

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI
BÜTÇELEME UYGULAMASININ KADIN
İSTİHDAMINI İYİLEŞTİRME ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ VE EDİRNE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ**

Seren GÜNAY

2501170612

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Sermin SARICA

İSTANBUL - 2022

ÖZ

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME UYGULAMASININ KADIN İSTİHDAMINI İYİLEŞTİRME ÜZERİNDEKİ ETKİSİ VE EDİRNE BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Seren GÜNAY

Ataerkil zihniyetin dönüşümü ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kadınlar açısından özellikle önem taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet normlarının hâkim olduğu toplumlarda kadınlar özel alanla sınırlanarak kamusal alanın dışında tutulmaktadırlar. Bu durum, kadınların eğitim ve istihdam gibi imkânlardan kısıtlı ölçüde yararlanmalarına neden olmaktadır. Ayrıca kamusal alanın dışına itilen kadınların kalkınmaya doğrudan katkıları da sınırlanmakta ve ev içi emekleriyle görünmez hale gelmektedirler.

Tezde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önde gelen toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (TCA) araçlarından, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, kalkınma planları ve bütçe, kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmiştir. Ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler ve kalkınma planlarında kadın istihdamını destekleyen maddelere ve politikalara yer verildiği görülmüştür. Ancak yasal düzenlemelerde eşitlikle ilgili maddelerin bulunması önemli bir adım olmakla birlikte ataerkil zihniyetin dönüşümü için tek başına yeterli değildir. Eşitliğin mevzuatla sınırlı kalabileceği durumunun aksine toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB), eşitliği ve katılımcılığı sağlamada daha etkili bir yaklaşımdır. Çalışmada, Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 ve 2020-2024 dönemlerinin stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmiştir. Belediye'nin meslek edindirme kursları ve kadın danışma merkezleri gibi hizmetlere ağırlık verdiği görülmüştür. Edirne Belediyesi'nin plan, program ve raporlarını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle hazırladığı, ancak TCDB ile ilgili uygulamalarının daha ziyade kâğıt üstünde kaldığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması, Kadın İstihdamı, Feminist İktisat, Edirne Belediyesi



ABSTRACT

THE EFFECT OF GENDER RESPONSIVE BUDGETING ON IMPROVEMENT OF WOMEN'S EMPLOYMENT AND THE CASE OF EDİRNE MUNICIPALITY

Seren GÜNAY

Transformation of patriarchal mentality and ensuring gender equality are especially important for women. In societies where gender norms dominate, women are kept out of the public sphere by being confined to the private sphere. This situation causes women to benefit from opportunities such as education and employment to a limited extent. In addition, the direct contribution of women excluded from the public sphere to development is also limited and they become invisible with their domestic labor.

In the thesis, national and international legal regulations, development plans and budget, which are the main gender mainstreaming (GM) tools in achieving gender equality, are evaluated from the perspective of gender equality within the framework of women's employment. It has been observed that articles and policies supporting women's employment are included in national and international legal regulations and development plans. However, although the presence of articles on equality in legal regulations is an important step, it is not sufficient on its own for the transformation of the patriarchal mentality. Contrary to the situation where equality may be limited to legislation, gender responsive budgeting (GRB) is a more effective approach to ensure equality and participation. In the study, the strategic plan, performance program and activity reports of Edirne Municipality for the periods 2015-2019 and 2020-2024 were evaluated from the perspective of gender equality within the framework of women's employment. It has been observed that the municipality focuses on services such as vocational courses and women's counseling centres. Although Edirne Municipality has prepared its plans, programs and reports with the perspective of gender equality, it can be said that the implementation of GRB couldn't get beyond the planning stage.

Keywords: Gender Responsive Budgeting, Gender Mainstreaming, Women's Employment, Feminist Economics, Edirne Municipality

ÖNSÖZ

Toplumsal cinsiyet algısıyla dayatılan rol ve sorumluluklar nedeniyle kadınlar eğitim ve istihdam gibi imkânlardan mahrum kalabilmektedir. Ayrıca bu bakış açısı aile içi görev ve sorumluluk paylaşımında da kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmalarına neden olabilmektedir.

TCA her türlü plan, program ve politikalara toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesidir. Bu plan, program ve politikalar aynı zamanda TCA'nın araçlarıdır. Tezde bu araçlardan ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelere, kalkınma planlarına ve bütçeye yer verilmiştir.

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliği konusu kadın istihdamı çerçevesinde irdelenerek TCA araçlarının kadın istihdamını destekleyecek adımlara ne kadar yer verdikleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğine etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Güncel verilerin analiz edilmesi amacıyla Onuncu ve On Birinci Kalkınma Planları ele alınmıştır. Ayrıca TCA araçlarından biri olan bütçe yerel düzeyde incelenerek, Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 ve 2020-2024 dönemlerinin plan, program ve raporları yardımıyla kurumun TCDB girişimlerinin kadın istihdamına etkisi üzerinde durulmuştur.

Bu tez konusuna karar vermemde yardımcı olan ve danışmanlığı boyunca önerileriyle bana destek olan değerli emekli danışmanım Prof. Dr. Pınar AKKOYUNLU'ya öncelikle teşekkür ederim. Yeni tez danışmanım olmayı kabul eden ve bu süreçte bana desteğini esirgemeyen değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Sermin SARICA'ya teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca mail ve telefon yoluyla sorularımı yanıtlayan Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne teşekkür ederim. Son olarak, her anımda yanımda olan ve beni yetiştiren aileme ve bu süreçte bana destek olan eşime sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunmak isterim.

Seren GÜNAY

İstanbul, 2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	xi
GRAFİK LİSTESİ.....	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xviii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMENİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	4
1.1.1 Toplumsal Cinsiyet Tartışmalarının Tarihsel Gelişimi.....	6
1.1.2 Toplumsal Cinsiyet Tartışmalarının Başlıca Feminist Kuramlar Ekseninde Ele Alınışı.....	11
1.1.2.1 Liberal Feminizm.....	11
1.1.2.2 Marksist Feminizm.....	13
1.1.2.3 Radikal Feminizm.....	15
1.1.2.4 Sosyalist Feminizm.....	16
1.1.2.5 Post-modern Feminizm.....	18
1.1.3 Feminist İktisat Yaklaşımı.....	21
1.2 Bütçe ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme.....	24
1.2.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Hedefleri.....	26
1.2.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Süreci.....	26
1.2.2.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Araçları.....	27
1.2.2.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Aktörleri.....	30
1.2.3 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Tarihsel Gelişimi.....	30

1.2.4 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Uygulandığı Ülke Örnekleri..	32
1.2.4.1 Avustralya.....	32
1.2.4.2 İspanya.....	33
1.2.4.3 İngiltere.....	34
1.2.4.4 İsveç.....	34
1.2.4.5 İtalya.....	35
1.2.4.6 Fransa.....	35
1.2.4.7 Belçika.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

YASAL DÜZENLEMELERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMI

2.1 Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması Kavramı.....	37
2.2 Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması Araçları.....	38
2.2.1 Ulusal Yasal Düzenlemelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	38
2.2.1.1 Anayasa.....	38
2.2.1.1.1 Kanun Önünde Eşitlik.....	38
2.2.1.1.2 Eşler Arasında Eşitlik.....	39
2.2.1.1.3 Eğitimde Eşitlik.....	39
2.2.1.1.4 İstihdamda Eşitlik.....	39
2.2.1.1.5 Ücrette Adalet.....	40
2.2.1.1.6 Milletlerarası Anlaşmaların Üstünlüğü.....	40
2.2.1.2 Türk Medeni Kanunu.....	40
2.2.1.2.1 Konutun Seçimi, Giderlere Katılım ve Eşler Arasında Eşitlik.....	41
2.2.1.2.2 Eşlerin Çalışması.....	41
2.2.1.2.3 Mal Paylaşımında Eşitlik.....	42
2.2.1.3 İş Kanunu.....	43
2.2.1.3.1 İş İlişkisinde Eşitlik.....	43
2.2.1.3.2 Kısmî Süreli Çalışma.....	44
2.2.1.3.3 Fesih Yapılamayacak Hallerde Eşitlik.....	44
2.2.1.3.4 Çalışılmış gibi Sayılan Hallerde Eşitlik.....	44
2.2.1.3.5 Ağır Çalışma Koşullarında Kadın.....	45

2.2.1.3.6 Kadınların Gece Çalışması.....	45
2.2.1.3.7 Hamilelik ve Doğum İzinleri.....	45
2.2.1.4 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.....	47
2.2.1.4.1 Analık Hali.....	47
2.2.1.4.2 Analık Halinde Sağlanan Haklar.....	48
2.2.1.4.3 Geçici İş Göremezlik Ödeneği.....	48
2.2.1.5 Milli Eğitim Temel Kanunu.....	49
2.2.1.5.1 Eğitim Kurumlarından Yararlanmada Eşitlik.....	49
2.2.1.5.2 Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliği.....	49
2.2.1.5.3 Karma Eğitim.....	50
2.2.1.6 Devlet Memurları Kanunu.....	50
2.2.1.6.1 Devamlılık Gösteren Hizmetlerin Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti.....	50
2.2.1.6.2 Mazeret İzni.....	51
2.2.1.6.3 Aylıksız İzin.....	52
2.2.1.6.4 Hastalık ve Analık Sigortası.....	52
2.2.1.6.5 Doğum Sonrası Yarım Zamanlı Çalışma.....	53
2.2.1.6.6 Memurların Sosyal Tesis İhtiyaçları.....	53
2.2.1.7 Genelgeler.....	53
2.2.1.7.1 Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi.....	54
2.2.1.7.2 Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Başbakanlık Genelgesi.....	54
2.2.1.7.3 İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi.....	55
2.2.1.7.4 Covid-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi.....	56
2.2.2 Uluslararası Yasal Düzenlemelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	56
2.2.2.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	57
2.2.2.2 Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi).....	58
2.2.2.3 Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	61

2.2.2.4 Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi).....	64
2.2.2.5 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	69
2.2.2.5.1 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi.....	69
2.2.2.5.2 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi.....	69
2.2.2.5.3 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi.....	70
2.2.2.5.4 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.....	70
2.2.2.5.5 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi.....	71
2.2.2.5.6 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi.....	71
2.2.3 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Atılan Adımlar.....	72
2.2.3.1 Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili Girişimleri.....	73
2.2.3.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili Diğer Girişim ve Aktörler.....	76

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KALKINMA PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMI

3.1 Kadın Emeği ve Kalkınma.....	83
3.2 Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma.....	88
3.3 Kalkınmada Başlıca Feminist Yaklaşımlar.....	92
3.3.1 Kalkınma içinde Kadın (WID) Yaklaşımı.....	92
3.3.2 Kadın ve Kalkınma (WAD) Yaklaşımı.....	93
3.3.3 Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (GAD) Yaklaşımı.....	94
3.4 Kalkınma Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	96
3.4.1 Onuncu Kalkınma Planı.....	97
3.4.2 On Birinci Kalkınma Planı.....	113

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EDİRNE BELEDİYESİ'NİN TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME UYGULAMASININ KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ

4.1 Stratejik Planlamaya Dayalı Performans Esaslı Bütçeleme Sisteminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	124
---	-----

4.1.1 Stratejik Plan.....	127
4.1.2 Performans Programı.....	129
4.1.3 Faaliyet Raporu.....	132
4.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ile ilgili Belli Başlı Çalışmalar.....	134
4.3 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	141
4.4 Araştırmanın Yöntemi.....	141
4.5 Araştırmanın Bulguları: Edirne Belediyesi'nin Kurumsal Yapısının ve Faaliyetlerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi.....	141
4.5.1 Kurumsal Yapı.....	142
4.5.2 Faaliyetler.....	145
4.5.2.1 2015-2019 Dönemi Stratejik Planı.....	146
4.5.2.2 2015-2019 Dönemi Performans Programları ve Faaliyet Raporları.....	156
4.5.2.3 2020-2024 Dönemi Stratejik Planı.....	191
4.5.2.4 2020-2024 Dönemi Performans Programları ve Faaliyet Raporları.....	196
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	216
KAYNAKÇA.....	227

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Karşılaştırılması.....	6
Tablo 1.2: Harcamalar Açısından TCDB Tasarımı Örnekleri: t Yılı.....	28
Tablo 1.3: Gelirler Açısından TCDB Tasarımı Örnekleri: t Yılı.....	29
Tablo 3.1: İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranlarının Eğitim Düzeyi ile İlişkisi (2014-2018).....	98
Tablo 3.2: Kadın - Erkek Eğitim Düzeyi Karşılaştırması (2013-2019).....	99
Tablo 3.3: Kadınların Çalışma Şekline Göre Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Oranları (2014-2018).....	107
Tablo 3.4: Hanehalkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan 25-49 Yaş Grubundaki Bireylerin İstihdam Oranı (2014-2019).....	108
Tablo 3.5: İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus İçinde Ev İşleriyle Meşgul Olanların Payı (2014-2018).....	108
Tablo 3.6: Kadın Yönetici Oranı (2014-2019).....	109
Tablo 3.7: Kadın - Erkek İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2014-2018).....	110
Tablo 3.8: Geniş Tanımlı Kadın İşsizlik Oranları (2014-2018).....	111
Tablo 3.9: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2014-2018).....	113
Tablo 3.10: İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranlarının Eğitim Düzeyi ile İlişkisi (2019-2020).....	115
Tablo 3.11: 2019 ve 2023 yıllarında Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları.....	117
Tablo 3.12: Kadın - Erkek İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2019-2020).....	117
Tablo 3.13: Geniş Tanımlı Kadın İşsizlik Oranları (2019-2020).....	118

Tablo 3.14: İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus İçinde Ev İşleriyle Meşgul Olanların Payı (2019-2020).....	119
Tablo 3.15: Halka Açık En Büyük Şirketlerin Yönetim Kurullarındaki Koltukların Kadın Payı (2014-2020).....	120
Tablo 3.16: Cinsiyete Göre Milletvekili Sayısı ve Meclisteki Temsil Oranı (2014-2020).....	120
Tablo 3.17: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2019-2021).....	121
Tablo 4.1: Amaçların ve Hedeflerin Durum Analizi ile İlişkisi.....	128
Tablo 4.2: Performans Hedefi Tablosu.....	130
Tablo 4.3: Faaliyet Maliyetleri Tablosu.....	131
Tablo 4.4: Performans Sonuçları Tablosu.....	133
Tablo 4.5: Edirne Belediyesi'nin Kurumsal Yapısının Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi (2015-2021).....	143
Tablo 4.6: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	147
Tablo 4.7: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 2. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	148
Tablo 4.8: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 3. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	149
Tablo 4.9: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 4. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	150
Tablo 4.10: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 5. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	150
Tablo 4.11: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 6. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	151

Tablo 4.12: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 7. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	152
Tablo 4.13: Edirne Belediyesi'nin 6. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	153
Tablo 4.14: Edirne Belediyesi'nin 6. Stratejik Amacı ve 2. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	154
Tablo 4.15: Edirne Belediyesi'nin 14. Stratejik Amacı ve 3. Hedefi (2015-2019 Dönemi).....	155
Tablo 4.16: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.1).....	157
Tablo 4.17: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.1).....	158
Tablo 4.18: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.2).....	159
Tablo 4.19: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.2).....	160
Tablo 4.20: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.3).....	161
Tablo 4.21: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.3).....	162
Tablo 4.22: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.3).....	164
Tablo 4.23: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.4).....	166
Tablo 4.24: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.4).....	167

Tablo 4.25: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.5).....	168
Tablo 4.26: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.5).....	169
Tablo 4.27: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.5).....	171
Tablo 4.28: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.6).....	172
Tablo 4.29: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.6).....	174
Tablo 4.30: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.6).....	176
Tablo 4.31: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.7).....	177
Tablo 4.32: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.7).....	179
Tablo 4.33: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 6.1).....	180
Tablo 4.34: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 6.1).....	181
Tablo 4.35: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 6.2).....	183
Tablo 4.36: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 6.2).....	184
Tablo 4.37: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 6.2).....	186

Tablo 4.38: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.3).....	188
Tablo 4.39: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 14.3).....	190
Tablo 4.40: Edirne Belediyesi'nin 11. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi (2020-2024 Dönemi).....	193
Tablo 4.41: Edirne Belediyesi'nin 12. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi (2020-2024 Dönemi).....	193
Tablo 4.42: Edirne Belediyesi'nin 14. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi (2020-2024 Dönemi).....	194
Tablo 4.43: Edirne Belediyesi'nin 14. Stratejik Amacı ve 2. Hedefi (2020-2024 Dönemi).....	196
Tablo 4.44: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 11.1).....	197
Tablo 4.45: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 11.1).....	198
Tablo 4.46: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 11.1).....	199
Tablo 4.47: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 12.1).....	200
Tablo 4.48: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 12.1).....	202
Tablo 4.49: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 12.1).....	203
Tablo 4.50: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.1).....	204

Tablo 4.51: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 14.1).....	208
Tablo 4.52: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 14.1).....	209
Tablo 4.53: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.2).....	211
Tablo 4.54: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 14.2).....	212
Tablo 4.55: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 14.2).....	214

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 3.1: Kadın İşgücüne Katılım Oranı (2006-2013).....	101
Grafik 3.2: Kadın - Erkek İstihdam Oranı (2006-2013).....	102
Grafik 3.3: Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı.....	104
Grafik 3.4: Annelik Ücret Farkı 1 (25-50 Yaş).....	105
Grafik 3.5: Annelik Ücret Farkı 2 (25-50 Yaş).....	106
Grafik 3.6: İşyeri Özelliğine ve Kayıtlılık Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı.....	106
Grafik 4.1: Edirne Belediyesi'nin Memurlarının Cinsiyet Durumu (2016-2021).....	144
Grafik 4.2: Edirne Belediyesi'nin İşçilerinin Cinsiyet Durumu (2016-2021).....	144
Grafik 4.3: Edirne Belediyesi'nin Sözleşmeli Personellerinin Cinsiyet Durumu (2016-2021).....	145

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
CEİD	: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
DİSK-AR	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EKADEM	: Edirne Kadın Danışma ve Destek Merkezi
ERA	: Eşitlik Hakları İttifakı
GENEL-İŞ	: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
GGASS	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KAGİDER	: Kadın Girişimcileri Derneği
KDKP	: Kadın Dostu Kent Projesi
KEDV	: Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı
KEFEK	: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
KEİG	: Kadın Emek ve İstihdamı Girişimi
KMYKK	: Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
KOBİ	: Küçük ve Orta Bütçeli İşletmeler
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu

T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TCA	: Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması
TCDB	: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme
TESEV	: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu



GİRİŞ

Cinsiyet, kişinin kadın ya da erkek oluşuna bağlı olarak gösterdiği biyolojik, fizyolojik ve genetik özellikler; toplumsal cinsiyet ise, toplumun bireylere yüklediği rol, görev ve sorumluluklar ile ilgili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet algısıyla kadınlara ve erkeklere yüklenen bu rol ve sorumluluklar toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü ortaya çıkarmaktadır. Kadınlar özel alanla (ev içi işler ve bakım emeği), erkekler ise kamusal alanla (evin geçimini sağlama) eşleştirilmektedir. Bu eşitsiz görev dağılımı sonucunda ise, kadınlar kamusal alanın dışına itildiği için eğitim ve istihdam gibi olanaklardan yeterince yararlanamamaktadırlar.

TCA, plan, program, rapor ve bütçe gibi temel politika dokümanlarına toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesi anlamına gelmektedir. TCA, 1995 yılında Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda toplumsal cinsiyet eşitliği politikası olarak kabul edilmiştir. Bu politika çeşitli araçlardan yararlanarak eşitliği sağlamaya çalışmaktadır. Toplumsallaşmış cinsiyet rol ve sorumluluklarından kaynaklanan eşitsizliklerin giderilmesinde önemli bir politik araç, yaptırım gücü olan kanun ve sözleşme gibi temel politika metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesidir. Bütçe bu temel politika metinlerinin en önemlilerinden biridir ve tezin temel çerçevesini oluşturan TCDB’nin önemi buradadır. Zira eşitliğin yasalarda kalabileceği riskinin aksine bütçe toplumsal cinsiyet eşitliğini realize eden bir araçtır. Ayrıca TCDB, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir kurum içi organizasyonu gerektirdiğinden katılımcılığı teşvik ettiği için de önemlidir.

TCDB, kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı bütçe hazırlanması ya da kamu harcamalarının kadınlar ve erkekler için eşit kullanılması anlamına gelmemektedir. Bu bütçeleme anlayışı, kamu gelir ve harcamalarının kadın ve erkeğin ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi ve sonuçlarının toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle değerlendirilmesidir.

Çalışmada, TCDB uygulamasının kadın istihdamını etkileyip etkilemediği Edirne Belediyesi örneği üzerinden incelenecektir. Bu konunun seçilme nedeni, kadınların istihdama katılımının hem kendileri hem de ekonomik kalkınmaya doğrudan katkıları açısından önemli oluşudur.

Tezin birinci bölümünde, konunun teorik çerçevesi ele alınacaktır. Burada, toplumsal cinsiyet kavramının tanımına, kavramın feminist kuramlar ekseninde tarihsel gelişimine, feminist iktisat yaklaşımına ve TCDB ile ilişkisine, TCDB'nin tanımına, özelliklerine ve bütçeyle ilişkisine değinildikten sonra tarihsel gelişimine ve bu yaklaşımın uygulandığı ülke örneklerine yer verilecektir.

Tezin ikinci bölümünde, ilk olarak TCA kavramının tanımına ve ortaya çıkışına değinilecektir. Daha sonra anaakımlaştırmanın araçlarından olan ulusal ve uluslararası yasal düzenlemelerden bazıları ağırlıklı olarak kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenecektir. Ayrıca bu bölümde, temel politika metinlerinin en önemlilerinden biri olan bütçe de ele alınarak Türkiye'de TCDB girişimleri konusunda neler yapıldığına yer verilecektir.

Tezin üçüncü bölümünde, TCA'nın bir başka aracı olan kalkınma planları kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alınacaktır. Ancak kalkınma planlarının değerlendirilmesine geçmeden önce, kalkınmanın sırasıyla kadın emeği ve toplumsal cinsiyetle ilişkisine değinilecektir. Daha sonra toplumsal cinsiyet ve kalkınmanın ilişkisi feminist yaklaşımlar yardımıyla açıklanmaya çalışılacaktır. Tezin temel çerçevesini TCDB uygulamasının kadın istihdamına etkisi oluşturmaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği gibi, kadınların istihdama katılımlarıyla kalkınmada aktif birer aktör olmaları arasında ilişki olduğu için çalışmada bu konuya değinilmesinin yerinde olacağı düşünülmüştür. Bu bölümde kadın emeği ve kalkınmanın ilişkisine yer verilmesinin amacı ise, kadınların ev içi emekleriyle de kalkınmaya katkı sağladıklarının vurgulanmak istenmesidir. Kadınlar istihdama katılmasalar bile kalkınmanın önemli bir aktörüdürler. Ancak kadınların kalkınmaya aktif bir aktör olarak doğrudan katkıları istihdama katılımlarıyla gerçekleşebilir. Bunun gerçekleşebilmesinin yollarından biri, kalkınma planlarında kadınların kalkınmaya doğrudan katkılarını kolaylaştıracak politikalara yer verilmesidir. Bu nedenle, Onuncu ve On Birinci Kalkınma Planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenecektir.

Tezin dördüncü bölümünde ise, ilk olarak 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile uygulanmaya başlanan stratejik planlamaya dayalı performans

esaslı bütçeleme sistemi ele alınacaktır. Bu sistem, girdi odaklı geleneksel bütçeleme sistemlerinin aksine çıktı ve sonuç odaklı olduğundan TCDB uygulamasının önünü açmaktadır. Bunu vurgulamak amacıyla stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin temel unsurları olan stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporunun toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki rolü üzerinde durulacaktır. Daha sonra, literatürde yer alan TCDB ile ilgili çalışmalardan tezin konusuna en yakın olanlara değinilecektir. Son olarak, incelemede kolaylık sağladığı ve toplumun ihtiyaçlarını doğrudan karşılayan birimler olduğu için konu yerel yönetimler düzeyinde ele alınarak Edirne Belediyesi'nin TCDB girişimleri analiz edilecektir. Bu analiz, stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin temel unsurları olan stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları yardımıyla gerçekleştirilecektir. Üst ölçekli planlar olan kalkınma planlarında TCDB kavramına ilk defa Onuncu Kalkınma Planı'nda yer verildiğinden, konuya aynı dönemlerde yerel düzeyde ne ölçüde önem verildiğini görebilmek amacıyla Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 ve 2020-2024 dönemlerinin amaç, hedef ve faaliyetleri ve faaliyetler için ayrılan kaynakları kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMENİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde, ilk olarak toplumsal cinsiyet kavramının tanımına ve belli başlı feminist kuramların görüşlerine değinilerek kavramın tarihsel gelişimine yer verilecektir. Ardından tezin temel çerçevesini oluşturan TCDB, feminist iktisat yaklaşımı ile ilişkili olarak açıklanacaktır.

Son olarak, TCDB uygulaması ve uygulamanın tarihsel gelişimi ele alınacaktır. TCDB'nin uygulanmaya başlandığı ilk ülke olan Avustralya ile seçili ülke örnekleri de bu bölümde incelenecektir.

1.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından yayınlanan **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği** adlı çalışmada yer alan tanıma göre; “Cinsiyet, kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri; toplumsal cinsiyet ise toplumun verdiği roller, görev ve sorumluluklar, toplumun bireyi nasıl gördüğü, algıladığı, beklentileri ile ilgili bir kavramdır” (KSGM, 2008: 6). Tanımdan da anlaşılabacağı üzere, cinsiyet (sex) doğuştan gelen özellikler iken; toplumsal cinsiyet (gender), toplumun kadın ve erkeğe farklı görev, sorumluluk ve roller yüklemesi ile ilgili bir kavramdır. Bu farklı görev ve sorumlulukların cinsiyete göre paylaşımı kadınlar ve erkekler arasında cinsiyete dayalı işbölümünü ortaya çıkarmaktadır.

Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların ve erkeklerin yaptığı işler kadar mekânları da farklılaştırmaktadır. Kadın ev içi mekânda çocuk, hasta ve yaşlı bakımını üstlenirken, erkek kamusal mekânla eşleştirilmektedir (Şaşman Kaylı, 2018: 20). Dolayısıyla ev içi işler ve bakım görevi kadınların sorumluluğunda iken, işgücüne katılma yani evin geçimini sağlama erkeklerin sorumluluğunda görülmektedir.

Cinsiyet toplumdan topluma değişkenlik göstermezken, Şaşman Kaylı'nın da belirttiği gibi “Toplumsal cinsiyet kurgusunun toplumdan topluma, sosyo ekonomik koşullardan, gelenek göreneklere, kültüre, mekâna, zamana göre farklılık gösterdiğini söylemek gerekmektedir”

(A.g.y., 2018: 5). Bir toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği rol ve sorumluluklar değerlendirilerek o toplumun toplumsal cinsiyet algısı ortaya konulabilir.

Günlük hayatta, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbiri yerine kullanılmakta, bir ayırım yapılmamaktadır. Oysa daha önce de vurgulandığı gibi cinsiyet biyolojik özelliklerin tanımı iken, toplumsal cinsiyet biyolojik özelliklere dayanılarak toplumun bireylere yüklediği toplumsal rollerdir. Toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye yeniden¹ kazandıran isim Ann Oakley, 1972 yılında yayımlanan kitabı **Sex, Gender and Society**'de bu ayırma yer vermektedir. Oakley, insanların kadın ya da erkek olduğunun biyolojik göstergelere bağlı olarak anlaşılabileceğini, ancak toplumsal cinsiyetin psikolojik ve kültürel bir terim olduğunu kabul etmekte, dolayısıyla erkeklerin ve kadınların kültürel açıdan eril ve dişil olarak ayrıldığını ifade etmektedir. Özetle, eril ve dişil özelliklerin biyolojik özellikler gibi doğal olmadığını, yere, zamana ve kültüre göre değişebileceğini vurgulamaktadır (Oakley, 1985: 158).

Queer kuramının temsilcilerinden Butler ise, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin bu ayırımına karşı çıkmaktadır. Cinsiyetin kadın ve erkek olarak ikili ayrımı kabul edilse bile, toplumsal cinsiyetin de ikiyle sınırlandırılmasını yanlış bulmaktadır. Hatta cinsiyetin değişmezliğinin sorgulanmasıyla onun da kültürel bir inşa olduğu ve aslında cinsiyetin zaten toplumsal cinsiyet olduğu sonucuna varılacağı için cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayırımına gerek olmadığını savunmaktadır (Butler, 2008: 51-52).

Tablo 1.1'den de görüldüğü üzere cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklardan en belirginini, cinsiyet doğuştan sahip olduğumuz biyolojik özelliklere tekabül ederken, toplumsal cinsiyetin eril ve dişil niteliklere bağlı olarak toplum tarafından bireylere yüklenen görev ve sorumluluklara işaret etmesidir. Başka bir fark ise, cinsiyet kadın ve erkek olmak üzere her yerde aynı ayırma sahipken, toplumsal cinsiyetin zamana, mekâna, kültüre, hatta aileden aileye bile değişkenlik gösterebilmesidir. Burada tartışmaya yol açabilecek özellik ise, cinsiyetin değiştirilemeyeceği kabulüdür. Günümüzde, cinsiyetin değiştirilmesi çeşitli tıbbi

¹ Toplumsal cinsiyet kavramı ilk olarak 1955 yılında Amerikalı Psikolog John Money tarafından kullanılmıştır. Money bu kavramı, "Bir kişinin cinsellikle ilgili özellikleri içerecek, ancak bu özelliklerle sınırlandırılmayacak şekilde kendini erkek ya da kadın statüsüne sahip olarak ortaya koymak amacıyla yaptığı ya da söylediği her şey"i belirtmek için kullanmıştır (Hoogland, 2008; Aktaran: Haymana ve Kolburan, 2019: 31).

müdahalelerle mümkün olduğu için bu ayrımı kesin olarak kabul etmek mümkün görünmemektedir.

Tablo 1.1: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyetin Karşılaştırılması

Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
Doğaldır.	Sosyo-kültürel, insan icadıdır.
Biyolojiktir.	Sosyo-kültürel.
Cinsel organlardaki görünür farklılıklara ve buna bağlı olarak üreme işlevindeki farklılıklara işaret eder.	Eril ve dişi niteliklere, davranış modellerine, rollere ve sorumluluklara işaret eder.
Cinsiyet değişmez, her yerde aynıdır.	Değişkendir; zamana, kültüre, hatta aileye göre değişir.
Cinsiyet değiştirilemez. *	Toplumsal cinsiyet değiştirilebilir.

Kaynak: Bhasin, 2003: s. 9.'da yer alan bilgiler tarafımdan tablo haline getirilmiştir.

Sonuç olarak toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlara ve erkeklere kadınlık ve erkeklik statülerine bağlı olarak kalıplaşmış roller yükleyen ve hatta kadınların ve erkeklerin nasıl hissedip nasıl davranması gerektiğini belirleyen bir kavramdır. Buna bağlı olarak da kadınlar ve erkekler için görev alanları ve sınırları belirlenmekte, kadınlar ev içi alanla, erkekler ise ev içi alandan muaf tutularak kamusal alanla ilgili işlerden sorumlu tutulmaktadır (Şaşman Kaylı, 2016: 35). Görev alanlarındaki bu farklılaşma sonucunda kadınlar kamusal alandan dışlanmakta ve eğitim, istihdam gibi olanaklardan yararlanma konusunda dezavantajlı hale gelmektedirler. Tezin üçüncü bölümünde daha detaylı inceleneceği üzere, kadınları dezavantajlı hale getiren toplumsal cinsiyet algısı, kadınların kalkınmaya da doğrudan katkı sağlayamamasına neden olmaktadır.

1.1.1 Toplumsal Cinsiyet Tartışmalarının Tarihsel Gelişimi

Toplumsal cinsiyet tartışmalarının tarihsel gelişimini incelerken feminist teorinin ve toplumsal cinsiyet ile feminizmin ilişkisinin de açıklığa kavuşturulması

yerinde olacaktır. Kadınların toplumsal statülerinin iyileştirilmesi mücadelelerine bakıldığında feminist teorinin gelişmesiyle birlikte bu mücadelelerin de ilerleme kaydettiği görülmektedir (Yıldırım, 2016: 82). Feminist hareketler, hem özel hem de kamusal alanların dönüştürülmesi için mücadele etmektedirler. Feminist tartışmaların hız kazanmasıyla kadınların kamusal alanda yer almalarının yanı sıra kamusal alandaki erkek egemen sistemin dönüştürülmesinin gerekliliği üzerinde durulmaya başlanmıştır (Kara, 2006: 1).

Feminizmin ya da feminist teorinin genel bir tanımını yapmak oldukça güçtür. Zira feminist teori tarihten günümüze gelene kadar birçok aşamadan geçerek içerisinde çok çeşitli düşünceleri barındırır hale gelmiştir (Tunç, 2013: 211). Her ne kadar farklılaşan içeriklere sahip olan bir kavram olsa da; bütün feminist düşüncelerin temelinde kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak, cinsler arasında eşitlik anlayışını savunmak, kadınlara yönelik yapılan baskılara, cinsel sömürülere engel olmak gibi amaçların olduğu, genel olarak feminizmin, eril hegemonyasının ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir yaklaşım olduğu söylenebilir (Altınbaş, 2006: 22; Buz, 2009: 54; Sezgin, 2016; Yücel, 2016: 25).

Feminizm ve toplumsal cinsiyet kavramlarının zaman zaman karıştırılıp birbiri yerine kullanıldığı görülmektedir (Sezgin, 2016). Ancak iki kavram için daha önce yapılan açıklamalar göz önüne alınırsa bunların farklı anlamlar taşıdığı açıktır. Toplumsal cinsiyet, her iki cinse cinsiyetlerinden dolayı yüklenen toplumsal rol, sorumluluk ve beklentileri işaret eden bir kavram iken; feminizm ya da feminist teori, bu rol, sorumluluk ve beklentiler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Özetle, feminizm ve toplumsal cinsiyet eş anlamlı kavramlar değildir, ancak ataerkillik (erkek egemen sistem), kamusal ve özel alan ayrımı (kadınlar özel alan, erkekler kamusal alanla eşleştirilmektedir) gibi toplumsal cinsiyet de feminist teori tarafından kullanılan kavramlardan biridir (Buz, 2009: 54).

Feminizm kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde, bu kavramın geçmişten günümüze farklılaşan ya da birbirinin devamı olan birtakım teorilerden etkilendiği görülmektedir. Feminizm kavramının ortaya çıkışı Batı’da 18. yüzyıla denk gelmektedir (Dikici, 2016: 523-524). Kadın-erkek eşitliğine yönelik çalışmalar Fransız

Devrimi'yle birlikte öne çıkmıştır. Olympe de Gouges'in **Kadın ve Kadın Vatandaş Hakları Bildirgesi** ile Mary Wollstonecraft'ın **Kadın Haklarının Bir Savunusu** kitapları feminist teori ile ilgili bu dönemde yazılan ilk eserlerdendir (Ayata ve Gölgelioğlu, 2011: 66).

1789 yılı Fransız Devrimi ve İnsan Hakları Beyannamesi eşitlik, özgürlük gibi temel ilkeleri vurgulamaktadır. Fakat bu eşitliğin kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliği ifade etmediği sadece erkekler arası bir eşitliği ele aldığı görülmektedir. Devrim öncesinde olduğu gibi devrim sırasında da alan ayrımı yapılmakta erkekler kamusal alanla, kadınlar ise siyasal katılımın dışında özel alanla eşleştirilmektedir. Devrim sırasında kadınlar ile erkekler arasında toplumsal cinsiyet rolleri bakımından eşitsizliğin sürdüğü, ancak devrimle birlikte eşitlik, özgürlük ve kardeşlik gibi kavramların vurgulanmasıyla kadınların da temel hak kazanımları için mücadele vermeye başladıkları söylenebilir (Durakbaşı, 2011: 182; Çakmak, 2007: 733).

Feminist hareketlerin gelişim seyri genel olarak üç dalga şeklinde ele alınmaktadır. Fransız Devrimi ve İnsan Hakları Beyannamesi'nin kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğe dair eksiklikleri ve bu sorunları vurgulamak için bu dönemde yazılan eserlerin katkısıyla 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başlarında feminist hareketlerin ilk dalgası ortaya çıkmıştır (Özüdoğru, 2018: 307-308; Taş, 2016: 167). İlk dalganın ortaya çıkış amaçlarından birinin kadınları kamusal alana dâhil etmek olduğu görülmektedir. Feminizmin birinci dalgasının diğer amaçları da temelde kadının kamusal alana katılımını destekler niteliktedir. Bu amaçlar; kadınların eğitim hakkından yararlanması, mülkiyet hakkı, oy kullanma hakkı özetle kamusal alanda eşitlik ve siyasal haklara sahip olma şeklindedir. Dönemin mücadeleleri daha çok yasal ve kurumsal düzenlemelere yöneliktir. Bu düzenlemelerden önce kadınların mülkiyet sahibi olamadıkları, mirastan yararlanamadıkları, sözleşme imzalayamadıkları ve bunun gibi daha birçok haktan yoksun oldukları görülmektedir. Birinci dalga, her ülkede farklı yıllarda olmak üzere, kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesinin yanı sıra yasal ve kurumsal düzenlemeler ile kamusal alanda kadın-erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelmiştir. Ancak feminizmin birinci dalgası kadın-erkek fırsat eşitliğini sadece kamusal alan açısından ele aldığı için özel alanı

(çocuk bakımı, aile ilişkileri, aile içindeki eşitsiz roller) göz ardı etmiştir (Ayata ve Gölgelioğlu, 2011: 66-67; Özüdoğru, 2018: 310-311).

Feminizmin birinci dalgasının kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlama bakımından sadece yasal düzenlemeleri ve kamusal alanı ele alması, özel alanı kapsamaması yeni bir feminist dalgaya zemin hazırlamıştır. Feminizmin ikinci dalgası olarak adlandırılan bu hareket 1960'lı yıllarda ortaya çıkmıştır. Bu döneme kadar kadınlar ile erkekler arasında mücadeleler yoluyla sağlanan eşitlik yasalara az çok yansımıştır. Feministlerin mücadeleleriyle, 1919'da imzalanan Milletler Cemiyeti Sözleşmesi ve Versailles Antlaşması'na eşit işe eşit ücret ilkesi eklenmiştir. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra ABD, Rusya ve İngiltere de dâhil birçok ülkede² kadınlara oy kullanma hakkı verilmiştir. 19. ve 20. yüzyılda başta Fransa olmak üzere tüm Avrupa ülkelerinde feministlerin mücadeleleri sonucunda eşit işe eşit ücret hakkı, mülkiyet hakkı, kadınların eğitimi ve devlet memuru olmaları konularında gelişmeler sağlanmıştır (Enginyurt, 2018: 46). Ancak bu gelişmelere rağmen özel alanda kadın-erkek eşitsizliği bugün de devam etmektedir. Kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği pekiştiren toplumsal cinsiyet rollerinin, teknolojik ilerleme ve iktisadi kalkınmadaki ivmelenmeye rağmen pek az değişerek sürüyor olmasının biyolojik cinsiyetten ziyade ataerkil sistemin bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Bu fikri destekleyen ve dönemin sloganı haline gelen Simone de Beauvoir'ın "Kadın doğulmaz, kadın olunur" sözü de bu bakış açısını özetler niteliktedir (Kolay, 2015: 8).

Feminizmin ikinci dalgası, birinci dalganın ele aldığı kamusal alan ile sınırlı kalmayarak özel alana da odaklanmıştır. İkinci dalga, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini de ele almaktadır (Altınbaş, 2006: 22-23). Bu dalga özel alanı da kapsadığı için Carol Hanish'in "Kişisel olan politiktir" sözüyle özdeşleşmektedir. Kadınlar üzerindeki erkek baskısının esas olarak özel alanda gerçekleştiğine inanıldığı için kadın mücadeleleri kamusal alanın yanı sıra özel alanı kapsamaya başlamıştır. Bu dönem ile özdeşleşen bir diğer slogan ise "Bütün kadınlar kız kardeşler" ifadesidir. Erkekler kadınların bedeni üzerinde (evlilik, ev işleri, annelik, cinsellik ve tecavüz vb.)

² 1917 yılında Rusya'da, 1920 yılında ABD'de, 1923 yılında Avusturya, Çekoslovakya, Estonya, Macaristan ve Polonya'da, 1928 yılında İngiltere'de, 1934 yılında Türkiye ve Brezilya'da, 1937 yılında Filipinler'de, 1944 yılında Fransa'da, 1946 yılında İtalya'da, 1947 yılında Çin ve Liberya'da, 1958 yılında Uganda'da ve 1960 yılında Nijerya'da kadınlara oy hakkı verilmiştir (Geridönmez, 2017).

hegemonya tesis ettikleri ve kadınların sorunları genel olarak bu çerçevede şekillendiği için bütün kadınlar kız kardeş olarak görülmektedir (Güneş, 2017: 246). Bu dönemde uygulanan bilinç yükseltme grupları yoluyla kadınların özel alanda yaşadıkları sorunları dile getirmeleri teşvik edilerek, teşhis edilmeye çalışılmıştır. Erkek egemen sistemde kadınların benzer sorunlara sahip oldukları belirlenmekte ve bu gruplar kadınların örgütlenmesine (kız kardeşlik) yardımcı olmaktadır (Berktaş, 2013: 6-7).

Feminizmin ikinci dalgası cinsellik ve doğurganlığın birbirinden ayrıştırılması mücadelelerini de kapsamaktadır. Bu dönemde feministler, doğum kontrolünün ve kürtajın yasallaşması için mücadele etmişlerdir. 1967’de İngiltere’de, 1973’de ABD’de, 1975’de Fransa’da, 1978’de İtalya’da ve 1983’de Türkiye’de kürtaj hakkı yasallaşmıştır (Enginyurt, 2018: 51).

Feminizmin üçüncü dalgası 1990’lı yıllara gelindiğinde ortaya çıkmıştır.³ Bu dalga, ikinci dalga’nın benimsediği kız kardeşlik kavramını eleştirmektedir. Kız kardeşlik kavramının kadınlar arasındaki farklılığı göz ardı ettiğini belirtmektedir. Her kadının, toplumsal gelenekler, bireysel ve dini tercihler, sınıf ve kimlik gibi unsurlardan dolayı farklılaşacağı bu nedenle de bütün kadınların ortak sorunlara sahip olduğunun kabul edilmesinin yanlış bir yaklaşım olacağını öne sürmektedir (Kolay, 2015: 9-10). Örneğin; heteroseksüel kadınlarla lezbiyen kadınların tamamen farklı sorunlarının olabileceği vurgulanmaktadır (Enginyurt, 2018: 51).

Feminizmin ikinci dalgası, kadınlar arasındaki etnik, dini, kültürel, sınıfsal, cinsel yönelim ve kimlik gibi unsurların yarattığı farklılıkları ele almamakta, bu farklılıkların erkek egemen sistemde kadınların karşılaştıkları sorunları sonuç bakımından etkilemeyeceğini savunmaktadır. Feminizmin üçüncü dalgası ise, bu görüşü eleştirerek farklılıkları göz önünde bulundurmanın önemini vurgulamaktadır (Taş, 2016: 172). Bir diğer deyişle, ikinci dalga kadınlar arasında mutlak eşitliği kabul ederken, üçüncü dalga farklılıkları esas almaktadır (Özüdoğru, 2018: 310).

Feminizmin üçüncü dalgasının ortaya çıktığı dönemde, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin yanı sıra ekonomik kalkınma, sosyal eşitlik, güvenlik, çevre ve

³ Feminizmin üçüncü dalgası Dünya’da 1990’ların başında, Türkiye’de ise 1990’ların sonunda başlamıştır (Enginyurt, 2018: 51).

adalet gibi konularda kadın bakış açısına yer verildiği görülmektedir. Diğer feminist dalgalara göre eşitsizliği daha geniş kapsamlı olarak ele aldıklarından kendi aralarında görüş farklılıkları da ortaya çıkmaktadır. Temelde ataerkil düzeni eleştirmekle birlikte, çözüm yollarında ortak bir yaklaşım geliştirememektedirler. Bu nedenle, üçüncü dalga feministler görüşlerini farklı feminist kuramlardan yararlanarak ortaya koymaktadır (Taş, 2016: 172).

1.1.2 Toplumsal Cinsiyet Tartışmalarının Başlıca Feminist Kuramlar Ekseninde Ele Alınışı

Feminist hareketlerin tarihsel gelişimi incelendiğinde mücadelelerinin kapsamı bakımından üç dalgaya ayrıldığı görülmektedir. Fakat bu dalgalar içinde, feministler arasında farklı görüşlerin ortaya atıldığı gözlenmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet tartışmalarının ele alındığı belli başlı feminist kuramlara değinmek yerinde olacaktır.

1.1.2.1 Liberal Feminizm

Liberal feminizm, adından da anlaşılacağı üzere liberalizmden etkilenmiş olan bir feminist kuramdır. Bu, 17. Yüzyılda ortaya konulan doğal haklar kavramını esas almasından ve temel kavramlarının eşitlik, özgürlük, rasyonalite ve bireysellik olmasından anlaşılmaktadır (Altınbaş, 2006: 23).

Liberal feminizm 19. Yüzyılda ortaya çıkan en eski feminist kuramdır. Kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliği savunurken, ırksal, sınıfsal ve toplumsal farklılıklar gibi unsurları göz ardı etmektedir. Dolayısıyla eşitlik anlayışı sadece yasal, medeni ve siyasal haklar çerçevesiyle sınırlanmaktadır (Berktaş, 2013: 9). Liberal feminizm, bu özelliğinden dolayı birinci feminist dalga içinde yer almaktadır.

Liberal feminizm eşitlik ve adalet kavramlarına büyük önem vermekte, bu nedenle genel olarak üç konu üzerinde durmaktadır. Bunlar; yasal, kurumsal ve sosyal ayrımcılıktır. Yasal ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi yasalar önünde kadınlar ve erkeklerin eşit olmasıyla, kurumsal ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi işe alımlarda cinsiyetin bir kıstas olarak belirtilmemesiyle, sosyal ayrımcılığın ortadan

kaldırılabilmesi ise bireyleri daha çocukken kız / erkek ayrımına gitmeden yetiştirmek, her iki cinse de birey olarak yaklaşmak ile mümkün olmaktadır (Sevim, 2005: 59).

Diğer feminist kuramlardan farklı olarak liberal feminizmin 18. ve 19. yüzyılda yaşamış öncüleri bulunmaktadır. Bunlardan en bilineni, yukarıda bahsi geçen 1792 yılında **Kadın Haklarının Bir Savunusu** adlı eseri kaleme alan Mary Wollstonecraft'tır (Ecevit, 2011: 13). Wollstonecraft'ın bu eserinde, eski Autun Papazı Bay Talleyrand Perigord'a yazdığı metin de yer almaktadır. Wollstonecraft, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliğin eğitim yoluyla ortadan kaldırılabilceğini ve ancak bu şekilde herkesin bilgi ve erdeme ulaşabilmesinin mümkün olacağını ifade etmektedir. Ayrıca, Fransa Anayasası'nın da bu konuda eksiklikleri olduğunu vurgulamakta ve eğer kadınlar ile erkekler arasında doğal haklar kapsamında bir ayrım yapılacaksa, iki cins arasında akıl yönünden bir farklılık olduğunun ispat edilmesi gerektiğini, aksi takdirde yeni Anayasa'nın erkeklere üstünlük sağlayacağını ve erkeklerin kadınlara tiran gibi davranmalarına neden olacağını dile getirmektedir (Wollstonecraft, 2012: 3-4).

Liberal feminizmin öncülerinden de sayılan John Stuart Mill, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliğin nedenini geleneksel toplumsal rollerden ziyade, erkeklerin kadınları kamusal alanın dışında tutma arzularına bağlamaktadır. Bunun anlamı da, çoğu erkeğin kendisiyle eşit durumda olan kadın ile yaşamını paylaşmak istememesi ve bundan dolayı kadınların özel alan ile sınırlandırılmalarının istenmesidir (Donovan, 2012: 64).

Liberal feministlerin sahip olduğu bazı temel düşünceler ele alınırsa, bunlardan ilki akla olan inançtır. Wollstonecraft gibi feminist düşünürler, aklın üstünlüğünü kabul etmekte ve aklın içinde bulunan vicdanın geleneklerden ve yerleşik kurumlardan daha güvenilir olduğuna inanmaktadır. İkincisi, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitliğe vurgu yapılmakta, kadın ile erkeğin ruh ve akıl yönünden farkı olmadığı kabul edilmektedir. Üçüncüsü, toplumsal dönüşüm ve değişimin anahtarının eğitim olduğu inancıdır. Dördüncüsü ise, bireyin diğer bireylerden ayrı tutulmasının gerekliliğine inanılmakta, birey akılcı ve bağımsız olarak kabul edilerek özerk bir varlık olarak tanımlanmaktadır. Özetlenirse, aydınlanma kuramcıları gibi liberal feministler de

doğal haklar kuramını esas almaktadır. Liberal feministler kendilerini siyasi hak talepleriyle sınırlandırmamalarına rağmen, 19. yüzyıl kadın hareketinin genel olarak bu taleplerden oluştuğunu, özellikle oy verme hakkı üzerine yoğunlaştığını belirtmek mümkündür (A.g.y., 2012: 33-34).

Liberal feministler, oy verme hakkının yanı sıra kadınlar ile erkekler arasında eşit eğitim görme hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı, evlilikte çiftler arasında ekonomik adaletin sağlanması, boşanma ve velayet gibi durumlarda kadınların lehine düzenlemeler gibi hakları savunmaktadır. Bu feminist anlayışa göre, kadınların bağımsızlıklarını kazanmalarının yolu, erkeklerin egemen olduğu çalışma yaşamına kadınların da katılmalarından geçmektedir (Kara, 2006: 7; Tunç, 2013: 212).

Liberal feminizm bazı açılardan eleştirilmektedir. Bu eleştirilerden ilki, toplumsal cinsiyet odaklı feminizmden ziyade toplumsal cinsiyet nötr hümanizmi temel almasına dönüktür. İkinci eleştiri, liberal feminizmin sadece yasal değişiklikler ve eğitim yoluyla eşitsizliklerin ortadan kalkacağına inandığı fakat kültürel ve yapısal faktörleri göz ardı ettiğidir. Üçüncü eleştiri ise, liberal feminizmin feminist amaçlar için uygun olmadığı yönündedir. Aileyi toplumun vazgeçilmez bir kurumu olarak gören ve devlet destekli ya da kolektif çözümlere yaklaşmayan liberal bakış açısı, kadınların ev içi iş yükünden nasıl kurtulacakları sorusuna cevap veremediği için eleştirilmektedir (Ecevit, 2011: 14).

1.1.2.2 Marksist Feminizm

19. yüzyılın ortalarından itibaren liberal feminizme yönelik eleştiriler Marksist feminizmin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Marksist feministler, liberal feminizmin kadın-erkek fırsat eşitliği temelli çözümlerini eksik bulmaktadır. Marksist feministlere göre, sınıflı bir toplumda kadınların ayrı bir sınıf oluşturup oluşturmaması tek sorun değildir ve liberal feminizmin çözümleri her iki durumda da yetersiz kalmaktadır. Onlara göre, kadın-erkek fırsat eşitsizliğinin asıl nedeni kapitalist sistemdir. Dolayısıyla, sosyalist sisteme geçilmesi gerektiğini ancak bu şekilde kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanacağını savunmaktadırlar. Marksist feminizm, eleştirilerini kapitalist sistem üzerinden yaptığı için kapitalizm, ekonomi ve sınıflı toplum gibi kavramları sıkça kullanmaktadır (Sevim, 2005: 63-64).

Maddeci feminizm olarak da adlandırılan Marksist Feminizm temelini Marksizm'den almaktadır. Kadınların bağımsızlıklarını kazanmaları sorununun çözümü olarak ekonomik sistemin değişimini öngörmekte ve özel mülkiyet ile ataerkillik arasında yakın bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Kadın-erkek eşitsizliğinin nedenini sınıflı topluma bağlamakta, bu eşitsizliğin kapitalist sistemde işgücü dağılımında ortaya çıktığını savunmaktadır. Kadınların ev içi işlerle (özel alanla), erkeklerin ise ev dışı işlerle (kamusal alanla) sorumlu tutulması bir diğer deyişle, cinsiyete dayalı işbölümü bu eşitsizliğin yansımasıdır. Marksist feminist anlayışa göre, bu eşitsizlik kapitalizm sona ermeden ortadan kalkmayacaktır (Birkalan Gedik, 2014: 110).

Kapitalist düzende kadınlar ev içi işlerin sorumluluğunu üstlenmekte, ev ve çocuk bakımının yanı sıra kamusal alanda çalışan erkeğin bakımını yapmaktadır. Kamusal alanda çalışan erkeği destekleyerek hem erkeğe hem de kapitalist sistemin işleyişine yardımcı olmaktadır (Karkıner, 2013: 39).

Marksist feminist anlayışa göre, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlik iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki, özel alanla ilgili işler kadınların sorumluluğunda olduğundan kamusal alana katılsalar bile özel alanla ilgili görevleri de devam etmektedir. Erkekler sadece kamusal alan ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken kadınlar çifte yük altında kalmaktadır. Diğer eşitsizlik ise kamusal alanda ortaya çıkmaktadır. Kadınlar erkeklere göre, genelde daha düşük ücretli ve daha düşük statülü işlerde çalışmaya zorlanmaktadır (Berktaş, 2013: 10-11). Özetle Marksist feminizme göre, kadınlar hem özel hem de kamusal alanda toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü yüzünden eşitsizliklere maruz kalmaktadır.

Marksist feminizmin temelini, Marks ve Engels'in fikirlerinin feminizme uyarlanması oluşturmaktadır (Göçeri, 2004: 73). Donovan'ın Engels'ten aktardığı "Erkek burjuvazidir ve karısı proletaryayı temsil eder" sözünün Marksist feminizmin bakış açısını özetlediği söylenebilir (Engels, 1884; Aktaran: Donovan, 2012: 133). Marksist feminist anlayışa göre erkek ile kadın arasındaki eşitsiz durum, kapitalist sistem içinde yer alan zengin ve yöneten burjuva ile yoksul ve yönetilen proletarya sınıfları arasındaki duruma benzetilmektedir.

1.1.2.3 Radikal Feminizm

Radikal feminizm fikri, 1960'lı yılların sonları ile 1970'li yılların başlarında "Eylemci Kadınlar" adlı bir grup tarafından New York ve Boston'da ortaya atılmıştır. Bu grup, 1960'lı yıllarda savaş karşıtı kampanyalar ve medeni haklar için çeşitli etkinliklere katılan kadınlardan oluşmaktadır (Donovan, 2012: 265).

Radikal feminizmi diğer feminist kuramlardan ayıran en temel özelliği, herhangi bir anaakımdan etkilenecek ortaya çıkmamış olmasıdır. Örneğin; Liberal feminizmin temelini liberal düşünceye, Marksist feminizmin ise Marksizm'e dayandığı bilinmektedir. Radikal feminizm ise, kuram yerine eylemden ortaya çıkan bir feminizm türüdür. Bu özelliği ile feminizmin en saf biçimi olarak da kabul edilmektedir (Ecevit, 2011:14).

Radikal feminizm Marksist feminizmin, kapitalizmin kadın-erkek eşitsizliğine neden olduğu görüşüne katılmamakta, kadın-erkek eşitsizliğinin biyolojik farklılıklardan ortaya çıktığını ve erkeğin fiziksel gücü nedeniyle kendisini kadına göre her zaman üstün gördüğünü, kapitalist sistemden önce de bu eşitsizliğin var olduğunu savunmaktadır (Özsöz, 2008: 52).

Radikal feminizm, kadın-erkek eşitsizliğinin temel nedenini ataerkil sistemin varlığı olarak görmektedir ve kadınların bu sistemin yükünden kurtulabilmek için mücadele vermeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Kara, 2006: 8).

Evlilik ve aile içindeki ataerkil sistemin ekonomik esaslarından dolayı ortaya çıkan ev içi emek, kadının erkeğe olan ekonomik bağımlılığını açıklamaktadır (Karkıner, 2011: 133). Kadın, ücretsiz ev içi emek ile kamusal alandan uzaklaşmakta, görevi özel alan ile sınırlandırılmakta ve bu nedenle ekonomik bağımsızlığını kazanamamaktadır.

Radikal feministler kadınlar arasındaki sınıfsal ve etnik köken gibi farklılıkları göz ardı etmekte, evrensel olarak kadınların cinsiyetlerinden ötürü erkekler tarafından baskı gördüklerini ileri sürmektedir. Aralarındaki farklılıkları dikkate almaksızın kadınların ataerkil sistem yüzünden yaşadıklarını ortak sayması, ikinci dalga feminizmde sözü geçen kız kardeşlik kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Radikal feminizmin bir başka özelliği ise, kadın bedenini ön planda tutmasıdır. Cinsellik, doğurganlık, annelik ve çocuk bakımı gibi konuları politik alan içine almakta, Carol Hanish'in dile getirdiği "Kişisel olan politiktir" sözünü savunmaktadır (Berktaş, 2013: 9).

Radikal feminizmi iki ayrı grup şeklinde incelemek mümkündür. Bunlar; Radikal liberal feministler ve Radikal kültürel feministlerdir. Radikal liberal feministler, kadınların doğurganlık özelliğinin onların gelişimini engellediğini savunmaktadır. Bu nedenle de kadınların bazı erkeksi özellikler taşımaları gerektiğini vurgulamaktadır. Radikal kültürel feministler ise, radikal liberal feministlerin savunduğu kadınların erkeksi özellikler taşıması gerektiği görüşüne katılmamakta, erkeksi kadınlık yerine kadınsı kadınlığı yüceltmektedir. Kadınlar, nazik, şiddete eğilimli olmayan, eşitlikçi bireyler şeklinde yüceltilirken; erkekler ise, şiddet eğilimli, bencil ve cinsel davranışlarda otokontrolü sağlayamayan bireyler olarak kabul edilmektedir. Ataerkil sistemin erkek üstünlüğü söylemini reddetmekte, kadınların sahip olduğu özellikleri üstün tutmaktadır (Birkalan Gedik, 2014: 109).

1.1.2.4 Sosyalist Feminizm

1960'lı yılların sonlarında ve 1970'li yılların başlarında ortaya çıkan kuram, Marksist feminizm ile Radikal feminizmin görüşlerinin sentezinden meydana gelmektedir. Yani, Marksist feminizmin kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliğin nedeni olarak kapitalizmi kabul etmesi ile Radikal feminizmin bu eşitsizliğin nedeni olarak ataerkil sistemi kabul etmesi görüşleri birleşerek Sosyalist feminizmin görüşlerini ortaya koymaktadır (Karkıner, 2013: 40).

Sosyalist feminizm Marksist feminizmin görüşlerini yanlış bulmamakta ancak yetersiz bulmaktadır. Çünkü kapitalist sistem ve sınıflı toplum bakış açısı kadın-erkek eşitsizliği sorununu daha çok ekonomik anlamda açıklayabilmektedir. Ancak bu, kadınların erkekler yüzünden karşılaştıkları baskıları vurgulamaya yetmemektedir. Radikal feminizm ise, Marksist feminizme göre toplumsal cinsiyeti daha geniş kapsamlı ele alarak ataerkil sistemin kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerine vurgu yapmaktadır. Sosyalist feminizm, kapitalist sistemin ve sınıfın kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini inkâr etmemekte, ancak ataerkil sistemin de en az kapitalizm kadar

olumsuz etkileri olduğunu ve ataerkil sistemin kadınların ücretsiz ev emeklerinin sömürülmesini açıklamakta daha kapsayıcı olduğunu savunmaktadır. Böylece bu iki yaklaşım göz önünde bulundurularak kapitalizm daha geniş kapsamlı olarak ele alınmakta ve kapitalist ataerkillik kavramı ortaya çıkmaktadır (Berkday, 2013: 11; Özsöz, 2008: 53).

Sosyalist feministlerin toplumsal cinsiyet kavramını ele alırken hem Marksist hem de Radikal feminizmin görüşlerinden yararlanmaları ikili sistemler kuramını ortaya çıkarmaktadır. İkili sistemler kuramı, adı geçen iki feminist kuramın sınırlılıklarını aşmaya yardımcı olmaktadır. Bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet kavramını hem ataerkil hem de kapitalist sistem bazında ele aldığı için ikili sistem olarak adlandırılmaktadır. Bu kuramı benimseyen feministlere göre hem kapitalist hem de ataerkil sistemin kadınlar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır ve ikisi bir arada kadınlar üzerinde baskı yaratmaktadır. Bu yaklaşımı benimseyen kuramcıların en bilinenleri; Heidi Hartmann, Juliet Mitchell ve Sylvia Walby'dir (Ecevit, 2011: 17; Ecevit, 2013: 36).

Hartmann'a göre, kamusal alandaki kadın-erkek eşitsizliğini, bir diğer deyişle toplumsal cinsiyet eşitsizliğini analiz edebilmek için kapitalist sistemi analiz etmek yeterli değildir. Hartmann, kapitalist sistem öncesinin de değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Kamusal alandaki işlerin kapitalist sistem öncesinde de kadın ve erkek işi şeklinde ayrıldığına işaret etmektedir. Kadınlar düşük statülü ve düşük ücretli işlerde iken, erkekler yüksek statülü ve yüksek ücretli işlerde çalışmaktadır. Hartmann, bu eşitsizliğin temelinde erkeklerin ve sendikaların rolü olduğunu belirtmekte, kapitalist sistemde sendikaların, öncesinde ise loncaların kadınlar üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığını ileri sürmektedir. Ayrıca, erkekler daha iyi örgütlendikleri için kadınların yüksek statülü işlerde çalışmalarına engel olmaktadır. Aynı şekilde devlet de kadınların kamusal alana katılması konusunda erkekler ile benzer görüşlere sahiptir. Devlet, kadınların kamusal alana katılıp ağır işlerde çalışmak yerine ailesinin bakım ihtiyaçlarını karşılamasının ve gelecek kuşaklara katkı sağlamasının daha yararlı olduğunu savunmaktadır (A.g.y., 2013: 36-37). Özetle Hartmann'a göre, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini açıklamak için sadece kapitalist sistemi ele almak yeterli olmamaktadır, çünkü kapitalist sistem öncesinde de bu tür eşitsizliklere

rastlamak mümkündür. Ancak hem ataerkil anlayış hem de kapitalist sistem bir arada olduğunda kadın-erkek eşitsizliği bakımından olumsuz etkiler daha da artmaktadır.

Mitchell'e göre, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak için hem ataerkil hem de kapitalist sistem beraber ele alınmalı ve mücadele edilmelidir. Mitchell, kapitalist sistemle mücadelede Marksist yaklaşımdan, ataerkil sistemle mücadelede ise psikanaliz yaklaşımdan yararlanılabileceğini belirtmektedir. Mitchell ayrıca, liberal feminizmin görüşlerini reddetmektedir. Çünkü kadın-erkek eşitsizliğinden kaynaklanan kadın sömürsünün temelini insan psikolojisine bağlamakta, bu nedenle de liberal feminizmin kadın-erkek eşitliğini sağlayacak olan reformlarının gerçekte eşitlik sağlamayacağını savunmaktadır (Ecevit, 2011: 17).

Walby ise, kapitalist sistem içinde ataerkilliğin hangi alanlarda ortaya çıktığını sorgulamaktadır. Bunlar; ev içi-özel alanla ilgili işler, kamusal alanla ilgili işler, din, devlet, kültür, cinsellik ve şiddet konularıdır. Walby'e göre, toplumsal cinsiyet rolleri ilk başta özel alanda belirlenmekte ve bu ataerkil sistemi ortaya çıkaran ilk alan olmaktadır. Özel alanda toplumsal cinsiyet rolleri tanımlandıktan sonra, ataerkil sistem kapitalist sistem ile bütünleştğinde aynı durum kamusal alanda da ortaya çıkmakta ve dolayısıyla her iki alanda da toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaşanmaktadır. Görüldüğü üzere, ikili sistemler kuramını savunan kuramcılar, ataerkil ve kapitalist sistemi hem ayrı ayrı hem de birlikte değerlendirmektedir. Ancak bu yaklaşım ataerkil ve kapitalist sistemin ilişkisini şekillendiren ırk ve etnisite gibi unsurları analiz dışı bıraktığı için eleştirilmektedir (A.g.y., 2011: 18).

1.1.2.5 Post-modern Feminizm

Post-modern feminizmin görüşlerine geçmeden önce kısaca postmodernizm kavramının açıklanması, konunun daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Post-modernizm, tek bir tanım ile açıklanabilecek bir kavram değildir. Birbirleriyle ilişkili olmayan akıl, kimlik, dil, güç, bilgi gibi kavramlardan meydana gelen düşünceler bütünüdür. Post-modern düşünce, kavramların anlamları üzerinde kesinliği onaylayan Batı düşüncesinin düalist bakış açısını kabul etmemektedir. Örneğin; kadın-erkek, kamusal-özel, güçlü-zayıf, doğru-yanlış gibi kavramların ikili gruplar haline

dönüştürülmesini reddetmektedir. Ayrıca, nesnel bilgiye de karşı çıkmaktadır. Çünkü nesnelerin değişmez olduğuna karşı çıkmakta ve bilgilerin de sahip olunan dil ile sınırlanacağını, bu anlamda öznel olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle de nesnel gerçekliği bilmenin imkânsız olduğunu vurgulamaktadır (Ecevit, 2011: 22).

Post-modern feminizmin ortaya çıkması 1980’li yıllara denk gelmektedir ve diğer feminist kuramların aksine bu feminizm türü kadınlar arasındaki farklılıkları vurgulamaktadır. Bu farklılıklar; ırk, etnik köken, sınıf ve cinsel tercihler gibi ayrımları içermektedir (Sevim, 2005: 90). 1960’lı yılların feminist kuramları analizlerinde bu farklılıkları göz ardı etmekte, kadınların çıkarlarının erkeklerin çıkarlarından farklı olduğunu kabul etmekte, fakat kadınların çıkarlarını bir bütün olarak değerlendirmektedirler. 1990’lı yıllara doğru bu farklılıklar sorgulanmaya başlanmış ve kadınların çıkarlarının, erkekler tarafından ezilme şekillerinin, deneyimlerinin farklılığına odaklanılmıştır. Post-modern feminizmden önce, kadınların çıkarları, erkekler tarafından gördükleri baskılar ve diğer deneyimleri ortak kabul edildiği için kız kardeşlik vurgusu yapılmaktaydı. Fakat Post-modern feminizmin ortaya çıkmasıyla kadınları bir bütün olarak kabul eden bu kavram da sorgulanmaya başlanmıştır (Berktaş, 2013: 8). Bu feminizm türü, tikelliklere önem vermekte, genelleştirmelerin ve kuramların bireyselliği ortadan kaldırdığını savunmaktadır (Donovan, 2012: 380).

Post-modern feministlere göre, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlik biyolojik farklılıklardan kaynaklanmamakta, toplum tarafından oluşturulan normlar ve öğrenilmiş davranışlardan dolayı iki cins arasında eşitsizlikler ortaya çıkmaktadır (Ataman, 2009: 20; Ecevit, 2011: 22).

Bu feminizm türü diğer feminist kuramların cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımına karşı çıkmaktadır. Diğer feminist kuramlara göre cinsiyet doğal kabul edilmekte, toplumsal cinsiyet ise toplum tarafından yaratılan toplumsal roller ve sorumluluklara işaret etmektedir. Post-modern feminizme göre ise, hem cinsiyet hem de toplumsal cinsiyet toplum tarafından yaratılmaktadır. Cinsiyetin insanlar arasındaki diğer farklılıklar gibi var olduğunu (yani üremeye dayalı farklılık aslında insanlar arasındaki dil, ırk ve renk gibi bir farklılıktır, bu özelliği ikili bölünme haline getiren

toplumdur) fakat kadının kategorileştirilmesinin ve farklı anlamlar yüklenmesinin toplum tarafından yapıldığını savunmaktadır (A.g.y., 2011: 23).

Post-modern feminizme dönük eleştirilerden biri, baskıcı unsurları salt farklılığa indirgediğinden kapitalizm ve ataerkillik gibi siyasal, toplumsal ve ekonomik yapıların kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği ortaya çıkardığı gerçeğini göz ardı ettiği şeklindedir (Berktaş, 2013: 16). Post-modern bakış açısının, kadınlar arasındaki farklılıkları vurgulamasının küresel bir ortak direnişi ve örgütlü bir özgürleşmeyi engelleyeceği eleştirilerden bir diğeridir. Bir başka eleştiriye göre, post-modern düşünce erkeklerin egemenliklerinin neden hala sürdüğünü ve kadınların direnişlerinin ise neden yavaşlatıldığını cevaplamayan bir feminizm türüdür (Ecevit, 2011: 51-52).

Post-modern feminizmin kadınların ortak sorunları gibi genellemeleri reddetmesi, kadınları olumsuz yönde etkileyen ataerkillik ve kapitalizm gibi yapıların sorgulanmasını önlememelidir. Çünkü kadınlar arasındaki bütün farklılıklara rağmen ataerkillik ve kapitalizm kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği ortaya çıkaran nedenler arasında yer almaktadır. Bu nedenle hem farklılıklar dikkate alınmalı hem de bütünlüklü yapılar ile mücadele etmek için dayanışma örgütlenmelidir (Berktaş, 2013: 17).

1980'li yılların sonunda ortaya çıkan, 1990'lı yıllarda yaygınlaşan ve Post-modern feminizmle bağlantılı olan Queer kuramı, kimliklerin ikili olmasına karşı çıkan bir kuramdır. Eve Kosofsky Sedgwick ve Diana Fuss gibi yazarlar bireyleri toplum tarafından belirlenmiş kalıplara yerleştirmenin yanlış olduğunu vurgulamaktadırlar. Queer kuramı, heteroseksüel anlayışta yer alan kadın-erkek ikili ayırımına karşı çıkmakta ve bu ayırım dışında kalıp ötekileştirilen kişilerin eşitlik mücadelelerini ele almaktadır. Ötekileştirilen kişilerin bir diğer deyişle LGBTT'lerin (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Travesti, Transseksüel)⁴ hakları için mücadele edilmesi Queer hareketi olarak adlandırılmaktadır. Feminist hareketlerde olduğu gibi Queer hareketi de kendi kuramını yaratmıştır (Ecevit, 2011: 23-24).

⁴ Bu kavram bazen LGBTİ (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transgender, İntersex) bazen de LGBTTİQ (Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Travesti, Transseksüel, İntersex, Queer) şeklinde kullanılmaktadır.

Queer kuramının temsilcilerinden Butler, heteroseksüel varsayımı ve toplumsal cinsiyetin erillik ve dişillik gibi kalıplaşmış görüşlerle kısıtlanmasını eleştirmektedir (Butler, 2008: 12). Cinsiyetin ikili ayrımını kabul etse bile toplumsal cinsiyetin bu ayrımla sınırlandırılmasının anlamsız olduğunu savunmaktadır. Toplumsal cinsiyetin cinsiyetten bağımsız kabul edilmesi durumunda, erkek ve erilin erkek bedeninin yanı sıra dişi bedenini, kadın ve dişilin ise dişi bedeninin yanı sıra erkek bedenini işaret edeceğini belirtmektedir (A.g.y., 2008: 50-51).

Butler, cinsiyete dair doğal görünen olguların toplumsal ve siyasi çıkarlar sonucu ortaya çıkma olasılığına dikkat çekmekte ve eğer cinsiyetin sabitliğine karşı çıkılırsa toplumsal cinsiyet gibi onun da kültürel bir inşadan ibaret olduğu sonucuna varılabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca cinsiyetin kültürel bir insanın ürünü olarak kabul edilmesi durumunda, toplumsal cinsiyeti cinsiyetin kültürel bir yorumu şeklinde değerlendirmenin yanlış olacağını çünkü iki kavram arasındaki farkın ortadan kalkacağını belirtmektedir (A.g.y., 2008: 52).

Kineşçi'ye göre, Queer kuramı kendini tanımlama çabasına girmemekte, daha ziyade neye karşı olduğunu ortaya koymaktadır. Normal olanın ne anlama geldiği ve normallliği ortaya çıkaran normların kuruluşu ve işleyişi üzerinde durmaktadır. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim gibi tanımlamalara karşı durmakta, her türlü kategorileştirmeyi reddetmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramıyla ilişkili kadınlık ve erkeklik gibi ikili yapılara ve bu yapılar arasındaki uyuma karşı çıkmakta dolayısıyla toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı olarak biçilen kimliklerin doğal olmadığını, bu kimlikleşmelerin toplumsal, tarihsel ve kültürel olarak ortaya çıktığını savunmaktadır. Özetle, bu kuramın temel sorularını cinsel kimliğin inşası ve düzenlenmesi, bu kimliğin bireyi nasıl belirlediği ve bu kimlik sonucu ortaya çıkan kısıtlar oluşturmaktadır (Kineşçi, 2018: 53).

1.1.3 Feminist İktisat Yaklaşımı

Feminizm, 1980'den sonra feminist teori olarak üniversitelerde dikkate alınmaya ve devlet politikası anlamında incelenmeye başlanmıştır. Böylece modern insana yeni bir bakış açısı kazandırmayı hedefleyen bir siyasal hareket ve disiplin halini almaya başlamıştır (Eroğlu ve İşler, 2011: 77).

Bilginin kaynağına ilişkin tercihler, cinsiyet, ırk, kültür ve milliyet gibi unsurlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla iktisadi bilgi de onu üreten bireylerin tecrübelerinden bağımsız değildir. Bilimcinin duyguları ile bilimsel yöntemlerin rasyonelliği iç içedir. Akıl ve duygu, evrensel ve yerel, kuram ve pratik, nesnel ve öznelin birlikteliğiyle toplumsal yaşamdaki çelişkilerin bilgilerini değerlendirebilecek bilimsel yöntemlerin ortaya konulması zorunluluğu bulunmaktadır. Feminist iktisat, bu zorunluluğun farkında olan bir disiplindir. Feminist iktisat, sadece kadınlara odaklanan bir yaklaşım değildir. Yaklaşımın amacı, ekonomiyi kadın bakış açısını da kapsayacak şekilde gözden geçirmektir (A.g.y., 2011: 77).

Anaakım iktisatçıların, iktisadi olayları açıklarken diğer koşulları sabit kabul ettikleri “Ceteris Paribus” yaklaşımı, değişken sayısını azalttığı için uygulamada kolaylık sağlamakta ancak sosyal, kültürel ve siyasi unsurlar gibi değişkenler hesaba katılmadığı için iktisadi bakış açısının daralmasına neden olmaktadır. Heterodoks yaklaşımlardan biri olan feminist iktisatta ise, iktisadi analizlerde göz ardı edilen kadınların deneyimlerinin de analizlere dahil edilmesi gerektiği savunulmaktadır (Orkunoğlu Şahin ve Yılmaz Furtuna, 2017: 443-444).

Feminist iktisatçılar, hem eril hem de dişil niteliklerin göz önünde bulundurulmasının daha bütüncül bir bilim anlayışını ortaya çıkaracağını vurgulamaktadırlar. Anaakım iktisadın bakış açısını özetleyen kıtlık, rekabet ve bencillik gibi kavramların yanı sıra bunların karşıtları olan bolluk, işbirliği ve diğergamlığı kapsayan dinamik bir bakış açısını savunmaktadırlar. Ayrıca kamusal ve özel alana yönelik faaliyet ve politikadaki ayrımı ortadan kaldırmayı istemektedirler (Eroğlu ve İşler, 2011: 77-78). Özetle feminist iktisat yaklaşımı, anaakım iktisadın (yerleşik iktisat / ekonomik ortodoksi) tekçiliğine karşı çıkarak bu bakış açısını farklılaştırmaya çalışmaktadır. İktisadi yaşamda kadını tahlil dışı bırakan iktisadi paradigmalara başkaldırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedeflemektedir (Albayrak ve Memiş, 2011: 1).

Feminist iktisat yaklaşımı, feminizmin ya da iktisadın alt dalı olmaktan ziyade iki görüşün kesiştiği ortak bir paydadır. Bu yaklaşımın çıkış noktası feminizm olsa da hem feminizmi hem de iktisadı kapsayan bir disiplindir (Esentürk, 2018: 5).

Feminist iktisadın kavramsal çerçevesini genel olarak cinsiyete dayalı işbölümü, cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ev içi emeği, ataerkil ideoloji, cinsel şiddet, bakım ekonomisi, cinsel sömürü, eril tahakküm ve eril iktidar ilişkileri konuları oluşturmaktadır (Şahin, 2011: 87).

Feminist iktisadın ortaya çıkışı, 1960'lı yıllardaki siyasi hareketlerin etkisiyle emek piyasasındaki ayrımcılığın iktisat alanında en yaygın tartışılan konulardan biri olduğu döneme denk gelmektedir. Bu dönemdeki tartışmalar zamanla analizlere dönüşerek kalkınma ve kadın arasındaki ilişkiden dış ticaret politikalarının ücret farklılıkları ve kadın istihdamı açısından etkisine kadar birçok araştırma yapılmıştır. Ayrıca 1980'li yıllarda Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve diğer uluslararası kurumlar tarafından düzenlenen yapısal uyum programlarının cinsiyete dayalı eşitsizlikleri keskinleştirmesiyle feminist araştırmacılar makro iktisadi kavram, kuram, modelleme ve makro iktisadi politika konularında daha ayrıntılı analizler yapmaya başlamışlardır. Bu analizler, makro iktisat ve toplumsal cinsiyet disiplininin 1980'lerde temellerinin atılmasını ve 1990'larda ise hızla gelişen bir alan haline gelmesini sağlamıştır. Makro iktisat ve toplumsal cinsiyet alanının önemli bir alt alanı ise TCDB'dir (Albayrak ve Memiş, 2011: 1-2).

Bütçe, devletin mali alandaki en önemli politika araçlarından biridir. Bütçede kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusu TCDB kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. TCDB, 1980'li yıllarda uygulanmaya başlanmıştır. Hem Birleşmiş Milletler (BM) tarafından düzenlenen konferanslar hem de 1981 yılında yürürlüğe giren Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) TCDB anlayışının gelişiminde etkili olmuştur. Ayrıca 1980'li yıllarda uygulanmaya başlanan yapısal uyum programlarının kadınlar ve dezavantajlı gruplar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler sonucu feminist hareketlerin tepkisiyle kamusal politikaların ve bütçenin toplumsal etkileri tartışılmaya başlanmıştır. TCDB günümüzde birçok ülkede farklı şekillerde uygulanmaktadır. Bu uygulama, devletin mali araçları ve özellikle de bütçesi yoluyla toplumda kadını görünür kılmaya ve cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmaktadır (Tüğen ve Özen, 2008: 2; O'Hagan ve Klatzer, 2018: 3-4; Aktaran: Yılmaz vd., 2021: 18).

TCDB, bütçede yer alan gelir, harcama ve hizmetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı olarak belirlenerek toplumdaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir uygulamadır. Ayrıca toplumun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesini hedeflemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bütçe arasındaki ilişkinin anlaşılması bilinçlenmeyi sağlayan önemli adımlardan biri olarak sayılabilir. Bu bilinçlenme ile TCDB konusundaki eksiklikler görülerek siyasal iktidarın politikalarına tepki gösterilebilir. Hükümetlerin politika önceliklerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik taahhüt ve politikaların yer alması ve sonuçlarının değerlendirilmesi de TCDB'nin amaçları arasındadır. Bu amacın gerçekleşmesi, kamu mali yönetiminde mali saydamlık ve hesap verme sorumluluğu ilkeleriyle toplumsal cinsiyet eşitliği arasında ilişki kurulmasını sağlayacaktır (Şahin, 2011: 86-87).

1.2 Bütçe ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Bütçe, belirli bir dönemdeki gelir ve gider tahminlerini göstermenin yanı sıra; iktisadi, siyasi, toplumsal öncelikleri ve tercihleri yansıtan bir belgedir. Bu nedenle bütçe sadece rakamsal verilerin yer aldığı bir plan değildir. Bütçe toplumsal öncelikleri ve tercihleri yansıttığı için sunulan kamu hizmetlerinin topluma yansıyan cinsiyet boyutu bulunmaktadır. Kadınların ve erkeklerin ihtiyaçları, tercihleri ve öncelikleri farklıdır. Bu farklılık kamu politikalarının planlanmasında ve uygulanmasında dikkate alınmadığı takdirde, bütçeler cinsiyetler arası eşitsizliği besleyen birer araç haline gelmektedir (Günlük Şenesen, 2008: 4). Bütçelerde toplumun ihtiyaçları için kaynak ayrılırken cinsiyet faktörünün göz önünde tutulması TCDB'yi ifade etmektedir.

Geçmişten günümüze farklı özelliklere sahip çok sayıda bütçeleme sistemi uygulanmıştır. Bu bütçeleme sistemlerinden bazıları; geleneksel (klasik) bütçe, performans bütçe, program bütçe, planlama programlama bütçeleme, sıfır tabanlı bütçeleme ve günümüzde uygulanan performans esaslı bütçeleme sistemleridir. TCDB ise ayrı bir bütçeleme sistemi olmayıp, bütçenin hazırlık ve uygulama süreçlerine cinsiyet faktörünün ilave edilmesidir (Erkan vd., 2012: 88).

Toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar, kadınlar ile erkeklerin farklı ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran, cinsler arasındaki eşitsizliklerin ortadan

kaldırılması amacını taşıyan ve dezavantajlı durumda olan bireylere gerektiğinde pozitif ayrımcılık yapan uygulamalardır (Ecevit, 2010: 25). Bu uygulamalardan biri TCDB'dir. TCDB, kadınların ihtiyaçlarını önceliklendiren, kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıklara uygun politikalar uygulayan ve uygulanan politikaların sonuçlarını eşitsizliğe dönük etkileri bakımından değerlendiren stratejilerin tümüdür (Şener ve Demirdirek, 2014: 27).

TCDB, kamu harcamalarının kadınlar ve erkekler arasında eşit olarak paylaştırılması anlamına gelmemektedir. Bir diğer deyişle, kamu harcamalarının yüzde ellisi kadınlara, yüzde ellisi erkeklere ayrılmamaktadır (Günlük Şenesen, 2013: 102).

TCDB, kadınlar ve erkekler için ayrı ayrı hazırlanmış bütçeler de değildir. Bu bütçeleme amaçlarından biri, kamu gelir ve harcamalarının cinsiyete duyarlı hale getirilerek kadın, erkek ve çocuklar üzerindeki etkilerini analiz edebilmektir. Bu analiz sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek için atılan adımların eşitsizliği azaltıp azaltmadığı değerlendirilebilir (Meriç, 2007: 59).

Özetle, TCDB kamu harcamaları ve gelirleri bakımından kadınlara ve erkeklere eşit davranılması anlamına gelmemekte, bütçede yer alan harcamalar ve gelirler iki cinsin de ihtiyaçlarına göre düzenlenerek cinsiyet eşitsizliğinin engellenmesi amaçlanmaktadır (Şeker, 2011: 23).

Bütçe, politika yapma konusunda kullanılan önemli bir araçtır. Planlanan amaçlar ve öncelikler için ne kadar kaynak ayrıldığını gösteren bütçeler, uygulanacak politikaların başarısını etkilemekte ve siyasal öncelikleri belirlemektedir. TCDB ise, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ihtiyaçları ve öncelikleri, dezavantajlı grupların ihtiyaçları gibi konuların bütçe sürecinde yer almasını sağlamak için siyasal öncelikleri etkileme amacı taşıyan bir yaklaşımdır. Özetle, bütçe siyasal öncelikleri ele aldığından bu öncelikler de stratejik plan ve bütçede yer aldığından, TCDB yaklaşımı bütçe sürecine dahil olarak kamu politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini bir amaç haline getirmeye çalışmaktadır (Klatzer vd., 2015: 14; Klatzer, 2012: 18).

1.2.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Hedefleri

TCDB uygulamasının hedefleri çok sayıda olsa da temel hedefleri şu şekildedir; planlama ve bütçelemede toplumsal cinsiyete yönelik farkındalık yaratmak, politikalarda ve bütçelerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak yenilikler yapmak ve hesap verebilirliği artırmak (Klatzer vd., 2015: 15).

1.2.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Süreci

TCDB ayrı bir süreç anlamına gelmemekte, mevcut bütçe sürecinin içerisine toplumsal cinsiyet duyarlılığının yerleştirilmesini ifade etmektedir. Kısaca, bütçenin hazırlanması, kanunlaşması, uygulanması ve denetimi süreçlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı bir anlayışla gerçekleştirilmesidir. Bütçe sürecinin ilk aşaması olan bütçenin planlanması ve hazırlanması, TCDB yaklaşımının uygulanmasının ilk basamağıdır. Bu aşamada gelecek yılın bütçe rakamlarıyla ilgili tahminler yapılmakta ve bu rakamların uygulanacak politikaları yansıtmaya özelliği incelenmektedir. Aynı şekilde toplumsal cinsiyete yönelik analizlerin yapılabilmesi için gerekli olan cinsiyete duyarlı verilerin planlanması ve elde edilmesi de bu aşamada yapılmaktadır (Genç, 2010: 48-49).

Bütçe sürecinin ikinci aşaması olan bütçenin kanunlaşması, TCDB yaklaşımının parlamento tarafından hukuken temellendirilmesini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili program önerileri, var olan programların ödeneklerinin artırılması ya da programlarda değişiklik yapılması önerileri bu süreçte yer almaktadır (A.g.y., 2010: 49).

Bütçenin uygulanması ise, kamu idareleri tarafından gelirlerin toplandığı ve giderlerin yapıldığı aşamadır. Bu aşamada kamu idareleri, bütçelerini mevzuata ve Maliye Bakanlığı'na çıkarılan uygulama tebliğlerine göre yürütmektedir. Kamu kaynaklarının dağıtımı konusunda kamu idarelerine görev düşmektedir. Kamu idareleri bütçelerini uygularken ve karar alırken toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini göz önünde bulundurmalıdır (A.g.y., 2010: 49-50).

Bütçe sürecinin son aşaması olan denetim, Türkiye'de Sayıştay tarafından yapılmaktadır. Performans esaslı bütçeleme sistemini ve TCDB'yi destekleyen bir denetimle, girdi odaklı verimlilik yerine çıktıların ve sonuçların verimliliği ve etkinliği

değerlendirilmektedir. Performans esaslı bu denetim, düzenlilik denetimi ve performans göstergelerinin denetimi şeklindedir. Performans göstergelerinin denetimi ile hedeflenen ve gerçekleşen arasında karşılaştırmalar yapılarak toplumsal cinsiyete duyarlılığın gerçekleştirilip gerçekleştirilemediği ortaya konulmaktadır (A.g.y., 2010: 50; Çelik ve Ertürk Atabey, 2013: 162-163).

1.2.2.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Araçları

TCDB, bütçe sürecine dâhil olabilmek için birtakım araçlardan yararlanmaktadır. Bu araçlar; kamu harcamaları, kamu gelirleri ve analizlerdir. Kamu harcamaları, toplumsal cinsiyet eşitliği amacını gerçekleştirmeyi sağlar ve uygulanacak politikalara doğrudan etki eder. Kamu gelirleri, çeşitli gelir ve kazançlar ile mal ve hizmetler üzerinde etkisi olan vergileri kapsar. Analizler, var olan durum ile olması gereken durumu kıyaslayarak olması gerekene ulaşmaya yardımcı olurlar (Genç, 2010: 47).

Tablo 1.2, bazı kamu harcamalarının toplumsal cinsiyete duyarlı olarak değerlendirilmesine örnektir. Belli bir tablo ile TCDB'yi genellemek zordur, burada yalnızca yaygın şekilde kullanılan örneklerle yer verilmektedir. Kişi başına maliyet her zaman bir şey ifade etmeyebilir. Ayrıca bazı kamu hizmetleri toplumun tümüne yönelik olmayabilir bu nedenle kadınlar ile erkeklerin bu hizmetlerden yararlanma durumu değerlendirilemeyebilir. Örneğin; beceri kursundan yararlanan kadın ve erkek sayısını karşılaştırmak mümkündür. Ancak rahim ağzı ya da prostat kanseri tedavisi gibi hizmetlerin kullanıcıları sadece kadın ya da erkek olacağı için bu karşılaştırma yapılamaz. Bunun yerine iki ayrı hizmetin kullanıcı sayıları analiz edilip kıyaslama yapılarak bir sonuca varılabilir. Bu tespitler sonucunda, toplumu bilinçlendirme, hizmetlere erişim sağlama ve kaynakların yeniden düzenlemesi yapılabilir (Günlük Şenesen, 2013: 102).

Tablo 1.2: Harcamalar Açısından TCDB Tasarımı Örnekleri: t Yılı

	(1) KİŞİ BAŞINA MALİYET	(2) YARARLANAN SAYISI				(3) = (1)*(2) HARCAMA				(4) = (3) TOPLAMI (K+KÇG+E+OÇG)
		K	E	KÇG	OÇG	K	E	KÇG	OÇG	TOPLAM HARCAMA
KAMU HİZMETİ										
EĞİTİM										
İlk										
Orta										
Yüksek										
Beceri Kursu										
Yetişkin Okuma-Yazma Kursu										
SAĞLIK (önleme, tanı, aşı, tedavi, izleme)										
HAMİLE İZLEME, DOĞUM										
KANSER										
Meme										
Rahim Ağzı										
Prostat										
Akciğer										
Böbrek										
ULAŞIM										
Kent-gündüz										
Kent-gece										
SPOR										
Kapalı Alan										
Açık Alan										
GÜVENLİK										
Sığınma/Konuk evi										
Cezaevi										
Sokak aydınlatması										
BAKIM										
Yaşlı, Engelli										
Çocuk (kreş)										

K: Kadın (18+ yaş), E: Erkek (18+ yaş), KÇG: Kız Çocuk-Genç, OÇG: Oğlan Çocuk-Genç

Kaynak: Günlük Şenesen, 2013: 122.

Tablo 1.3 ise, kamu gelirlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olarak değerlendirilmesine örnektir. Örneğin; gelir vergisi mükelleflerinin büyük çoğunluğunu erkekler oluşturuyorsa, kadınların bir gelire sahip olmadıkları yani istihdam edilmedikleri ya da erkeklere göre daha düşük ücret aldıkları söylenebilir. Mülkiyet üzerinden alınan vergilerin mükelleflerinin azınlığı kadınlar ise, kadınların mülk sahibi olmadıkları sonucu çıkarılabilir. Bir başka açıdan örnek verilirse; sadece kadınlara ya da erkeklere yönelik olan temel ihtiyaç maddelerinin üzerindeki vergilerin artırılması tüketimi olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin; kadınlara yönelik bir ilacın vergisini artırmak tüketimden dışlanmalarına neden olarak sağlıklarını tehdit edebilir. Öte yandan vergileri artırmak her zaman olumsuz etkiler yaratmayabilir. Örneğin; temel ihtiyaç maddesi olmayan sigara erkekler tarafından daha fazla kullanılmaktadır ve sigara üzerindeki vergiyi artırmak erkeklerin vergi yükünü artıracaktır. Ancak sigaranın temel ihtiyaç maddesi olmadığı ve sağlığı olumsuz etkilediği düşünülürse, vergisini artırmak kullanımını azaltacağı için hem kişinin hem de toplumun sağlığına olumlu etki edecektir (A.g.y., 2013: 103). Özetle; kamu gelirleri cinsiyete duyarlı bir perspektifle incelendiğinde hem mükellef sayılarının cinsiyete göre ayrıştırılması, hem de herhangi bir mal ya da hizmet üzerindeki vergi oranının artırılıp azaltılmasının sonuçlarının cinsiyet bazında incelenmesi mümkün hale gelir.

Tablo 1.3: Gelirler Açısından TCDB Tasarımı Örnekleri: t Yılı

VERGİ TÜRLERİ	KADIN	ERKEK
GELİR VERGİSİ		
KURUMLAR VERGİSİ		
MÜLKİYET ÜZERİNDEN ALINAN VERGİLER		
Verset ve İntikal Vergisi		
Motorlu Taşıtlar Vergisi		
DÂHİLDE ALINAN KATMA DEĞER VERGİSİ		
ÖZEL TÜKETİM VERGİSİ		
Petrol ve Doğalgaz Ürünleri		
Motorlu Taşıtlar (II)		
Alkollü İçkiler (III-a)		

Tablo 1.3: (Devam) Gelirler Açısından TCDB Tasarımı

Örnekleri: t Yılı

VERGİ TÜRLERİ	KADIN	ERKEK
Tütün mamulleri (III-b)		
Kolalı Gazozlar (III-c)		
Dayanıklı Tüketim ve Diğer Mallar (IV)		
BANKA VE SİGORTA MUAMELELERİ VERGİSİ		
ŞANS OYUNLARI VERGİSİ		
ÖZEL İLETİŞİM VERGİSİ		
İTHALDE ALINAN KATMA DEĞER VERGİSİ		
YOL KÖPRÜ VE TÜNEL ÜCRET GELİRLERİ		
DAMGA VERGİSİ		
HARÇLAR		
DİĞER		
TOPLAM		

Kaynak: Günlük Şenesen, 2013: 123.

1.2.2.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Aktörleri

TCDB'yi uygulayabilmek için araçların yanı sıra aktörlere ihtiyaç vardır. Aktörler, ana ve yardımcı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Süreci başlatan parlamento, süreci yönlendiren hükümet ve süreci uygulayan kamu idaresi ana aktörlerdir. TCDB yaklaşımına girişilmesinde ve bu yaklaşımın sürdürülmesinde ana aktörleri eğitimle ilgili ve teorik açıdan destekleyen sivil toplum kuruluşları (STK), uluslararası kuruluşlar, uzmanlar ve akademisyenler ise yardımcı aktörlerdir (Genç, 2010: 48).

1.2.3 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Tarihsel Gelişimi

Kamu bütçesi, merkezi ve yerel yönetimlerin belirli bir süreye ait gelir ve gider tahminlerinin yer aldığı, kamu harcamalarının sarf yerlerini ve kamu gelirlerinin

kaynaklarını gösteren belgedir. Bu belge, geçmişten günümüze farklı fonksiyonlar üstlenerek gelmiş ve zamanla sosyal bütçeler içinde yer alan TCDB'yi de içermiştir.

Bütçenin değişim sürecine kısaca değinilirse; 1215 yılında Magna Carta ile ortaya çıkan bütçe hakkına uygun devlet bütçe süreci, genel olarak bütçenin gelir tarafını ele almaktaydı. Bu dönemde devletin ne kadar gelir toplaması gerektiği ile ilgilenilmekte, harcamalar göz ardı edilmekteydi. 17. yüzyıldan itibaren gelirlerin yanı sıra harcamalar sürece dâhil edilmiş, devletin sunacağı hizmetler için ne kadar harcama yapması gerektiği de bütçede yer almaya başlamıştır (Meriç, 2013: 156).

1950'li yıllar devlet bütçe sisteminin gelişiminin ikinci dönemi olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde geleneksel bütçe sistemi sorgulanmaya başlanmıştır. Bütçede yer alan hizmetlerin sonuçları dikkate alınarak, hizmetler sonucu ortaya çıkan toplumsal faydaya odaklanılmıştır. Bu dönemde, sıfır esaslı bütçeleme sistemi, program bütçe sistemi, planlama programlama bütçeleme sistemi ve stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin ortaya çıktığı görülmektedir (A.g.y., 2013: 156).

Devlet bütçe sisteminin üçüncü dönemi olarak kabul edilen günümüzde ise, bütçeleme sürecine dair eleştiriler öne çıkmaktadır. Süreçlerin uzunluğu, masraflı olması ve hizmetlerin fonksiyonel şekilde gerçekleştirilmemesi bu eleştirilerden bazılarıdır. Stratejik hedeflerin gerçekleştirilmemesinin sonucu olarak eğitim, sağlık, barınma ve yoksulluk gibi temel sorunların ortadan kaldırılamadığı ise temel eleştirilerdendir. Bu eleştiriler doğrultusunda vatandaşlar, yerel yönetimler ve STK'lar, kamusal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik sosyal bütçe düzenlemeleri yoluyla mücadeleler vermeye başlamıştır. Sosyal bütçe adı verilen bütçe sistemi içinde TCDB'nin yanı sıra, insan odaklı bütçeleme, vatandaş odaklı bütçeleme ve katılımcı bütçeleme sistemleri yer almaktadır. Bu bütçeleme sistemleri, toplumdaki dezavantajlı kesimlere yönelik hizmetleri sorgulamakta, kadınlara, vatandaşlara ve insan haklarına yönelik kamusal hizmetleri ön plana almaktadır (A.g.y., 2013: 156-157).

1946 yılında BM bünyesinde kurulan Kadının Statüsü Komisyonu ile 1948 yılında BM tarafından ilan edilen "İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi" TCDB'nin gelişimine katkı sağlayan adımlardandır. Bu komisyon, kadın haklarının gelişimini ve

kadın erkek eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu gelişmelerin yanı sıra, dünya çapında düzenlenen “Dünya Kadın Konferansları” ile feminist grupların çalışmaları TCDB’nin gelişimine katkı sağlamıştır. Dört kez düzenlenen konferanstan ilki, 1975 yılında Mexico City’de gerçekleştirilmiş ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. İkincisi, 1980 yılında Kopenhag’da düzenlenmiş ve “Hareket Planı” kabul edilerek kadınların sosyal ve ekonomik açıdan daha etkin olabilmeleri sağlanmaya çalışılmıştır. 1985 yılında Nairobi’de düzenlenen Üçüncü Kadın Konferansı, kalkınma, eşitlik ve barış gibi hedeflerle ilgili yeni yöntemlerin geliştirilmesi gerektiğini ele almıştır. 1995 yılında Pekin’de düzenlenen Dördüncü Kadın Konferansı’nda ise, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu adında iki belge kabul edilmiştir. Bu belgelerde, TCDB ele alınarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin plan ve politikalarda yer almasının gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Konferansların yanı sıra CEDAW gibi uluslararası sözleşmeler TCDB uygulamalarının önünü açmıştır. CEDAW’a taraf olan ülkeler toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasını taahhüt etmektedirler (Parlaktuna, 2018).

1.2.4 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Uygulandığı Ülke Örnekleri

Çalışmada ele alınan ülkelerde TCDB girişimleri farklı yıllarda ve şekillerde uygulanmaya başlanmıştır. Girişimlerin, kimi ülkelerde bölgesel, kimilerinde ise merkezi düzeyde olduğu görülmektedir. Aşağıda TCDB’nin uygulandığı ilk ülke olan Avustralya ile Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’ne (OECD) üye ülkelere bazıları TCDB açısından ele alınacaktır.

1.2.4.1 Avustralya

TCDB’yi ilk uygulayan ülke olan Avustralya, 1984 yılında “Kadınların Bütçe Programı” (Women’s Budget Program) adı altında pilot çalışma başlatmıştır. Bu çalışma, bütçenin kadınlar üzerine etkilerine yönelik bilgi edinilmesi amacını taşımaktadır. Avustralya’da 1980’li ve 1990’lı yıllarda altı eyalet ile iki özel bölgede bu tür çalışmalar yapılmış, 1990’lı yılların ortalarından itibaren ise bu tür uygulamalara hükümet tarafından ilgi azalmaya başlamıştır. 1990’lı yılların sonuna doğru Tazmania, Kuzey Özerk Bölge, Queensland ve Victoria gibi sayılı eyalette

TCDB ile ilgili çalışmalar devam etmiş, 2000 yılına gelindiğinde Kuzey Özerk Bölge dışında TCDB uygulayan eyalet kalmamıştır. Bu bölgenin hazırladığı rapor ise, TCDB kadar kapsamlı olmadığından ve sadece Kadınların Politika Ofisi'nin (Women's Policy Office) faaliyetlerini kapsadığından sınırlı bir uygulama sayılmaktadır (Erkan vd., 2012: 97-98).

Avustralya'da bulunan Eşitlik Hakları İttifakı (ERA) adlı hükümet dışı ağ, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmak amacıyla kurulmuştur. 2002 yılında faaliyete başlayan ERA, Avustralya'da cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesi ve TCDB'nin uygulanması için üyeler, eski kamu görevlileri, akademisyenler ve diğer savunucu kuruluşlarla işbirliği içinde projeler yapmaktadır (Equality Rights Alliance, 2021).

OECD'nin 2018 yılında yaptığı araştırmaya göre, Avustralya TCDB'yi uygulamayan ülkeler arasındadır (Downes ve Nicol, 2020: 69).

1.2.4.2 İspanya

İspanya Bask Bölgesi'nde 1988 yılında Bask Kadın Enstitüsü kurularak bu ülkedeki ilk uygulama bölgesel düzeyde yapılmıştır. Bask Bölgesi'nde sağlık, ulaşım, kültür, kamusal hizmetler, bölgesel gelişme ve ticaret gibi konularda toplumsal cinsiyete duyarlı harcama programı hazırlanmıştır. Daha sonra Cordoba Bölgesi de TCDB uygulamaya başlamıştır. Bu bölgede uygulanan programlar ise, sağlık, bölgesel gelişme, istihdam ve tarım gibi konular üzerinedir (Yıldız ve Uğur, 2016: 284). Ayrıca Endülüs'de her idari birim tarafından hazırlanan bütçenin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini gösteren toplumsal cinsiyet etki raporu hazırlanmaktadır (Klatzer vd., 2015: 67).

OECD'nin 2016 yılında yaptığı araştırmaya göre, İspanya TCDB'yi uygulayan ülkelere biridir (Downes vd., 2017: 8). OECD 2018 yılında ise, TCDB uygulayan ülkelerin toplumsal cinsiyet beyanlarında sundukları bilgileri incelemiştir. Araştırmaya göre İspanya'nın, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe beyanı, toplumsal cinsiyet tahsis raporu, toplumsal cinsiyet eşitliği ilerleme beyanı hazırladığı ve özel bütçe ölçümlerinin toplumsal cinsiyet etki analizi ile bir bütün olarak bütçenin

toplumsal cinsiyet etki analizini gerçekleştirdiği görülmektedir (Downes ve Nicol, 2020: 80).

1.2.4.3 İngiltere

İngiltere’de TCDB uygulaması 1989 yılında sivil toplum örgütleri tarafından gündeme getirilmiştir. “Kadın Bütçe Grubu” adındaki hükümet dışı organizasyon hükümete çeşitli öneriler sunmaktadır. Bu öneriler ve projeler, istihdam, yoksulluğun azaltılması, çocuk bakımı gibi kadınları ilgilendiren konulardaki politikalardan oluşmaktadır (Yıldız ve Uğur, 2016: 283; Women’s Budget Group, 2021). TCDB yaklaşımı dünya genelinde kamu harcamalarına yönelik olsa da İngiltere’de daha ziyade vergi indirimi şeklinde uygulanmaktadır (Tahaoğlu, 2011: 1).

OECD’nin 2018 yılında yaptığı araştırmaya göre, İngiltere TCDB’yi uygulamayan ülkeler arasındadır (Downes ve Nicol, 2020: 69).

1.2.4.4 İsveç

İsveç’te 1994 yılından beri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için TCDB uygulanmaktadır. Ülkede uygulanan TCDB yaklaşımının özelliği, her bakanlığın kendi alanıyla ilgili konularda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından sorumlu tutulmasıdır. Bakanlıklar, bütçe teklifi içinde yer alan programlara uygun toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili amaçlar ve hedefler belirlemektedir. Ayrıca Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ekonomik kaynakların kadınlar ve erkekler arasında dağılımı ile ilgili rapor her yıl hükümetin bütçe yasa teklifi ile birlikte parlamentoya sunulmaktadır (Tahaoğlu, 2011: 1).

OECD’nin 2016 yılında yaptığı araştırmaya göre, İsveç TCDB’yi uygulayan ülkeler arasında yer almaktadır (Downes vd., 2017: 8). OECD’nin 2018 yılında gerçekleştirdiği incelemeye göre ise, İsveç’in toplumsal cinsiyet tahsis raporunu hazırladığı ve özel bütçe ölçümlerinin toplumsal cinsiyet etki analizini gerçekleştirdiği anlaşılmaktadır (Downes ve Nicol, 2020: 80). Ayrıca incelemede, İsveç’in cinsiyete göre ayrıştırılmış veri konusunda önemli verilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Downes vd., 2017: 19).

1.2.4.5 İtalya

İtalya’da 2000 yılında Fırsat Eşitliği Bakanlığı tarafından yerel yöneticilerin katıldığı seminer programı düzenlenmiştir. Bu seminerde, ilk defa TCDB ile ilgili planlar ele alınmış ancak hükümetin değişmesi nedeniyle plan hayata geçirilememiştir. Plan, 2002 yılında bölgesel düzeyde dört bölge tarafından uygulanmaya başlanmıştır. Ülkenin farklı bölgelerinde yerel düzeyde sunulan hizmetlerden bazıları; kadınların eğitim ve istihdama katılım düzeylerini yükseltmek için sunulan imkânların artırılması, çocuk bakım yerleri açılması, ulaşım hizmetlerinde kadınların ihtiyaçlarının karşılanması şeklindedir (Yıldız ve Uğur, 2016: 284).

OECD’nin 2016 yılında gerçekleştirdiği araştırmaya göre, İtalya TCDB’yi uygulamayı planlayan ülkeler arasındadır. OECD’nin 2018 yılında yaptığı incelemede ise, İtalya’nın TCDB yaklaşımını uygulayan ülkeler arasında yer almaya başladığı ortaya çıkmıştır (Downes vd., 2017: 8; Downes ve Nicol, 2020: 69).

1.2.4.6 Fransa

Fransa’da 1999 yılında “Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bütçe Sarı Kitabı” hazırlanmıştır. Milletvekilleri bu kitapla hükümete her yıl kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda neler yapıldığını ortaya koyan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe beyanı hazırlama görevi vermiştir. Ayrıca birden fazla bakanlığın sorumluluğunda olan konulara yönelik “Sarı Bütçe Kitapları” hazırlanmaktadır. Bu kitapların bakanlıklara yüklediği sorumluluklar; kız çocuklarını ve kadınları kapsayan tüm eylemleri ve programları belirlemek, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları belirlemek, katkısını ölçebilmek için kullanılan göstergeleri sunmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için yapmış olduğu tüm eylemleri belirlemek şeklindedir (Klatzer vd., 2015: 67-68).

2010 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütçe belgelerine dahil edilmesi konusunda değişiklik yapılmıştır. Bu tarihten itibaren, hükümet “Yatay Politikalar Belgesi” adlı bir anaakımlaştırma belgesi hazırlamaya başlamıştır. Belge, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunacak programlar sunmasının yanı sıra hedef, gösterge ve bütçe tahsislerine yer vermektedir (A.g.y., 2015: 68).

OECD'nin 2016 yılında yaptığı araştırmaya göre, Fransa TCDB'yi uygulamayan ülkeler arasındadır. OECD tarafından 2018 yılında yapılan araştırmaya göre ise, Fransa TCDB'yi uygulamayı planlayan ülkeler arasında yer almaya başlamıştır (Downes vd., 2017: 8; Downes ve Nicol, 2020: 69).

1.2.4.7 Belçika

Federal hükümetler tarafından 2001 yılında Belçika'da toplumsal cinsiyete duyarlı politikaları kapsayan bir proje geliştirilmiştir. Bu projede, her bakanlık için stratejik amaçlara yer verilmiştir. Ayrıca bakanlıklara Belçika üniversitelerinden uzman kişilerle çalışma zorunluluğu getirilmiştir. Belçika'daki toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmalar, bütün federal bakanlıkların bütçelerinin toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmesi ve daha çok sayıda kadının parlamentoya girmesi hedefleriyle ilgilidir (Yıldız ve Uğur, 2016: 284).

OECD'nin 2016 yılında yaptığı araştırmaya göre, Belçika TCDB'yi uygulayan ülkelerden biridir (Downes vd., 2017: 8). Ancak İtalya gibi Belçika'da da uygulamanın henüz başlangıç aşamasında olduğu görülmektedir (Downes ve Nicol, 2020: 92).

TCDB, sağlık, eğitim ve istihdam gibi birçok alanda eşitliğin sağlanması amacıyla merkezi ya da yerel düzeyde uygulanabilir. Herhangi bir belediyenin istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla bütçesini gözden geçirerek yeniden düzenlemesi ve kadınlar istihdama katılım konusunda dezavantajlı durumdaysa onlar için meslek edindirme kursları, kreşler ve kadın merkezleri gibi hizmetler için kaynak ayırması yerel düzeyde TCDB girişimlerine örnek olabilir. Tezin ilerleyen bölümlerinde, yerel düzeyde TCDB uygulamasının kadın istihdamına etkisi incelenecektir.

TCDB, tezin ikinci bölümünde ele alınan anaakımlaştırmanın araçlarından biridir. Anaakımlaştırma, TCDB'nin yanı sıra yasal düzenlemeler ve kalkınma planları gibi temel politika dokümanlarını kapsamaktadır. Bu nedenle tezde yasal düzenlemeler ve kalkınma planları da toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

YASAL DÜZENLEMELERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde, öncelikle TCA kavramının tanımına ve politika olarak kabul edildiği zamana değinilecektir. Daha sonra TCA'nın araçlarından olan ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenecektir. Tezin inceleme konusunu TCDB uygulamasının kadın istihdamı üzerindeki etkisi oluşturduğu için yasal düzenlemelerin de ağırlıklı olarak kadın istihdamı ve eşler arasında eşitlik konularıyla ilgili maddeleri ele alınacaktır.

Son olarak, Türkiye'deki TCDB ile ilgili girişimlere ve kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili diğer adımlara yer verilecektir.

2.1 Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması Kavramı

TCA, her türlü plan, program, rapor ve projenin toplumsal cinsiyete duyarlı olarak hazırlanması, yani plan, program ve politikalara toplumsal cinsiyetin yerleştirilmesi olarak ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanan TCA, strateji olarak kabul edilmektedir (Üstün, 2009: 9).

TCA, toplumsal cinsiyet eşitliği politikası olarak ilk defa 1995 yılında Pekin'de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda kabul edilmiştir ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi hedeflerine ulaşılabilmesi için en önemli mekanizma olarak belirlenmiştir (Moser ve Moser, 2005: 11).

BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin 1997 yılında yaptığı tanımlamaya göre TCA, "Yasal düzenlemeler, politika ve programları da kapsamak üzere, planlanan herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların ve erkeklerin sorun ve deneyimlerinin, ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlardaki politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarının bütüncül bir boyutu haline getirilmesini, böylece her iki cinsin eşit fayda sağlamasını ve eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını amaçlayan bir stratejidir." 1998 yılında Avrupa Konseyi ise kavramı şu şekilde tanımlamıştır: "Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini her düzeye, her aşamaya, politika üreten

bütün aktörlere eklemleyerek, politik süreçleri (yeniden) örgütleme, iyileştirme, geliştirme ve değerlendirme stratejisidir” (Akgökçe, 2018: 43).

TCA’nın ayırt edici özelliği, toplumsal cinsiyete duyarlı normları ve uygulamaları kamu politikasının yapısına ve süreçlerine katmak suretiyle eşitliği kurumsallaştırmaya çalışmasıdır (Daly, 2005: 435). Bir başka deyişle, geleneksel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, erkeklerin imtiyazlı durumları ile kadınların dezavantajlı pozisyonlarını karşılaştırmanın mümkün olduğu alanlara odaklanırken, TCA tüm politika alanlarını toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına tabi tutmaktadır (Walby, 2005: 456).

2.2 Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması Araçları

TCA stratejisi plan, program, proje ve politikaların yanı sıra yasal düzenlemeleri kapsadığı için burada ulusal ve uluslararası mevzuat içinde yer alan kanun, genelge ve sözleşmelerden çalışmanın konusuyla ilgili olanlar toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenecektir. Ayrıca mevzuatın yanı sıra TCA araçlarından bir diğeri olan bütçe ele alınarak TCDB uygulaması ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili diğer girişimlere değinilecektir.

2.2.1 Ulusal Yasal Düzenlemelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Bu başlık altında bazı kanun ve genelgeler toplumsal cinsiyete duyarlılık konusunda değerlendirilecektir. Burada kanunların bütün maddelerinin incelenmesi mümkün olmadığı için sadece çalışmanın konusuyla ilgili olanlara değinilecektir.

2.2.1.1 Anayasa

1982 Anayasası eşitlik kavramı açısından incelendiğinde birçok maddede eşitliğe yer verildiği görülmektedir. Aşağıda tezin konusuyla ilgili olan maddeler ele alınacaktır.

2.2.1.1.1 Kanun Önünde Eşitlik

Anayasa’nın “Kanun Önünde Eşitlik” başlığı altında yer alan maddede eşitlik vurgulanırken ayırım yapılmayacak unsurlar arasında cinsiyet sözcüğü de yer almaktadır. Bu madde ile kadın ve erkeğin kanun önünde eşit haklara sahip olduğu

ifade edilmektedir. Devletin bu eşitliği sağlamada yükümlü olduğu da ifadeler arasındadır. Kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğu ifadesi Anayasa'ya 7 Mayıs 2004 tarihinde eklenmiştir. Bu ifade kadın-erkek eşitliği konusunda yapılan yasal düzenlemelerden biridir. Aynı maddeye 12 Eylül 2010 tarihinde bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olamayacağı ifadesi eklenerek kadınların hakları daha da pekiştirilmektedir. Sonuç olarak, kanun önünde kadın-erkek ayrımı olmadığını ifade eden bu madde yeni düzenlemelerle kadın-erkek eşitliği konusunda daha açık bir madde haline dönüşmüştür (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 10).

2.2.1.1.2 Eşler Arasında Eşitlik

Anayasa'nın "Ailenin Korunması ve Çocuk Hakları" başlığı altında yer alan maddesinde, aile içinde kadın ve erkeğin birbirine karşı üstün olmadığı, haklar ve görevler bakımından eşit oldukları ifade edilmektedir. Devletin anneyi ve çocukları korumak gibi sorumlulukları olduğu da madde içinde yer almaktadır. Aynı maddede yer alan bir başka ifade ise, çocukların anne ve baba ile ayrım gözetilmeksizin ilişki kurma serbestisi olduğudur. Bu maddede yer alan eşler arasında eşitlik ifadesi 3 Ekim 2001 tarihinde Anayasa'ya eklenmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 41). Bu ifade de kadın-erkek eşitliği konusunda yapılan yasal düzenlemelerden biridir.

2.2.1.1.3 Eğitimde Eşitlik

Anayasa'nın eğitimle ilgili maddesinde, herkesin eğitim ve öğrenim hakkına sahip olduğu ve kimsenin bu haktan dışlanamayacağı ifade edilmektedir. Bu ifadedeki kimse sözcüğü ile vurgulanan kadın veya erkek hiç kimsenin bu haktan mahrum edilemeyeceğidir. Yine aynı maddede ilköğretimin bütün vatandaşlar için zorunlu olduğu kız ve erkek şeklinde belirtilerek cinsiyet ayrımı yapılamayacağı açıkça vurgulanmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 42).

2.2.1.1.4 İstihdamda Eşitlik

Anayasa'nın istihdamla ilgili maddesinde, istihdam açısından herkesin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun işlerde çalışması gerektiği ifade edilmektedir. Çalışma şartlarıyla ilgili olan bu maddede cinsiyet sözcüğüne yer verilmektedir. Ayrıca

küçükler, kadınlar, engelliler gibi dezavantajlı grupların haklarının özel olarak korunacağı bu madde içinde yer almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 50).

2.2.1.1.5 Ücrette Adalet

Anayasa’da, ücretin adaletli dağıtımı konusu da bulunmaktadır. Maddede, ücretin emeğin karşılığı olduğu ve çalışanların yaptığı işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan faydalanmaları için devlet tarafından gerekli tedbirlerin alınacağı ifadelerine yer verilmiştir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 55).

2.2.1.1.6 Milletlerarası Anlaşmaların Üstünlüğü

Anayasa’nın milletlerarası anlaşmalarla ilgili maddesine 7 Mayıs 2004 tarihinde yeni bir cümle eklenmiştir. Cümlede, temel hak ve özgürlüklere ilişkin bir konuda milletlerarası anlaşmalarla kanunların çatışması durumunda milletlerarası anlaşmaların esas alınacağı ifade edilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 90). Bu düzenleme ile milletlerarası anlaşmaların kanunlar karşısında üstünlüğü ortaya konulmakta ve CEDAW gibi kadının insan haklarını koruyan uluslararası sözleşmelerin ulusal mevzuat karşısında etkisi artmaktadır (KSGM, 2017: 4).

2.2.1.2 Türk Medeni Kanunu

1982 Anayasası’nın 10. Maddesinde vurgulanan kanun önünde eşitlik, kadın ve erkeğin kanun önünde eşitliğini ifade eden bir maddedir. Ancak Yeni Türk Medeni Kanunu kabul edilinceye kadar eski Medeni Kanun’un özellikle “Aile Hukuku” bölümü kanun önünde eşitlik maddesine ters düşen hükümler içermekteydi (Oktay Koçoğlu, 2002: 1).

22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilen 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Türk Medeni Kanunu’nun, 17 Şubat 1926 tarihinde kabul edilen eski Medeni Kanun’a göre kadın-erkek eşitliği konusunda yapılan düzenlemelerle iyileştirildiği görülmektedir.

Yeni Türk Medeni Kanunu'nda kadının çalışması, ailenin reisi kavramı ve edinilmiş mallara katılma rejimi gibi konularda birtakım düzenlemeler yapılmıştır (Dinler, 2019: 11-13). Bu düzenlemeler ile kadın ve erkeğin kanun önünde eşitliği sağlanmaya çalışılmıştır.

2.2.1.2.1 Konutun Seçimi, Giderlere Katılım ve Eşler Arasında Eşitlik

Yeni Türk Medeni Kanunu ile getirilen bir yenilik, eşlerin yaşayacakları konutu beraber seçme hakkıdır. Eski Medeni Kanun'da evin seçimini sadece koca yapmaktaydı. Bu değişiklik ile erkeği kayıran yaklaşım ortadan kaldırılarak cinsler arasında eşitlik özendirilmektedir. Aynı maddede yer alan bir başka ifade ise, eşlerin birliğin giderlerine beraberce katılmaları gereğidir. Eski Medeni Kanun'a göre çocukların ve evin geçim sorumluluğu kocanın görevi iken Yeni Medeni Kanun ile her iki eşin de güçleri oranında giderleri karşılamada eşit sorumluluğa sahip olduğu vurgulanmaktadır (Türk Kanunu Medenisi, 1926: Madde 152; Türk Medeni Kanunu, 2001: Madde 186; Acar ve Arıner, 2009: 43). Bu ifade ile, evin geçiminden sadece kocanın sorumlu olması, kadının evlilikte maddi katkı sağlayamaması yalnızca evin ve çocukların bakımından sorumlu olması gerektiği anlayışının hukuki yansımaları ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

Eski Medeni Kanun'da koca birliğin reisi olarak tanımlanmaktaydı. Bu madde ile erkeğe üstünlük atfedilmekte ve evlilik hayatında kadına söz hakkı kalmamaktadır. Kocanın evlilik birliğinin reisi olduğu ifadesi Yeni Türk Medeni Kanunu'ndan çıkarılarak evlilik birliğini eşlerin beraber yönetecekleri ifadesi eklenmiştir (A.g.y., 1926: Madde 152; A.g.y., 2001: Madde 186; KSGM, 2017: 4).

2.2.1.2.2 Eşlerin Çalışması

Eski Medeni Kanun'un 159. maddesine göre kadının çalışması kocasının iznine bağlıydı (Dinler, 2019: 12). Yeni Medeni Kanun ile eşler çalışmak için diğerinden izin almak zorunda değildir (Türk Medeni Kanunu, 2001: Madde 192). Bu madde ile evli kadınlar için istihdama katılma özgürlüğünün yolu açılmaktadır.

Kadının çalışmasının kocasının iznine bağlı olması maddesi 29/11/1990 gün ve 1990/30-31 sayılı Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir. Yeni Kanun’a göre meslek ve iş seçiminde eşler birbirinin iznini almak zorunda olmamakla birlikte, evlilik birliğinin huzuru göz önünde tutulmak zorundadır. Maddede yer alan son cümle evli kadının istihdam özgürlüğü açısından engelleyici bir ifade olabilmektedir (Oktay Koçoğlu, 2002: 1).

2.2.1.2.3 Mal Paylaşımında Eşitlik

Eski Medeni Kanun’da boşanma durumunda her eş sadece kendi üzerine kayıtlı mallara sahip olabiliyordu buna mal ayrılığı rejimi denmekteydi. Yeni Türk Medeni Kanunu’nda bu madde değiştirilmiştir. Edinilmiş mallara katılma rejimi ile boşanma durumunda kişisel mallar ve miras yoluyla edinilen mallar dışında diğer mallar eşler arasında eşit olarak paylaşılmaktadır (Türk Kanunu Medenisi, 1926: Madde 170; Türk Medeni Kanunu, 2001: Madde 202; Dinler, 2019: 13). Böylece boşanma durumunda mal paylaşımında hem kadın-erkek eşitliği sağlanmakta hem de kadının görünmez ev içi emeği dikkate alınmış olmaktadır (Acar ve Arıner, 2009: 43).

Sonuç olarak, Yeni Türk Medeni Kanunu Eski Kanun’a göre kadınların insan haklarının korunması açısından daha ileri bir düzeydedir. Fakat eşitliğe kanunda yer verilse bile bazı bölgelerde gelenek, görenek ve dini inanışlar nedeniyle kadınların insan hakları ihlal edilebilir (A.g.y., 2009: 45). Örneğin; kanuna göre kadının çalışması kocasının iznine bağlı değilken bu durumu hayata geçirmek her zaman mümkün olmayabilir. Bunun sonucu olarak da eşitlik ve kadınların insan hakları konuları sadece kanunlarda kalıp uygulamaya geçemeyebilir.

Tezde toplumsal cinsiyet eşitliği konusu kadın istihdamı çerçevesinde ele alınmıştır. Bu nedenle ulusal ve uluslararası mevzuatın ağırlıklı olarak istihdamla ilgili maddeleri incelenmiştir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir boyutu da şiddettir ve istihdam gibi kadına yönelik şiddet konusu da mevzuatla sınırlı kalabilir. Bu sınırın aşılabilmesi için başta kadına yönelik şiddet olmak üzere eşitsizliğin görüldüğü her alanda gerekli yasal yaptırımların uygulanması gerekmektedir.

2.2.1.3 İş Kanunu

İş hayatında kadınların erkeklere göre dezavantajlı durumda oldukları söylenebilir. Çünkü kadınlar istihdama katıldıklarında evdeki yükümlülükleri devam edebilmektedir. Ayrıca gebelik ve çocuk bakımı gibi durumlar kadınların istihdama katılmalarını engelleyebilmekte ya da istihdam edilseler bile bu gibi durumlarda işten ayrılmak zorunda kalabilmektedirler. 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu kadınların bazı özel durumlarını dikkate alarak kadın-erkek eşitliğini sağlamak adına istihdama katılan kadınların haklarını da ele almaktadır.

27 Ağustos 1971 tarihli ve 1475 sayılı Eski İş Kanunu 4857 sayılı Yeni İş Kanunu ile kıyaslandığında, kadınların yasal hakkı olan doğum öncesi ve sonrası izinlerin kısalığı, kadınların gece çalıştırılması konusu gibi nedenlerle toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımından uzaktır (Ateş ve Yavuz, 2017: 30).

2.2.1.3.1 İş İlişkisinde Eşitlik

Anayasa’da yer alan “Ücrette Adalet Sağlanması” adlı maddeye benzer bir maddeye Yeni İş Kanunu’nda “Eşit Davranma İlkesi” adı altında yer verilmiştir. Kanun’da iş ilişkisinde dil, din, ırk, renk, siyasal düşünce, engellilik ve cinsiyet gibi durumlardan ötürü ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmektedir. (Cümleye renk ve engellilik ifadeleri 2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanun’la eklenmiştir.) Ayrıca işverenin işe almada veya iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gibi durumlarda cinsiyet veya gebelik nedeniyle kişilere farklı işlem yapamayacağı ifade edilmektedir. Yine aynı maddede, işverenin tam süreli ile kısmi süreli çalışan işçiler arasında ve belirli süreli ile belirsiz süreli çalışan işçiler arasında ayırım yapamayacağı vurgulanmaktadır. Kısmi ve belirli süreli çalışan kişilerin arasında gebelik ve doğum gibi nedenlerden dolayı kadınların da bulunabileceği düşünülürse bu ifadede toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verildiği söylenebilir. Maddede yer alan başka bir ifade, eşit işe eşit ücret ilkesiyle ilgili olup, yapılan iş aynı olduğu sürece cinsiyet ayrımından dolayı farklı ücret verilemeyeceği şeklindedir. Kişilere bazı özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının (kadınların gebelik gibi durumlarda izin haklarının olması, süt izni, 18 yaşından küçüklerin ve her yaştaki kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarının yasak olması gibi durumlar) daha düşük ücret almalarına neden olamayacağı da ele

alınmaktadır. Son olarak, bu hükümlere aykırı davranıldığında işçinin dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatla yoksun bırakıldığı diğer haklarını da talep edebileceği belirtilmektedir (İş Kanunu, 2003: Madde 5).

Eski İş Kanunu'nda bu ifadelerden yalnızca eşit işe eşit ücret ilkesine yer verilmiştir (İş Kanunu, 1971: Madde 26).

2.2.1.3.2 Kısmî Süreli Çalışma

Kısmî ve tam süreli çalışmanın ele alındığı maddeye 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun'la kadınları da ilgilendiren bazı ifadeler eklenmiştir. İş Kanunu'nun 74. maddesinde⁵ yer alan izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden birinin kısmî süreli çalışma talebinde bulunabileceği, bu talebin işveren tarafından fesih sebebi sayılamayacağı ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte ya da münferit olarak evlat edinenlerin de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan yararlanabileceği ifade edilmiştir (İş Kanunu, 2003: Madde 13; Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016: Madde 21).

2.2.1.3.3 Fesih Yapılamayacak Hallerde Eşitlik

İş Kanunu'na göre fesih yapılamayacak haller içinde ırk, renk, medeni hal, aile yükümlülükleri gibi durumların yanı sıra hamilelik ve doğum gibi kadınlara özel durumlar ve cinsiyet sayılmaktadır. Ayrıca İş Kanunu'nun 74. maddesinde yer alan kadın işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu günlerde işe gelmemeleri de bu haller arasındadır (İş Kanunu, 2003: Madde 18).

Eski İş Kanunu'na bu madde 2002 tarihli ve 4773 sayılı Kanun'la eklenmiştir (İş Kanunu, 1971: Madde 13).

2.2.1.3.4 Çalışılmış Gibi Sayılan Hallerde Eşitlik

İş Kanunu'nda yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller içinde kadın işçilerin 74. Madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler ile İş

⁵ İş Kanunu'nun 74. maddesi aşağıda ayrıntılı olarak incelenmektedir.

Kanunu'nun 66. maddesinde ele alınan çalışma süresinden sayılan haller de yer almaktadır. İş Kanunu'nun 66. maddesinin, çocuk emziren kadın işçilere emzirme için verilecek süreleri de kapsadığı görülmektedir (İş Kanunu, 2003: Madde 55; İş Kanunu, 2003: Madde 66).

Eski İş Kanunu'nda da yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerde kadınlarla ilgili yukarıda sayılan ifadeler yer verilmiştir (İş Kanunu, 1971: Madde 51). Ancak Yeni İş Kanunu'nun kadın işçilerin doğumdan önce ve sonra izin haklarıyla ilgili maddesi daha kapsamlıdır.

2.2.1.3.5 Ağır Çalışma Koşullarında Kadın

İş Kanunu'nun 72. Maddesi dayanağını Anayasa'nın 50. Maddesinden almaktadır. Yukarıda belirtildiği gibi Anayasa'nın 50. Maddesi'nde kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı vurgulanmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 50). İş Kanunu'nda ise, on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların maden ocakları gibi ağır çalışma koşulları altında çalıştırılmalarının yasak olduğu ifade edilmektedir (İş Kanunu, 2003: Madde 72).

Eski İş Kanunu'nda bu maddenin aynı olduğu görülmektedir (İş Kanunu, 1971: Madde 68).

2.2.1.3.6 Kadınların Gece Çalışması

22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu, 25 Ağustos 1971 tarihinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak kadınların gece çalıştırılmalarını mutlak bir yasak olarak düzenlememiştir bunun nedeni mutlak yasağın kadın-erkek eşitliğini ortadan kaldıracağı düşüncesidir (İş Kanunu, 2003: Madde 73; Yuvalı, 2013: 105).

2.2.1.3.7 Hamilelik ve Doğum İzinleri

Yeni İş Kanunu'nda kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz olmak üzere toplamda 16 hafta çalıştırılmalarının yasak olduğu ifade edilmektedir. 1475 sayılı Kanun'da ise, bu sayı doğumdan önce altı ve doğumdan

sonra altı olmak üzere toplamda on iki haftadır. Ayrıca Yeni İş Kanunu'nda, çoğul gebelik durumunda doğumdan önceki sekiz haftaya iki hafta daha süre ekleneceği, isteği halinde kadın işçinin doktor onayıyla doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabileceği ve bu sürenin doğumdan sonraki sürelerle ekleneceği ifadelerine yer verilmektedir (İş Kanunu, 1971: Madde 70; İş Kanunu, 2003: Madde 74).

Maddeye, 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'la kadın işçinin erken doğum yapması durumunda doğum öncesi kullanamadığı izinleri doğum sonrası kullanabileceği ifadesi eklenmiştir. 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun'la da bazı ek cümleler getirilmiştir. Bunlar, doğum sırasında ya da sonrasında annenin ölümü halinde doğum sonrasında kullanılmayan izinlerin babaya kullandırılması, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinene ya da evlat edinen eşlerden birine sekiz hafta analık hali izni verilmesi, doğum sonrası analık hali izninin bitiminden sonra çocuğun bakımı için istekleri halinde kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçilere birinci doğumda altmış gün, ikincide yüz yirmi gün, sonrakilerde ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmesi, çoğul doğum halinde bu sürelerle otuzar gün eklenmesi ve çocuğun engelli doğması durumunda bu sürenin üç yüz altmış gün olarak uygulanması şeklindedir. Bu sürelerin işçinin sağlığına ve işin özelliğine göre artırılıp azaltılabileceği de ifadeler arasındadır (A.g.y., 2003: Madde 74; Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 2011: Madde 76; Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016: Madde 22).

Hamilelik boyunca kadın işçiye kontroller için ücretli izin verilmesi, gerekli görüldüğünde hamile kadın işçinin daha hafif işlerde çalıştırılması ve ücretinde indirim yapılmaması ve isteği halinde kadın işçiye izinleri bittikten sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmesi de kadın çalışanların haklarındandır. 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun'la maddeye eklenen ifadeye göre, bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinene ya da evlat edinen eşlerden birine de verilmektedir (A.g.y., 2003: Madde 74; A.g.y., 2016: Madde 22).

Bu haklar dışında kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verildiği belirtilmektedir. Bu sürenin hangi saatler arasında olacağını ve kaç bölüneceğini işçinin belirleyeceği ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı ifade edilmektedir. 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun’la maddeye eklenen cümleye göre, bu madde hükümleri iş sözleşmesiyle çalışan ve bu Kanun’un kapsamında olan ya da olmayan bütün işçiler için uygulanacaktır (A.g.y., 2003: Madde 74; A.g.y., 2016: Madde 22).

Eski ve Yeni İş Kanunlarının bu maddesi karşılaştırıldığında, Yeni İş Kanunu’nun daha kapsamlı olduğu görülmektedir. Eski İş Kanunu’nda yalnızca doğumdan önce ve sonra kadın işçiyi çalıştırmanın yasak olduğu süreye, bu sürenin duruma göre artırılabilmesine ve doğumdan sonra altı haftalık izin bittikten sonra işçinin isteği halinde altı aya kadar ücretsiz izin verilebileceği ifadelerine yer verilmiştir (İş Kanunu, 1971: Madde 70).

Sonuç olarak, Türk Medeni Kanunu’nda olduğu gibi İş Kanunu’nda da en zor durum bu maddelerin hayata geçirilmesi konusudur. Kanunlarda kadın-erkek eşitliği vurgulanmakta ve kadınlara yönelik birtakım koruyucu kurallar konulmakta hatta pozitif ayrımcılık yapılmakta iken bunun gerçek hayata yansımaları geleneksel algı ve kalıplar nedeniyle her zaman mümkün olmamaktadır (Acar ve Arıner, 2009: 50).

2.2.1.4 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Bu başlık altında, 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun kadınları ilgilendiren maddelerine yer verilecektir.

2.2.1.4.1 Analık Hali

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda analık halinin tanımına yer verilmiştir. Maddede analık hali, “4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri⁶ kapsamındaki sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi

⁶ Kanun’da 4a ve 4b kapsamında sigortalı sayılanlar; a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; 1) Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar, 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm

çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri” şeklinde tanımlanmaktadır (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde 15).

2.2.1.4.2 Analık Halinde Sağlanan Haklar

Bu maddede iş kazası ve meslek hastalığı sigortasının yanı sıra analık sigortasına yer verilmiştir. Maddede, sigortalı kadına ya da sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamında yer alan sigortalılardan kendi çalışmalarından ötürü aylık ya da gelir alan kadına ya da aylık ya da gelir alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, çocuğun yaşaması şartıyla her çocuk için doğum tarihinde geçerli olan emzirme ödeneği verileceği ifade edilmektedir. Bu ödeneye hak kazanabilmek için bazı şartların yerine getirilmesi gerektiği belirtilmektedir. Bu şartlar; Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındakilerin doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primini bildirmiş olmaları ve (b) bendi kapsamındakilerin ise doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primini yatırmış ve genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve primle ilgili her türlü borçlarını ödemiş olmaları şeklindedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde 16).

2.2.1.4.3 Geçici İş Göremezlik Ödeneği

Bu maddede iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilen geçici iş göremezlik ödeneği ele alınmıştır. Maddede, bu Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ile (b) bendinin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamında yer alan sigortalı kadının analığı durumunda, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması halinde doğumdan önceki ve sonraki sekiz haftalık sürede (çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre eklenerek)

ortakları, 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar şeklindedir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde 4).

çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği belirtilmiştir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: Madde 18).

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda yer alan emzirme ödeneği ve geçici iş göremezlik ödeneği kadınlar açısından olumlu bir adımdır. Ancak pandemi gibi hallerde (kısa çalışma modeli ve ücretsiz izin hakkından dolayı) eksik prim sorunu ortaya çıkarsa kadınların bu ödeneklerden yararlanması mümkün olmamaktadır.

2.2.1.5 Milli Eğitim Temel Kanunu

Bu başlık altında, 14 Haziran 1973 tarihinde kabul edilen Milli Eğitim Temel Kanunu’nun eğitimde eşitlikle ilgili maddelerine değinilecektir. Burada, eğitimde eşitlik konusuna yer verilmesinin nedeni, tezin üçüncü bölümünde ele alınacağı üzere kadınların eğitim düzeyleri ile istihdama katılımlarının ilişkili oluşudur.

2.2.1.5.1 Eğitim Kurumlarından Yararlanmada Eşitlik

Anayasa’da yer alan “Kanun Önünde Eşitlik” maddesine benzer bir maddeye, Milli Eğitim Temel Kanunu’nda “Genellik ve Eşitlik” başlığı altında eğitim kurumlarından yararlanma konusunda eşitlik şeklinde yer verilmiştir. Bu maddede dil, din, ırk, cinsiyet ve engellilik ayrımı yapılmaksızın herkesin eğitim kurumlarından eşit bir şekilde yararlanma hakkı olduğu belirtilmektedir. Bu maddeye engellilik ifadesi, 2014 tarihli ve 6518 sayılı Kanun’la eklenmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973: Madde 4; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014: Madde 11).

2.2.1.5.2 Eğitimde Fırsat ve İmkân Eşitliği

“Fırsat ve İmkân Eşitliği” başlığı altında yer alan maddede, eğitimde kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın herkesin fırsat ve imkân eşitliğine sahip olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca maddi imkânlardan yoksun başarılı öğrencilere fırsat ve imkân eşitliği sağlamak amacıyla eğitim görmeleri için yapılacak yardımlar (burs, kredi ve

parasız yatılılık gibi) bu madde içinde yer almaktadır (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973: Madde 8).

2.2.1.5.3 Karma Eğitim

“Karma Eğitim” başlığı altında yer alan maddede, okullarda cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kız ve erkek öğrencilerin bir arada okutulduğu karma eğitim sisteminin esas olduğu belirtilmektedir. Ancak aynı maddenin ikinci cümlesinde eğitimin türüne, imkân ve zorunluluklara göre bazı okulların sadece erkek veya kızlara ayrılabilceğı ifade edilmektedir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973: Madde 15). Karma eğitimin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda olumlu bir adım olduğu ancak ikinci cümlelerin ayrımcılığı pekiştirebileceğı düşünölebilir.

Milli Eğitim Temel Kanunu, eğitim sisteminin yapısı ve devletin eğitim ve öğretime yönelik görev ve sorumlulukları gibi konular dışında öğretmenlik mesleğini de ele almaktadır. Öğretmenlik mesleğı kadın çalışanları da kapsadığından Kanun’la öğretmenlere verilen haklar kadınları da etkilemektedir. Bu nedenle Kanun’un “Öğretmenlik Mesleğı” adlı bölümü incelenmiştir. Ancak bu bölümde kadın çalışanları ilgilendiren hamilelik ve doğum izinlerinden ziyade öğretmenlik mesleğinin kazanılma şartları, mesleğın özellikleri ve atama koşulları gibi konulara yer verilmiştir (A.g.y., 1973: Madde 43-50). Hamilelik ve doğum izinleri gibi haklar Devlet Memurları Kanunu’nda yer almaktadır. Aşağıda Kanun’un ilgili maddelerine değinilmektedir.

2.2.1.6 Devlet Memurları Kanunu

Bu başlık altında, 14 Temmuz 1965 tarihinde kabul edilen Devlet Memurları Kanunu’nun kadın memurların haklarıyla ilgili maddelerine yer verilecektir.

2.2.1.6.1 Devamlılık Gösteren Hizmetlerin Çalışma Saat ve Usulünün Tespiti

Bu maddede, günün yirmi dört saati devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve usullerinin kurumlarınca belirleneceğı belirtilmektedir. Ancak tabip raporunda belirtilmesi halinde, kadın memurlara

hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce, her halde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki iki yıl süreyle gece nöbeti ve vardiyası verilemeyeceğinin yanı sıra engelli memurlara isteği dışında bu görevlerin verilemeyeceği ifade edilmektedir. 2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun’la “doğumdan sonraki bir yıl süreyle” ifadesi, “doğumdan sonraki iki yıl süreyle” şeklinde değiştirilmiştir (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 101; Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2013: Madde 8).

2.2.1.6.2 Mazeret İzni

Kadın memurların doğumdan önceki ve sonraki izin süreleri, çoğul gebelik durumundaki ek süreler, kadın işçinin doğumdan önce isteği halinde çalışabileceği süre ve erken doğum halinde doğumdan önceki kullanılamayan izinlerin doğum sonrası sürelerle eklenmesi konuları İş Kanunu’nun 74. maddesinde kadın işçiler için sayılan sürelerle aynıdır. 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun’la maddeye yeni cümleler eklenmiştir. Bunlar; doğum öncesi iznin başlamasından önce doğum gerçekleşmişse doğum tarihiyle iznin başlayacağı tarih arasındaki sürenin doğum sonrası izne ilave edilmesi, doğumda ya da doğum sonrasında annenin ölümü durumunda isteği halinde memur babaya anneye verilen süre kadar izin verilmesi ve üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinene (eşiyle birlikte ya da münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerine) sekiz hafta süreyle izin verilmesi şeklindedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 104; Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016: Madde 6).

Mazeret izinleri içinde süt iznine de yer verilmiştir. Kadın memura, doğum sonrası iznin bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda ise günde bir buçuk saat süt izni verileceği belirtilmektedir (A.g.y., 1965: Madde 104).

2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun’la maddeye eklenen cümlede, doğum sonrası izin süresinin bitiminden itibaren kadın memurun isteği halinde (çocuğun hayatta olması şartıyla) süt izni verilmeksizin birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay ve sonraki doğumlarda altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceği ve çoğul doğumlarda ise bu sürelerle birer ay ekleneceği ifade

edilmektedir. Çocuğun engelli doğması durumunda bu sürenin on iki ay olduğu ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinenlerin de bu haklardan yararlanabileceği ve memurun çalışma süresinin ilgili kurum tarafından belirleneceği de ifadeler arasındadır (A.g.y., 1965: Madde 104; Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016: Madde 6).

2.2.1.6.3 Aylıksız İzin

Devlet Memurları Kanunu'nda aylıksız izin kullanabilecekler arasında doğum yapan memura da yer verilmiştir. Maddeye göre, doğum yapan memura mazeret izinlerinin bitiminden ve eşi doğum yapan memura ise doğum tarihinden itibaren istekleri halinde yirmi dört aya kadar aylıksız izin verileceği belirtilmektedir. Ayrıca 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun'la maddeye eklenen ifadeye göre, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinene (eşiyle birlikte ya da münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerine) mazeret izinlerinin bitiminden itibaren istekleri halinde yirmi dört aya kadar izin verileceği de ifade edilmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 108; Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016: Madde 7).

2.2.1.6.4 Hastalık ve Analık Sigortası

Devlet Memurları Kanunu'nun "Sosyal Haklar ve Yardımlar" bölümünde hastalık ve analık sigortasına da yer verilmiştir. Maddede sosyal sigorta yardımı sağlanacak durumlar olarak; devlet memurunun hastalık, analık ve görevden doğan kazayla mesleki hastalık halleri, devlet memurunun eşi ve bakmakla yükümlü olduğu ana, baba ve çocuklarının hastalık ve analık halleri, bir kanuna dayanılarak dul ya da yetim aylığı alanların (Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan gelir ya da aylık alanlar hariç) hastalık ve analık halleri, bir kanuna dayanılarak emekli ya da malullük aylığı alanların (Sosyal Sigortalar Kurumu'nca uygulanan iş kazaları ile meslek hastalıkları, yaşlılık ve malullük sigortalarından aylık ya da gelir alanlar hariç) hastalık ve analık halleri ve emekli ya da malullük aylığı alanların aile fertlerinin hastalık ve analık halleri sayılmaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 188).

2.2.1.6.5 Doğum Sonrası Yarım Zamanlı Çalışma

Devlet Memurları Kanunu’na, 2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun’la “doğum sonrası yarım zamanlı çalışma” adlı bir madde eklenmiştir. Maddede, doğum yapan memurun doğum sonrası izninin bitiminden ya da bu iznin bitiminden sonra memurun isteği halinde verilen iznin bitiminden, eşi doğum yapan memurun ise babalık izninin bitiminden, ilgili mevzuatı uyarınca çocuğun ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan dönemde, süt izni verilmeksizin haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebilecekleri belirtilmektedir. Ayrıca bir çocuğu evlat edinenlerin (eşiyle birlikte ya da münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi durumunda memur olan eşlerinin) de yarım zamanlı çalışma talep edebilecekleri, sekiz haftalık iznin bitiminden ya da bu iznin bitiminden sonra talep edilen iznin bitiminden itibaren bu hakkı kullanabilecekleri ifade edilmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Ek Madde 43; Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2016: Madde 10).

2.2.1.6.6 Memurların Sosyal Tesis İhtiyaçları

Devlet Memurları Kanunu’nda, memurların sosyal tesis ihtiyaçlarıyla ilgili bir madde de bulunmaktadır. Maddeye göre, devlet memurları için ihtiyaç görülen yerlere sosyal tesis ve çocuk bakımevleri kurulabilir. Ayrıca maddede, bunların kuruluş, işletme esas ve usullerinin Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanan genel yönetmelikle belirleneceği ifade edilmektedir (Devlet Memurları Kanunu, 1965: Madde 191).

Türkiye’de 2020 yılında ortaya çıkan Covid-19 nedeniyle de kamu çalışanları için yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin içinde kadın çalışanların haklarına da yer verilmiştir. Ancak bu düzenlemeler genelge şeklinde yayımlandığı için “Genelgeler” başlığı altında ele alınacaktır.

2.2.1.7 Genelgeler

Bu başlık altında istihdamda eşitlik konularını ele alan Başbakanlık ve Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri’ne yer verilecektir.

2.2.1.7.1 Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi

22 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe giren Başbakanlık Genelgesi'nde, bazı kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımı ilanlarında “erkek olmak” ibaresinin bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu ibarenin cinsiyet ayrımcılığı yarattığı ve personel alımında hizmet gereği dışında ayırım yapılmasının Anayasa'ya ve Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu ifade edilmektedir (Başbakanlık Genelgesi, 2004).

2.2.1.7.2 Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Başbakanlık Genelgesi

25 Mayıs 2010 tarihli Başbakanlık Genelgesi'nde, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların sosyo-ekonomik konumlarının iyileştirilmesi ve sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınma için kadınların istihdama katılımlarının artırılmasının ve eşit işe eşit ücret verilmesinin gerekliliği vurgulanmaktadır (Başbakanlık Genelgesi, 2010).

Genelgede, kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin stratejik planlarına, performans programlarına ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını ekleyecekleri belirtilmektedir (A.g.y., 2010: Madde 4).

Genelgenin maddeleri arasında, kamu kurum ve kuruluşlarında yapılan işe giriş sınavlarında, terfilerde ve hizmet içi eğitim programlarına katılımda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamayacağı ifadesi de yer almaktadır (A.g.y., 2010: Madde 6).

Genelgenin bir başka maddesinde ise, tüm kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitim programlarında kadın erkek fırsat eşitliği konusuna yer verecekleri ifade edilmektedir (A.g.y., 2010: Madde 7). Ayrıca Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından (sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde) yürütülen mesleki eğitim programları ile yaygın eğitim faaliyetlerinin kadının insan hakları, eğitim ve istihdam imkânları ve iş arama konusunda danışmanlık konularını kapsayacağı belirtilmektedir (A.g.y., 2010: Madde 10).

2.2.1.7.3 İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu Başbakanlık Genelgesi

Psikolojik taciz (mobbing), çalışma yaşamında belli bir süre devam eden ve periyodik olarak tekrarlanan süreç şeklinde tanımlanmaktadır. Yetki sahibi kişiler kendi çıkarlarına yönelik olarak kişilere dışlama, etkisizleştirme ya da sindirme gibi yollarla psikolojik taciz uygulayabilirler (İlgöz, 2016: 31).

Çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılık türlerinden bazıları; eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, çalışma şartları, ücret, terfi, iş bulma ve işe alınmada eşitsizlik ve psikolojik tacizdir. Özetle, psikolojik taciz de bir ayrımcılık türüdür ve çalışma yaşamında cinsiyete yönelik olarak ortaya çıkabilir (Şalvarcı Türel ve Dolmacı, 2013: 83).

19 Mart 2011 tarihinde yürürlüğe giren Başbakanlık Genelgesi'nde, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde gerçekleşen psikolojik tacizin çalışanların onurunu ve itibarını zedelediği, verimliliklerini azalttığı ve sağlıklarını kaybetmelerine neden olduğu için çalışma hayatlarını olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Başbakanlık Genelgesi, 2011).

Genelgede, çalışanların psikolojik tacizden korunmaları için alınan tedbirlere yer verilmektedir. Bu tedbirlerden bazıları; psikolojik tacizin öncelikle işverenlerin sorumluluğunda olduğu ve bu nedenle tacizin önlenmesi için gerekli tüm tedbirleri almaları gerektiği, psikolojik tacizle mücadele için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ve Alo 170 ile çalışanlara destek sağlanacağı, toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizi önleyici hükümlerin konulacağı, psikolojik tacizin izlenmesi ve değerlendirilmesi için Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu⁷ kurulacağı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal tarafların işyerlerinde farkındalık yaratmak amacıyla psikolojik tacizle ilgili eğitim, seminer ve bilgilendirme toplantıları düzenleyecekleri şeklindedir (A.g.y., 2011).

⁷ 21 Mayıs 2012 tarihli Bakanlık oluru ile Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur.

2.2.1.7.4 Covid-19 Kapsamında Kamu Çalışanlarına Yönelik Tedbirler Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

29 Mayıs 2020 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, Covid-19 nedeniyle kamu kurum ve kuruluşları için alınan tedbirleri kapsamaktadır. Genelge toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelendiğinde, idari izinli sayılanlar içinde Sağlık Bakanlığı ve Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı hariç kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan (yönetici kadro ve pozisyonunda bulunanlar hariç) 60 yaş ve üzerinde olanlarla Sağlık Bakanlığı'nın belirlemiş olduğu kronik hastalığı bulunanlara yer verildiği ancak hamile çalışanların bu kapsama alınmadığı görülmektedir (Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, 2020). Genelgedeki bu eksiklik 2 Haziran 2020 tarihinde yayımlanan Cumhurbaşkanlığı yazısıyla giderilerek, yazıda Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı hariç kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hamile personelin gebeliğinin yirmi dördüncü haftasından otuz ikinci haftasına kadar olan süre içinde idari izinli sayılacağı belirtilmektedir (Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı, 2020).

14 Nisan 2021 tarihinde yayımlanan aynı konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi'nde ise, hamile çalışanların yanı sıra (Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı hariç) süt izni kullananlarla (Sağlık Bakanlığı ve Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı hariç) 10 yaş ve altı çocuğu olan kadın çalışanların idari izinli sayılacağı ifade edilmektedir (Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, 2021).

2.2.2 Uluslararası Yasal Düzenlemelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

1982 Anayasası'na göre, temel hak ve özgürlükler konusunda Anayasa ile uluslararası anlaşmalar arasında bir uyumsuzluk olduğunda uluslararası anlaşmaların üstünlüğü kabul edilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 90). Bu maddeden, temel hak ve özgürlükler konusunda uluslararası sözleşmelerin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Ancak uluslararası sözleşmelere başvurabilmek için öncelikle yerel çarelerin tümünün tükenmesi gerektiği hususu göz ardı edilmemelidir.

Tezin bu bölümünde, Türkiye için de önem taşıyan bazı uluslararası sözleşmelere yer verilecektir. Bu bölümün ele alınmasındaki amaç, uluslararası sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ne kadar yer verildiğini ortaya koymaktır.

2.2.2.1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış ve 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 4 Kasım 1950 tarihinde imzalamış ve 18 Mayıs 1954 tarihinde ise onaylamıştır. Sözleşme, Türkiye'de onaylandığı tarihte yürürlüğe girmiştir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 1950: 1). AİHS, insan haklarının korunmasını amaçlamakta, insan haklarını uluslararası düzeyde korumakta ve güvence altına almaktadır.

AİHS'nin kölelik ve zorla çalıştırma ile ilgili maddesinde, hiç kimsenin köle durumunda tutulamayacağı ve zorla çalıştırılmayacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 1950: Madde 4). Hiç kimse sözcüğü ile cinsiyet ayrımı yapılamayacağı vurgulanmaktadır.

AİHS'nin maddelerindeki ifadeler genel olarak herkes ya da hiç kimse sözcükleri ile başlamaktadır. Bu ifadelerin yanı sıra ayrımcılığın yasak olduğu ayrı bir madde ile belirtilmektedir. Bu maddede, sözleşmede yer alan hak ve özgürlüklerden yararlanmada dil, din, renk, ırk gibi durumların yanı sıra cinsiyetin ayrımcılık konusu yapılamayacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 1950: Madde 14).

AİHS'nin birinci bölümünde belirtilen hak ve özgürlüklere ek olarak Ek Protokoller ile de bazı hak ve özgürlükler güvence altına alınmaktadır (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine Ek Protokol, 1952: 31). AİHS'ne Ek Protokollerde de kadın-erkek eşitliği ile ilgili maddeler bulunmaktadır.

Çalışmayla ilgili konulardan biri olan eğitime AİHS'ne Ek Protokolde yer verilmektedir. Bu maddede, hiç kimsenin eğitim hakkından mahrum edilemeyeceği ifade edilmektedir (A.g.y., 1952: Madde 2). Hiç kimse sözcüğü ile ifade edilmek istenen kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın herkesin eğitim hakkına sahip olduğu, bu hakkın kimsenin elinden alınamayacağıdır.

Anayasa'nın 41. Maddesine ve Türk Medeni Kanunu'nun 186. Maddesine benzer ifadeler taşıyan bir madde AİHS'ne Ek Protokolde yer almaktadır. Anayasa'nın 41. Maddesine göre, evlilik birliğinde eşlerin birbirinden üstün olmadığı, eşler arasında eşitliğin esas olduğu ve aynı maddede yer alan ek fıkra ile her çocuğun anne ve babasıyla ilişki kurma hakkına sahip olduğu belirtilmektedir (Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982: Madde 41). Türk Medeni Kanunu'na göre ise, evlilik birliğini eşlerin beraberce yöneteceği ifade edilmektedir. Bu maddede de eşler arasında eşitlik vurgulanmaktadır (Türk Medeni Kanunu, 2001: Madde 186). AİHS'ne Ek Protokoldeki maddede ise; eşlerin evlilik boyunca ve evliliğin sona ermesi durumunda medeni haklardan ve sorumluluklardan eşit şekilde yararlanacakları ve çocuklarıyla ilişkilerinde de eşit haklara sahip oldukları belirtilmektedir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Ek Protokol 7, 1984: Madde 5). Görüldüğü üzere, üç maddede de evlilik birliğinde haklar konusunda eşler arasında eşitlik olduğu vurgulanmaktadır.

AİHS'ne Ek Protokolde yer alan ayrımcılıkla ilgili maddede, tüm haklardan yararlanmada dil, din, ırk, renk gibi durumların yanı sıra cinsiyetin ayrımcılığa konu edilemeyeceği ifade edilmektedir. Ayrıca aynı maddenin devamında, hiç kimsenin bu gibi gerekçelerle kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamayacağı belirtilmektedir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Ek Protokol 12, 2000: Madde 1).

2.2.2.2 Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)

AİHS, yaşam hakkı, özgürlük ve güvenlik hakkı, zorla çalıştırma yasağı ve ifade özgürlüğü gibi temel hakları koruma altına almaktadır. 1961 yılında Turin'de imzalanan ve 1965 yılında yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı ya da Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi ise, çalışma hakkı, adil ücret hakkı, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkı gibi sosyal ve ekonomik hakları koruma altına almaktadır (Erdoğan, 2008: 123). Yani, Avrupa Sosyal Şartı AİHS'ni sosyal ve ekonomik haklar⁸ yönünden tamamlayan bir uluslararası sözleşmedir denilebilir.

⁸ Jellinek tarafından temel haklar klasik fonksiyonlarına göre üçe ayrılmaktadır. Bunlar; negatif statü, pozitif statü ve aktif statü haklarıdır. Negatif statü hakları, bireyi devlete karşı koruyan kişisel haklardır. Pozitif statü hakları, vatandaşların sosyal güvenceleri ve kültürel gelişimleri açısından devlete sorumluluk yükleyen sosyal ve ekonomik haklardır. Aktif statü hakları ise, bireyin özgürlüğünü devlet için / içinde kullandığı siyasi haklardır (Dikmen Caniklioğlu, 2001: 473-474).

Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 14 Ekim 1989 tarihinde onaylanmış ve 24 Aralık 1989 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı da AİHS gibi zaman zaman protokoller ile genişletilmiştir. 1996 yılında ise Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS) olarak yeniden düzenlenmiştir (A.g.y., 2008: 124). Şartı kabul eden devletlerin ikinci bölümde yer alan 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. Maddelerden en az beş tanesini, ilave olarak da toplam madde sayısı 10'dan az olmayacak şekilde ya da toplam fıkra sayısı 45'den az olmayacak şekilde şartı kabul etmeleri gerekmektedir (Çavuşoğlu, 1993: 110). Kabul edilmesi öncelikli olan yedi madde sıralanırsa bunlar; çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkıdır (Avrupa Sosyal Şartı, 1996). Türkiye bu maddelerden yalnızca toplu pazarlık ve örgütlenme haklarını kabul etmemiştir (Çavuşoğlu, 1993: 111).

1996 yılında yeniden düzenlenen GGASS Türkiye tarafından 6 Ekim 2004 tarihinde imzalanmış, 27 Haziran 2007 tarihinde onaylanmış ve 1 Ağustos 2007 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir (Erdoğan, 2008: 125-126).

Türkiye, GGASS'nın bazı maddelerine çekince koyarak sözleşmeyi kabul etmiştir (A.g.y., 2008: 131)⁹. Çekince konulanlar; en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlama, çalışanların kendisine ve ailesine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olmaları, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili maddelerdir (Avrupa Sosyal Şartı, 1996).

Daha önce İş Kanunu başlığı altında ele alınan eşit işe eşit ücret hakkı bu sözleşmede de yer almaktadır. Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan bu madde GGASS'nda "Adil Ücret Hakkı" başlığı altındadır (A.g.y., 1996: Madde 4).

İş Kanunu'nda yer alan gebe kadınların haklarına benzer haklara GGASS'nda da ayrı bir madde olarak yer verilmektedir. Kadınların doğumdan önce ve sonraki izin

⁹ Türkiye, Şartın ikinci bölümünde yer alan maddelerden 1. Maddeyi, 2. Maddenin 1., 2., 4., 5., 6. ve 7. Fıkralarını, 3. Maddeyi, 4. Maddenin 2., 3., 4. ve 5. Fıkralarını, 7. ilâ 31. Maddelerini kabul etmiştir (Erdoğan, 2008: 131). Türkiye'nin çekince koyduğu maddeler ise; 2. Maddenin 3. Fıkrası, 4. Maddenin 1. Fıkrası, 5. Madde ve 6. Maddedir.

hakları, sosyal güvenlik yardımları ve toplamda en az on dört haftalık izin sağlama taahhüdü bu madde içinde yer almaktadır. Ayrıca emzirme döneminde annelere yeterli süre izin verilmesi ve gebe, yeni doğum yapmış ya da emzirme dönemindeki annelerin gece çalışmalarının düzenlenmesi bu madde içinde yer alan bir başka ifadedir. Gebe, yeni doğum yapmış ya da emzirme dönemindeki annelerin çalışmalarının uygun olmadığı işleri yasaklamayı da bu maddeyi kabul eden ülkeler taahhüt etmektedir (A.g.y., 1996: Madde 8). Bu madde çalışma hayatında gebelikten dolayı zorluklarla karşılaşabilecek hatta gebelikten dolayı çalışma hayatını bırakmak zorunda kalabilecek kadınların haklarını koruma amacı taşıyarak pozitif ayrımcılık uygulamaktadır.

GGASS'nın bir başka maddesinde, sözleşmeyi kabul eden tarafların engelliler de dâhil herkese iş seçimi ve mesleğini geliştirmesiyle ilgili sorunları ortadan kaldırma amacı taşıyan hizmetler vereceği veya teşvik edilmesi görevini üstleneceği ifade edilmektedir. Ayrıca bu hizmetin okul çocukları, gençler ve yetişkinler için ücretsiz sunulacağı belirtilmektedir (A.g.y., 1996: Madde 9). Bu maddede kadın ve erkek ifadesine yer verilmemiştir ancak herkes ifadesi ile cinsiyet ayrımı yapılmaksızın bu hizmetten herkesin faydalanabileceği anlatılmaktadır.

Mesleki eğitim hakkının ele alındığı maddeye göre, sözleşmeyi kabul eden tarafların, engelliler de dâhil herkese işveren ve çalışanların örgütlerine danışmak koşuluyla teknik ve mesleki eğitim imkânı veya teşviki, kişisel yeteneklere göre kişilere üniversite eğitimi alma kolaylığı sağlamak gibi yükümlülüklerinin yanı sıra, kız ve erkek bütün gençlerin çalışırken eğitim görmeleri için çıraklık sistemi gibi kolaylıklar sağlamasıyla ilgili yükümlülükleri vardır. Bu maddede kız ve erkek ifadesine yer verilerek cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkese bu hizmetin sunulacağı vurgulanmaktadır. Ayrıca bu hizmetler gençlerin yanı sıra yetişkinleri kapsamaktadır. Çalışan yetişkinler için eğitim imkânlarına ulaşma kolaylığı sağlanması, uzun süreli işsiz kalan kişilere yönelik eğitimlerin verilmesi ve işe uyumlarını kolaylaştıracak önlemlerin alınması, teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmeleri için çalışanlara bu konuda eğitim imkânlarının yaratılması da sözleşmeyi kabul eden tarafların yükümlülüklerindendir (A.g.y., 1996: Madde 10).

Sözleşmeyi kabul eden taraflar istihdam ve mesleki konularda cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın eşit muamele hakkı ve fırsat eşitliğinin sağlanması için çeşitli konularda önlemler almayı taahhüt etmektedirler. Bu önlem ve teşvikler; işten çıkarılma durumuna karşı koruma ve işsiz kalınması durumunda işe yerleştirmek, ücret de dâhil olmak üzere çalışma koşulları konusunda önlemler almak, meslekte ilerleme konusunda önlemler almak ve mesleki eğitim ve yeniden eğitim imkânlarına ulaşmada kolaylıklar sağlamak şeklindedir (A.g.y., 1996: Madde 20).

GGASS'nın bir başka maddesine göre, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanların diğer çalışanlar ile aralarında fırsat eşitliğinin sağlanması için sözleşmeyi kabul eden tarafların bir takım önlemler alma yükümlülükleri bulunmaktadır. Bunlar; mesleki yönlendirme ve eğitim konularında, istihdam konusunda ve işten ayrılanların yeniden işe yerleştirilmesi konusunda önlemler almak, sosyal güvenlik ve çalışma koşulları konularını ele almak, özellikle kadınları ilgilendiren ve kadınların istihdama katılımını engelleyebilen bir konu olan çocuk bakımı için kreş hizmetleri ve buna benzer bakım hizmetlerini özel veya kamu sektöründe teşvik etmek ve gelişmesine yardımcı olmak, süresi ve koşulları ulusal mevzuat ve toplu sözleşmeler ile belirlenecek şekilde ebeveynlere doğum izni sonrasında çocuk bakımı için aile izni verilmesi için kolaylıklar sağlamak ve ailevi sorumlulukların işten çıkarma nedeni olmamasını sağlamaya çalışmak şeklindedir (A.g.y., 1996: Madde 27).

Son olarak GGASS'nın beşinci bölümünde, sözleşmede yer alan haklardan yararlanma konusunda dil, din, ırk, renk, siyasi görüş ve cinsiyet gibi durumlardan ötürü kimsenin dışlanamayacağı herkesin bu haklardan eşit şekilde yararlanacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 1996: Madde E).

2.2.2.3 Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

CEDAW 1 Mart 1980 tarihinde üye ülkelerin imzasına açılarak 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye ise, bu sözleşmeyi 24 Temmuz 1985 tarihinde onaylamış ve sözleşme 14 Ekim 1985 tarihinde 18898 sayılı Resmî Gazete'de

yayınlanmıştır. Sözleşme, Türkiye’de 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmiştir (CEDAW, 1980: 1).

Bu sözleşmeyi onaylayan devletler, BM Şartı, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, İnsan Haklarına Dair Uluslararası Sözleşmeler gibi temel insan haklarını koruyan, kadınlar ile erkeklerin haklar bakımından eşitliğini ele alan ve cinsiyet de dâhil insanlar arasında haklar ve özgürlükler bakımından hiçbir ayrımcılık yapılamayacağını ele alan belgelere olan inançlarını yeniden teyit etmişlerdir. Temel insan haklarını ele alan ve kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmaya çalışan bu sözleşmelere rağmen taraflar kadınlara karşı ayrımcılığın devam etmesinden endişe duydıklarından dolayı CEDAW ile her türlü ayrımcılığa karşı önlemler almak amacıyla birtakım konularda anlaşma sağlamışlardır. Sözleşmede yer alan konulardan bazıları; politika ve kamu hayatında ayrımcılık, vatandaşlık hakları konusunda ayrımcılık, eğitimde ve çalışma hayatında fırsat eşitliği, sağlık alanında, ekonomik ve sosyal hayatta fırsat eşitliği, medeni haklarda kadın-erkek eşitliği ve aile içinde eşitlik şeklindedir (A.g.y., 1980).

CEDAW, kadınlara yönelik ayrımcılıkla ilgili maddelerine geçmeden önce ilk maddesinde kadınlara karşı ayırım kavramını açıklamaktadır. Bu maddeye göre kadınlara karşı ayırım, kadınların siyasi, sosyal, ekonomik ve medeni haklar gibi insan haklarından yararlanmalarını engelleme yani cinsiyete dayalı olarak yapılan her türlü ayırım, kısıtlama veya dışlama anlamına gelmektedir (A.g.y., 1980: Madde 1).

Sözleşmeye taraf olan devletler kadın-erkek eşitliğini başta anayasalarına ve ilgili diğer kanunlarına dâhil etmeyi ve uygulamayı taahhüt etmektedirler. Ayrıca kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı yasaklamayı ve gerektiğinde yasal yaptırımları uygulamayı, kadınlara karşı ayrımcılığa neden olan kanun, yönetmelik ve uygulamalar varsa bunları değiştirmek için gerekli önlemleri almayı ve kadınlara karşı ayrımcılığa neden olan cezai hükümleri yürürlükten kaldırmayı kabul etmektedirler (A.g.y., 1980: Madde 2).

Sözleşmeye taraf olan devletler, kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırabilmek için kadınların sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel alanlar ile diğer tüm

alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmaları için gerekli önlemleri alacaklarını taahhüt etmektedirler (A.g.y., 1980: Madde 3).

Sözleşmeye taraf olan devletler, kadın ile erkeğin kalıplaşmış geleneksel rollerine karşı bütün uygulamaların son bulması için kadınlar ile erkekler arasında sosyal ve kültürel anlamda davranış kalıplarını değiştirmeyi ve çocukların yetiştirilmesinde kadın ve erkeğin eşit sorumluluk taşıdığını kabul etmektedirler (A.g.y., 1980: Madde 5). Kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği ortaya çıkaran nedenler arasında toplumun önyargıları yüzünden kadın ve erkeğe yüklenen geleneksel roller vardır. Kadınların annelik rollerini yerine getirerek evde çocuk bakımı görevini, erkeklerin ise çalışarak evin geçimini sağlama görevini üstlenmeleri kalıplaşmış geleneksel rollerden biridir. Kız çocukları ve kadınların okula gitmelerinin veya çalışmalarının yanlış ve gereksiz görülmesi ve ev işlerinin kadın işi olarak görülmesi de toplum tarafından kişilere yüklenen rol ve önyargılardandır. Toplumun kişilere yüklediği bu geleneksel rolleri değiştirmek kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak için önem taşımaktadır.

CEDAW eğitim ve çalışma hayatında fırsat eşitliğiyle ilgili maddelere de yer vermektedir. Sözleşmeye taraf olan devletlerin eğitimde kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlayabilmek için alması gereken önlemler; hem kentsel hem de kırsal alanda eğitim kurumlarına girişte ve diploma sahibi olmada okul öncesinden yükseköğretime kadar kadınlar ile erkeklerin eşit haklara sahip olmasını sağlama, kadınlar ile erkeklerin aynı dersleri alabilmeleri, aynı sınavlara katılma haklarının olması ve aynı özelliklere sahip okullarda okuyabilme haklarının olmasıyla ilgilidir. Ayrıca kadın ile erkeğin kalıplaşmış geleneksel rollerinin eğitimin her aşamasından kaldırılması ve bunun için de karma eğitimin benimsenmesi, burs gibi yardımlardan kadın ile erkeğin eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması, kadın ile erkek arasındaki eğitim farkını ortadan kaldırmak için sürekli eğitim programlarına katılabilmelerinde kadınlara da aynı fırsatların verilmesi alınan önlemler arasındadır. Kadınlar ile erkekler arasındaki eğitim farkını kapatabilmek için alınan bir başka önlem de, okuldan ayrılan kız çocukları ve kadınlar için çeşitli eğitim programlarının düzenlenmesidir (A.g.y., 1980: Madde 10).

CEDAW çalışma hayatında fırsat eşitliğiyle ilgili maddesinde ise, istihdam konusunda kadınlar ile erkekler için eşit seçim kriterlerinin olması, serbest bir şekilde meslek seçme hakkı ve kadınların da iş güvenliği gibi hizmetlerden eşit olarak yararlanabilmesi, mesleki eğitim ve sürekli eğitim programlarına katılabilme hakkı ile ilgili önlemler ele alınmaktadır. Ayrıca eşit işe eşit ücret hakkına bu sözleşmede de yer verilmektedir. Bu hakların yanı sıra kadınlara özgü olan hamilelik gibi durumlarda istihdamda kadını koruyucu önlemler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; hamilelik ve analık izni gibi nedenlerle işten çıkarılmaya karşı kadını koruyucu önlemler almak ve buna uymayan işverenleri cezalandırmak, hamilelik boyunca kadının sağlığına kötü etki edebilecek işlerde koruma sağlamak ve kadının istihdama katılmasını kolaylaştıracak çocuk bakım hizmetleri gibi sosyal hizmetlerin yaygınlaşmasını teşvik etmek şeklindedir (A.g.y., 1980: Madde 11).

CEDAW’da yer alan “Evlenme ve Aile İlişkileri Alanındaki Haklar” başlığı altındaki maddede, kadınların aile içinde erkeklerle eşit haklara sahip oldukları belirtilmektedir. Bu haklardan bazıları; çocuklarla ilgili konularda anne ve babanın eşit hak ve sorumluluklara sahip olması ancak çocukların çıkarlarının her zaman ön planda tutulması, özgür iradeyle eş seçimi ve evlenme hakkı, meslek ve iş seçimi de dâhil kadınlar ve erkeklerin eşit kişisel haklara sahip olması, ücret karşılığı ya da ücret karşılığı olmaksızın bir malın mülkiyeti, kazanımı, işletilmesi veya elden çıkarılması gibi durumlarda kadın ile erkeğin eşit haklara sahip olması şeklindedir (A.g.y., 1980: Madde 16).

2.2.2.4 Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi’nin temelini kadına yönelik şiddet konusu oluşturmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir boyutu da şiddettir ve şiddetin bir türü de ekonomik şiddet olduğu için bu Sözleşme’ye değinilmesi yerinde olacaktır.

Ekonomik şiddet, kadınların çalışmalarına izin verilmemesi ya da zorla çalıştırılmaları, kadınlara evin ihtiyaçları için para verilmemesi, kadınların kazandıkları paranın zorla alınması, işten atılmalarına neden olunması ya da harcama yapmalarına engel olunması gibi eylemlerle yapılan her türlü ekonomik baskıdır (KSGM, 2016: 5).

Ekonomik şiddete maruz kalan kadınları sadece eğitim düzeyi düşük ve istihdama katılamayanlar şeklinde genellemek yanlış olabilir. Çünkü ekonomik şiddet, kadınların zorla çalıştırılmaları ya da kazandıkları paranın zorla alınması gibi durumları da kapsamaktadır. Fakat yine de eğitim düzeyi yüksek ve/veya istihdama katılan kadınlar bu gibi olumsuz durumlardan daha az etkilenebilir. Çünkü eşine maddi anlamda bağımlı olmayan bir kadın kendi geçimini sağlayabileceğinden ekonomik şiddet durumundan boşanma yoluyla kurtulabilme konusunda daha cesaretli olabilir.

Şiddet ile kadınların eğitim düzeyleri ve istihdama katılımları arasındaki ilişki yapılan çalışmalar bazında değerlendirildiğinde; Ediz ve Altan'ın çalışmasına göre, kadınlar her eğitim düzeyinde şiddete maruz kalabilmektedir. Ancak şiddete en fazla maruz kalan kadınlar ilkokul eğitimi alanlar iken, en az maruz kalanlar ise üniversite eğitimi alanlardır (Ediz ve Altan, 2017: 403). Ayrıca kadınların çalışıyor olması şiddet görmelerini azaltmakta iken, herhangi bir işte çalışmayan kadınlar çalışanlara göre çok daha fazla şiddet görmektedir. Aynı çalışmanın sonuçlarına göre, kadınların gelir düzeyi arttıkça şiddet görme oranı azalmaktadır (A.g.y., 2017: 404).

Aynı çalışmada yer alan bir başka araştırmada, şiddet gören kadınlara sorular sorularak kamu kurumlarından bu konudaki beklentileri öğrenilmek istenmiştir. Şiddet gören kadınların çözüm önerileri arasında ilk sırayı eğitim olanaklarının artırılması alırken, diğerleri ise iş imkânları ile ekonomik ve sosyal yardımların artırılması şeklindedir (A.g.y., 2017: 405).

Şiddet ile kadınların eğitim düzeyleri ve istihdama katılımları arasındaki ilişkiyi araştıran bir başka çalışmada da, kadınların her eğitim düzeyinde şiddete maruz kaldıkları ancak eğitim düzeyi arttıkça kadına yönelik şiddetin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır (Atan ve Atan, 2017: 291). Ayrıca çalışmada, herhangi bir işte çalışmayan kadınların çalışanlara göre şiddete maruz kalma oranları daha fazla çıkmıştır (A.g.y.,

2017: 293). Başta şiddet görenler olmak üzere kadınlara, devletten beklentileri sorulduğunda diğer çalışmaya benzer cevaplar alındığı görülmektedir. Bu beklentiler arasında; eğitim imkânlarının artırılması, mesleki eğitim verilmesi ve ücretsiz çocuk kreşlerinin açılması bulunmaktadır. Diğer beklentiler arasında ise; toplumu kadın istihdamı konusunda bilinçlendirmek, kadınların çalışmasına engel olan erkekleri cezalandırmak ve kadın istihdamını teşvik etmek için işverenlere kamu teşviki gibi seçenekler vardır (A.g.y., 2017: 299-300).

Aynı çalışmada kadınların çalışmalarına izin verilmeme nedenleri de araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; kadının çalışmasının adetlere ve törelere uygun bulunmadığı, kadının okutulmasına bile karşı olunduğu, kadının görevinin ev işleri ve çocuk bakımı olduğu ve erkeğin çalışması gerektiği gibi düşünceler yüzünden toplum tarafından kadınların eğitime ve istihdama katılımına sıcak bakılmadığı anlaşılmaktadır (A.g.y., 2017: 295-296). Adet ve töreler gibi geleneksel kalıplaşmış düşünceler nedeniyle kadınların sadece eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve istihdama katılımlarının sağlanması sorunu çözmede yetersiz kalabileceği için başta erkekler olmak üzere toplumun kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi, gerektiğinde ise yasal yaptırım uygulanması daha etkili bir çözüm olabilir.

Kadına yönelik şiddet ile kadınların eğitimi ve istihdamı arasındaki ilişkiye kabaca değinildikten sonra, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili maddeleri incelenecektir.

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi diğer adıyla İstanbul Sözleşmesi, 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılmıştır ve Türkiye tarafından bu tarihte imzalanarak 1 Ağustos 2014 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir (Bakırcı, 2015: 133).

İstanbul Sözleşmesi, kız çocuklarına ve kadınlara karşı şiddeti (şiddet ve aile içi/ev içi şiddet) ele alan ilk Avrupa Sözleşmesi özelliğini taşımaktadır (A.g.y., 2015: 133).

Sözleşme, İstanbul'da imzaya açıldığı için İstanbul Sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Kadına yönelik şiddetin insan hakları ihlali olduğunu vurgulayan

ve bağlayıcı olan ilk sözleşme özelliği taşıyan bu sözleşmede, şiddetin kadın-erkek eşitsizliğinin bir sonucu olduğu ele alınmaktadır. Ayrıca bu sözleşme, CEDAW’da ele alınan maddeleri destekler niteliktedir (Moroğlu, 2012: 366).

İstanbul Sözleşmesi’nin bir özelliği de, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve şiddeti ele almakta ve toplumsal cinsiyet kavramını tanımlayan ilk uluslararası belge olma özelliğini taşımaktadır (Bakırcı, 2015: 135).

Sözleşmede yer alan maddede toplumsal cinsiyet; “herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda oluşturulmuş roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler olarak anlaşılabacaktır” şeklinde tanımlanmaktadır (İstanbul Sözleşmesi, 2011: Madde 3). Tanımdan da anlaşılacağı gibi toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadınlara ve erkeklere yüklenen kalıplaşmış rolleri ifade etmektedir. Örneğin; kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılmalarının gereksiz ve yanlış görülmesi, onların ev işleri ve bakım görevlerinden sorumlu tutulmaları, erkeklerin ise evin geçimini sağlayan bireyler olarak görülmeleri bu rollerdendir.

Sözleşmede yer alan toplumsal cinsiyetle ilgili bir başka tanım ise, kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet kavramıdır. Bu maddede toplumsal cinsiyete dayalı şiddet; “bir kadına karşı, kadın olduğu için yöneltilen veya kadınları orantısız bir biçimde etkileyen şiddet olarak anlaşılabacaktır” şeklinde tanımlanmaktadır (A.g.y., 2011: Madde 3). Tanımda, kadınlara kadın oldukları için şiddet uygulandığı ifade edilirken toplumsal cinsiyete vurgu yapılmaktadır. Bir başka deyişle, toplum tarafından kadınlar zayıf ve güçsüz görüldükleri için kadınlara şiddet uygulanmasının normal bir durum olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır.

Sözleşmenin amaçları arasında; kadınları her türlü şiddete karşı korumak ve kadına karşı şiddeti önlemek, kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırmak, buna yönelik politikalar ve önlemler geliştirmek, uluslararası işbirliğini yaygınlaştırmak ve kadına karşı şiddetin önlenmesi için kuruluşların ve kolluk kuvvetlerinin işbirliği yapmalarını desteklemek bulunmaktadır (A.g.y., 2011: Madde 1).

Sözleşmeye taraf olan devletler, kadın-erkek eşitsizliğini ortadan kaldırabilmek için birtakım tedbirler almakla yükümlüdürler. Anayasalarına ve ilgili

diğer mevzuatlarına kadın-erkek eşitliği ilkesini ekleyeceklerini, kadınlara karşı ayrımcılığı yasaklamak için gerektiğinde yasal yaptırımları uygulayacaklarını ve kadınlara karşı ayrımcılığa neden olan mevzuat ve uygulamaları yürürlükten kaldıracaklarını taahhüt etmektedirler (A.g.y., 2011: Madde 4).

Sözleşmenin bir başka maddesinde, sözleşmeye taraf olan devletlerin sözleşme hükümlerinin etkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değerlendirmek, kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliği ortadan kaldıran ve kadınları güçlendiren politikaları uygulamak gibi taahhütlerinin bulunduğu belirtilmektedir (A.g.y., 2011: Madde 6).

Kadınların ve erkeklerin sosyal ve kültürel davranış kalıplarının değiştirilmesi amacıyla önlemler alarak, kalıplaşmış rollere neden olan gelenek, töre ve önyargıları ortadan kaldırmaya çalışmak da sözleşmeye taraf olan devletlerin taahhütleri arasındadır. Ayrıca bu devletler, kadınların güçlendirilmesi için program ve faaliyetleri teşvik etme görevini üstlenmektedirler (A.g.y., 2011: Madde 12).

Sözleşmede “Eğitim” başlığı altında yer alan maddede, sözleşmeye taraf olan devletlerin kadın-erkek eşitliğini eğitimde müfredata dâhil etmek için gerekli tedbirleri alacakları ifade edilmektedir. Müfredata eklenecek olan konular arasında; kadın-erkek eşitliği, kalıplaşmış rollerden arındırılmış toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlara karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet uygulanması ve ilişkilerde sorunların şiddet uygulamadan çözüme kavuşturulması bulunmaktadır (A.g.y., 2011: Madde 14).

Sözleşmeye taraf olan devletler, şiddete uğrayan bireylere birtakım kolaylıklar sağlamayı ve destekler vermeyi kabul etmektedirler. Bu kolaylık ve destekler yasal yollar ve gerekli diğer hizmetlerdir. Yasal ve psikolojik danışmanlık hizmetleri, maddi yardım, konut sağlanması, eğitim ve istihdama katılımı destek bu hizmetler arasındadır (A.g.y., 2011: Madde 20).

İstanbul Sözleşmesi, 20 Mart 2021 Tarihli ve 31429 Sayılı Resmî Gazete’de yer alan bilgiye göre Cumhurbaşkanı kararıyla feshedilmiştir (Cumhurbaşkanı Kararı, 2021).

İstanbul Sözleşmesi, Türk Medeni Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve diğer hukuki

metinlerin teminatı niteliğindeydi. Mevcut mevzuatın eşitlik perspektifiyle geliştirilmesini ve kazanılmış kadın hakları konusunda geri adım atılmamasını ele aldığından önemli bir sözleşmeydi (Bayram, 2021). Özellikle, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun'un İstanbul Sözleşmesi'nin bir yansıması olduğu söylenebilir. Ancak üzerinde durulması gereken asıl konu, İstanbul Sözleşmesi gibi diğer sözleşme ve kanunların da bir kararla feshedilmesi ya da kadınlar aleyhine düzenlenmesi riskidir (Tirenç İpek vd., 2021).

2.2.2.5 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

Bu başlık altında, Türkiye tarafından onaylanan 59 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmesinden kadın istihdamı ve istihdamda eşitlikle ilgili olanlara değinilmektedir.

2.2.2.5.1 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi

Yeraltı İşleri Sözleşmesi, ILO tarafından 4 Haziran 1935 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye'de ise, bu sözleşme 23 Haziran 1937 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak 21 Nisan 1938 tarihinde yürürlüğe girmiştir. (ILO, 2015).

Sözleşme'de, yaşı ne olursa olsun kadınların maden ocakları gibi yeraltı işlerinde çalıştırılmayacağı ifade edilmektedir (45 No'lu Yeraltı İşleri Sözleşmesi, 1935: Madde 2).

2.2.2.5.2 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi

Eşit Ücret Sözleşmesi, ILO tarafından 6 Haziran 1951 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye'de ise, bu sözleşme 22 Aralık 1966 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ILO, 2015).

Bu sözleşme istihdamda kadın-erkek eşitliğini esas almaktadır. Sözleşme'yi onaylayan her üyenin kadın ve erkek işçiler arasında ücret eşitsizliği yapamayacağı, yani eşit değerde bir iş için cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit ücret vereceği belirtilmektedir (100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951: Madde 2).

2.2.2.5.3 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi

Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, ILO tarafından 28 Haziran 1952 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye’de ise, bu sözleşme 10 Ağustos 1971 tarihinde yayımlanarak 29 Ocak 1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ILO, 2015).

Sözleşme’de, hastalık ödenekleri, ihtiyarlık yardımları, iş kazası ve meslek hastalıkları yardımları, maluliyet ve ölüm yardımlarının yanı sıra analık yardımlarına yer verilmektedir. Yardımın gebelik ve doğum gibi nedenlerden dolayı kazancın durduğu hallerde yapılacağı belirtilmektedir (102 No’lu Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, 1952: Madde 47).

Sağlık yardımları, doğumdan önce, doğum esnasında ve doğumdan sonra yapılan muayene ve tedaviler ile gerekli durumlarda hastaneye yatırmayı kapsamaktadır (A.g.y., 1952: Madde 49). Ayrıca gebelik ve doğum gibi nedenlerden dolayı ortaya çıkan iş göremezlik halinde periyodik ödemeler yapılması da bu yardımlardandır (A.g.y., 1952: Madde 50).

2.2.2.5.4 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Ayrımcılık Sözleşmesi, ILO tarafından 4 Haziran 1958 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye’de ise, bu sözleşme 22 Aralık 1966 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak 19 Temmuz 1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ILO, 2015).

Sözleşme’de, ırk, renk, din, siyasi inanç ve cinsiyetten dolayı iş ve meslek edinmede veya edinilen iş ve meslekte muamelede eşitliği ortadan kaldıran her türlü uygulamanın ayrımcılık olduğu ifade edilmektedir (111 No’lu Ayrımcılık Sözleşmesi, 1958: Madde 1).

Sözleşme’de, üyelerin ulusal şartlara uygun yöntemlerle iş ve meslekte ayrımı ortadan kaldırmak amacıyla iş ve meslek edinmede veya edinilen iş ve meslekte muamele eşitliğini hedefleyen bir politika izlemeyi taahhüt ettikleri belirtilmektedir (A.g.y., 1958: Madde 2).

2.2.2.5.5 122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi

İstihdam Politikası Sözleşmesi, ILO tarafından 17 Haziran 1964 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye’de ise, bu sözleşme 20 Kasım 1976 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak 13 Aralık 1977 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ILO, 2015).

Sözleşme’de iktisadi kalkınma ve gelişmeyi teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik sorununu çözmek için her üyenin tam ve verimli istihdamı hedefleyen bir aktif politika uygulayacakları ifade edilmektedir. Bu politika, iş arayan kişilere iş sağlanmasını ve işin verimli olmasını, işçilerin gerekli nitelikleri kazanmasının sağlanmasını, işin serbestçe seçilebilmesini ve ırk, renk, din, siyasi inanç ve cinsiyet gibi farklılıkların kişilerin iş ortamındaki başarısını etkilemesinin önlenmesini kapsamaktadır (122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1964: Madde 1).

2.2.2.5.6 127 No’lu Azami Ağırılık Sözleşmesi

Azami Ağırılık Sözleşmesi, ILO tarafından 28 Haziran 1967 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye’de ise, bu sözleşme 7 Aralık 1972 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanarak 13 Kasım 1975 tarihinde yürürlüğe girmiştir (ILO, 2015).

Sözleşme’de her üyenin hafif olmayan yükleri taşıma görevi olan bir işçinin sağlığını korumak ve olası kazaları önlemek için iş öncesinde çalışma yöntemleriyle ilgili eğitimleri sağlayacağı ele alınmaktadır (127 No’lu Azami Ağırılık Sözleşmesi, 1967: Madde 5). Ayrıca yüklerin bedenlen taşınmasını sınırlayacak ve kolaylaştıracak teknik araçlardan yararlanılacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 1967: Madde 6).

Sözleşme’de kadına vurgu yapılarak genç işçilerin (18 yaşından küçük) ve kadınların hafif olmayan yüklerin bedenlen taşınmasıyla ilgili işlere verilmesinin sınırlandırılacağı ve bu işlerde çalıştırıldıklarında ise yüklerin azami ağırlığının erkek işçiler için kabul edilen ağırlıktan bariz derecede az olacağı belirtilmektedir (A.g.y., 1967: Madde 7).

Görüldüğü üzere ele alınan kanun, genelge ve uluslararası sözleşmelerin maddelerinde eşitlikle ilgili ifadelerle sıkça yer verilmiştir. Ancak bu, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için önemli bir adım olmakla birlikte yeterli değildir. Çünkü

toplumdaki ataerkil zihniyetin dönüşümü gerçekleşmedikçe eşitliğin sadece mevzuatla sınırlı kalabileceği riski bulunmaktadır. Mevzuatın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha etkili olabilmesinin yollarından en önemlisinin yasal yaptırımların uygulanması olduğu söylenebilir. Örneğin; kadınların gebelik ve doğum gibi durumlarıyla ilgili izin haklarının işveren tarafından kullandırılmaması, kadınların gebelik gibi nedenlerden dolayı işten çıkarılmaları ve işverenler tarafından cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı yapılması halinde işverenlere yaptırım uygulanması mevzuatın eşitlik konusundaki etkisini artırabilir.

Çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği konusu kadın istihdamı çerçevesinde incelenmektedir. Ancak yukarıda da ifade edildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir boyutunu da şiddet konusu oluşturmaktadır. Şiddetin türlerinden biri olan ekonomik şiddet ise, istihdamla ilişkili olduğu için çalışmada bu konuya da değinilmiştir. Ekonomik şiddet, kadınların zorla çalıştırılmaları ve kazandıkları paranın zorla alınması anlamına da geldiği için kadınların sadece istihdama katılımlarının istihdamda eşitliğin sağlanması için yeterli olmayacağı açıktır. Bu nedenle kadınların istihdama katılımlarına yönelik destek ve kolaylıkların sağlanmasının yanı sıra ekonomik şiddete maruz kalmalarının önlenmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili denetimlerin artırılması ve yaptırımların uygulanması sorunu çözmede yardımcı olabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için mevzuatın yanı sıra başka adımlar atılabilir. Aşağıda bu adımlardan Türkiye’de uygulananlara değinilecektir.

2.2.3 Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Atılan Adımlar

Bu başlık altında, Türkiye’deki TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili atılan adımlara değinilecektir. Burada, ağırlıklı olarak TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan plan ve proje gibi uygulamalara yer verilecektir. TCDB uygulaması ise, tezin dördüncü bölümünde daha ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.2.3.1 Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili Girişimleri

Türkiye’de TCDB ile ilgili gelişmeler 1980’li yılların ortalarında başlamıştır. 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı’na bağlı olan Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu kurularak kadın erkek eşitliğinin devlet içinde kurumsallaştırılması için ilk adım atılmıştır. Bir başka adım 20 Nisan 1990 tarihinde atılarak Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı adında bir kurum oluşturulmuştur. 25 Ekim 1990 tarihinde ise 3670 sayılı Kanun’la Genel Müdürlük olarak yapılandırıldığı için kurumun adı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir (KSGM, 2008: 5; Tüğen ve Özen, 2008: 7).

KSGM’nin kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek ve kadınların hak, imkân ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak amacıyla; kadınlarla ilgili sosyal hizmet ve yardım faaliyetlerini gerçekleştirmek, kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak ve ulusal politika ve stratejiler arasında uyumu sağlamak gibi görevleri bulunmaktadır (KSGM, 2018: 35).

KSGM tarafından 2008 yılında hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)”nın toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için çeşitli hedeflere yer verdiği görülmektedir. Hukuksal anlamda bağlayıcı olmayan ancak kamu politikalarına yön verme amacı taşıyan bu hedeflerin içinde, TCDB için gerekli hazırlıkların başlatılması da bulunmaktadır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), 2014: 26).

KSGM tarafından hazırlanan bir başka eylem planı ise, “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2007-2010)”dır. Planda yer alan faaliyetlerden biri, kamu kurumlarına TCDB konusunda bilgilendirme çalışmaları yapılmasıdır. İki eylem planı da Pekin Eylem Platformu’nda yer alan 12 alandan 9’unu kapsamaktadır. Bu alanlar; Kadının Eğitimi ve Öğretimi, Kadın ve Yoksulluk, Kadın ve Ekonomi, Kadın ve Çevre, Kadın ve Sağlık, Kadına Yönelik Şiddet, Kadın ve Medya, Kadının İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar ve Yetki ve Karar Alma

Sürecine Katılım'dır.¹⁰ Bu alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla çeşitli amaç ve hedefler belirlenerek kamu kurumlarına sorumluluk verildiği görülmektedir. Kamu kurumlarından beklenen, eylem planlarında yer alan amaç ve hedefleri kendi plan, program ve bütçelerine yansıtarak bu hedefleri gerçekleştirmek için çeşitli proje ve programlar geliştirmeleridir. Proje ve programlar için kaynak ayrılması ise TCDB'nin uygulanması açısından önemli bir adım olarak görülebilir (A.g.y., 2014: 26).

KSGM tarafından 2012 yılında "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2012-2015)"nın ikincisi, 2016 yılında üçüncü Plan (2016-2020) ve 2021 yılında ise dördüncü Plan (2021-2025) hazırlanmıştır. Eylem planları; yasal düzenlemeler, farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümü, koruyucu hizmet sunumu ile şiddet mağdurlarının güçlendirilmesi, sağlık hizmetlerinin sunumu ve kurum/kuruluşlar arası işbirliği konularını kapsamaktadır (KSGM, 2021).

KSGM tarafından 2018 yılında hazırlanan bir başka plan ise, "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)"dır. Plan'ın, eğitim, sağlık, medya, ekonomi ve karar alma mekanizmalarına kadınların daha fazla katılımı konularında amaç, hedef ve faaliyetlerden oluştuğu görülmektedir (A.g.y., 2021).

Ayrıca KSGM kadınların istihdamını desteklemek amacıyla çeşitli projeler yürütmektedir. Projelerden bazıları şunlardır:

- 2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı arasında "Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. Protokol, kırsal alanda çiftçilikle uğraşan kadınların kişi hak ve özgürlükleri, kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında bilgilendirilmelerini ve kurumlar arası işbirliğinin sağlanmasını hedeflemiştir. Projenin sonuçlarına göre, İzmir, Sakarya, Kayseri, Diyarbakır ve Gaziantep olmak üzere toplamda 771 kadın çiftçiye eğitim verilmiştir. Bugüne kadar, pilot illerle birlikte eğitimlerden 8500 çiftçi kadın yararlanmıştır.

¹⁰ Eylem planlarında yer almayan alanlar ise; Kadın ve Silahlı Çatışma, Kadınların İnsan Hakları ve Kız çocuklarının eğitim düzeylerinin yükseltilmesidir.

- 2012 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Borusan Holding Anonim Şirketi ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” hayata geçirilmiştir. Proje, Organize Sanayi Bölgeleri’nde kreşlerin kurulmasını hedeflemiştir. Projenin sonuçlarına göre, Afyonkarahisar, Adıyaman, Malatya ve Balıkesir Organize Sanayi Bölgeleri’nde kreşler kurulmuştur.
- Aralık 2012-Ocak 2016 tarihleri arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Intel Teknoloji Hizmetleri Limited Şirketi arasında bir protokol imzalanarak “Genç Fikirler Güçlü Kadınlar” projesi hayata geçirilmiştir. Proje, 18-30 yaş arası gençlerin yenilikçi fikirlerinin desteklenmesini ve kadınların sorunlarına çözüm üretilmesini hedeflemiştir. Projenin sonuçları incelendiğinde, Adana, Erzurum, Sakarya, Kütahya, Gaziantep ve Trabzon’da 500 gencin fikir kamplarından yararlandığı ve 6 projenin sahibine sosyal girişimcilik eğitimleri verildiği görülmektedir.
- 2016-2020 tarihleri arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Limak Holding ve BM Kalkınma Programı işbirliğiyle “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi” yürütülmüştür. Projenin, mühendis olmak isteyen kadın öğrencileri desteklemek ve kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını geliştirmek gibi amaçları bulunmaktadır. Proje kapsamında bugüne kadar yapılanlar arasında, devlet üniversitelerinin mühendislik bölümlerinde okuyan kadın öğrencilere burs verilmesi, İngilizce dil eğitimi, danışmanlık, staj ve istihdam imkânları gibi hizmetlerin bulunduğu görülmektedir.
- Nisan 2017-Nisan 2018 tarihleri arasında “Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi” yürütülmüştür. Proje, 0-3 yaş arasındaki torununa bakan ve belirlenen kıstasları taşıyan büyükannelere 1 yıl süreyle 425 T.L. ödeme yapılmasını kapsamaktadır. Bu ödemenin amacı çalışan annelerin işgücünden çekilmesini önlemektir. Bursa, İstanbul ve İzmir’de 1000’er aile, Ankara, Antalya, Kayseri, Konya, Gaziantep, Sakarya ve Tekirdağ’da ise 500’er aileye yani toplamda 6500 büyükanneye destek verilmesi hedeflenmiştir. Ancak projenin değerlendirme kısmında, katılım belgesini imzalamayarak projeden ayrılan kişiler olduğu için bir yıl sonunda 5722

büyükanneye ödeme yapıldığı belirtilmektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2018; KSGM, 2021; BM Kalkınma Programı Türkiye, 2021).

2.2.3.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili Diğer Girişim ve Aktörler

Türkiye, kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacını taşıyan iki uluslararası sözleşmeyi imzalamıştır. Bunlar; 1985 yılında imzaladığı CEDAW ve 2011 yılında imzaladığı Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi ya da diğer adıyla İstanbul Sözleşmesi'dir¹¹. Ayrıca Türkiye, başta Anayasa olmak üzere çeşitli kanunlarda kadın erkek eşitliği ile ilgili hükümlere yer vermektedir. Anayasa, çeşitli kanun, genelge ve sözleşmelerde yer alan kadın erkek eşitliği ile ilgili hükümler yukarıda ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Kanunların yanı sıra 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB ile ilgili ifadeler bulunmaktadır (Parlaktuna, 2018). Kalkınma planlarında bu ifadelerin yer aldığı maddelere tezin üçüncü bölümünde değinilecektir.

Türkiye'de uygulanan Şartlı Nakit Transferi de, TCDB'ye yönelik bir uygulamadır. 2001 yılında Dünya Bankası tarafından yürütülen Sosyal Riski Azaltma Projesi ile başlayan ve 2003 yılında Türkiye'de yaygınlaşan şartlı nakit transferi ile nüfusun en yoksul yüzde 6'lık kesimine sağlık ve eğitim hizmetleri için belirli bir miktar ödeme yapılmaktadır (Orkunoğlu Şahin ve Yılmaz Furtuna, 2017: 457). KEFEK tarafından yayınlanan **Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu**'nda yer alan bilgiye göre; sağlık transferi, 0-6 yaş arası çocukların düzenli sağlık kontrolü için gerekli sağlık yardımları ile gebe kadınların doğumlarını hastanede gerçekleştirebilmeleri ve sağlık kontrollerini yaptırabilmeleri için gerekli olan ödemeleri kapsamaktadır. Eğitim transferi ise, maddi imkânı yetersiz olan ailelere çocuklarını okula gönderme şartıyla Şartlı Eğitim Yardımı adı altında yapılan yardımı ifade etmektedir. Rapor'da, bu yardımların anneye yapıldığı ve erkek çocukları ile

¹¹ İstanbul Sözleşmesi, 20 Mart 2021 Tarihli ve 31429 Sayılı Resmî Gazete'de yer alan bilgiye göre Cumhurbaşkanı kararıyla feshedilmiştir (Cumhurbaşkanı Kararı, 2021).

kıyaslandığında kız çocuklarına yapılan yardım miktarının daha fazla olduğu belirtilmektedir (KEFEK, 2014: 24). Şartlı Nakit Transferi uygulamasının toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önemli adımlardan biri olduğu söylenebilir. Ancak yardımların kadınlar tarafından kullanılıp kullanılmadığına, bir diğer deyişle kadınların ekonomik şiddete maruz kalıp kalmadıklarına yönelik denetimlerin de yapılması bu uygulamanın amacına ulaşabilmesi için gereklidir.

Kasım 2012 tarihinde KEFEK tarafından TCDB alt komisyonu kurulmuştur. Bu komisyon, TCDB ile ilgili önerileri kapsayan bir rapor hazırlamıştır. Rapor, TCDB'yi ele alan ilk resmî belge olarak kabul edilmektedir (Parlaktuna, 2018).

Bunların yanı sıra 2006 yılında BM Kadınların İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı kapsamında, BM Kalkınma Programı (UNDP), BM Nüfus Fonu (UNFPA), İçişleri Bakanlığı ve İsveç Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından “Kadın Dostu Kentler” adında bir proje geliştirilmiştir. Proje iki fazdan oluşmuş, ilk faz 2006-2010 yılları arasında Kars, Şanlıurfa, İzmir, Trabzon, Nevşehir ve Van illerini kapsamış, ikinci faz 2011-2014 yılları arasında Bursa, Antalya, Adıyaman, Samsun, Mardin, Malatya ve Gaziantep illerini içermiştir. Projenin amacı, yerel yönetimlerin planlama ve bütçeleme süreçlerine toplumsal cinsiyet kavramının yerleştirilmesi, dolayısıyla TCDB'nin uygulanmasıdır. Projenin kapsadığı illerde yerel eşitlik eylem planları hazırlanmış ve TCDB ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca aynı program kapsamında, BM Kalkınma Programı (UNDP) ve BM Kadın Birimi (UN Women) tarafından 2012-2015 tarihleri arasında yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve TCDB uygulamasının hayata geçirilmesi amacıyla bir proje geliştirilmiştir. Proje (KSGM, Milli Eğitim Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sabancı Vakfı ve Türkiye Belediyeler Birliği işbirliğiyle) Çanakkale, Kocaeli, Edirne, Aydın, Kahramanmaraş, Ordu, Erzincan, Kayseri, Gaziantep, Kastamonu ve Eskişehir illerinde yürütülmüştür (KEFEK, 2014: 27-28).

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla kurulan dernek ve vakıflar da bulunmaktadır. Bunlardan biri Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı (KEDV)'dir. 1986 yılında kurulan KEDV, eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için çalışan bir vakıftır. Bu vakfın çalışma alanlarını, kalkınmada kadınların ekonomik açıdan

güçlenmelerini teşvik etmek, afet ve göç yönetiminde kadınların rolünü güçlendirmek ve kadınların yoksulluğa karşı örgütlenmelerini ve kooperatifleşmelerini sağlamak oluşturmaktadır. Vakıf, “Ekonomik Güçlendirme Programı” altında, kadınların kendi ürünlerini üretmeleri ve iş kurmaları için eğitim ve destekler vermektedir. “Güçlendirme ve Kooperatifleştirme Programı” altında ise, 2002 yılında kadınlar için kooperatifleşme hareketi başlatılmıştır. Bu hareketin yanı sıra Vakıf, kadınların kamusal alana katılımlarını artırmak ve yerel yönetimlerle iletişimlerini güçlendirmek amacıyla girişimcilik, finansal okuryazarlık, liderlik, bilgisayar eğitimi, yerel yönetim süreçlerine katılım ve yönetim gibi konularda faaliyetler yürütmektedir (KEDV, 2021).

1994 yılında kurulan Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV), eşitsizliklerin giderilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın desteklenmesi gibi konularda toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunu göz önünde bulundurarak kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi yaşama katılımlarını artırma amaçlı politikalar öneren bir başka vakıftır. TESEV’in çalışma alanlarından bazıları şunlardır: Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasi yaşama katılımlarına ilişkin kamu politikalarının değerlendirilmesi, veriye dayalı toplumsal cinsiyet politikaları araçlarının geliştirilmesi, toplumsal cinsiyet konusundaki tartışmaların yayımlanması, ulusal ve uluslararası toplumsal cinsiyet eşitliği yaygınlaştırma süreçlerinin takip edilmesi ve konuyla ilgili politikalar önerilmesi (TESEV, 2021).

2002 yılında 37 kadın girişimci tarafından KAGİDER kurulmuştur. Dernek, kadınların iş yaşamına girebilmeleri ve girişimci olabilmeleri için eğitim ve mentörlük hizmeti vermekte ve kadın girişimcilerin desteklenmesini teşvik etmektedir (KAGİDER, 2021).

2006 yılında bir grup kadın aktivist ve akademisyen tarafından Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG) kurulmuştur. Bu platform, kadına yönelik şiddet, kadının siyasi katılımı ve kadın emegi gibi konularda faaliyetler yürütmektedir. Özellikle kadın emegi ve istihdamı konusuna odaklanmakta ve çalışmalar yapmaktadır. KEİG’in hedeflerinden bazıları şunlardır: Kadının çalışma yaşamında güvenceli yer edinmesi, iyi çalışma koşulları ve yeterli gelir sağlayan işlere sahip

olabilmesi için konuyla ilgili politikaları etkilemek ve politikalar oluşturmak, kadının ev içi ücretsiz emeğinin görünürleşmesini ve cinsiyete dayalı işbölümünün aşınmasını sağlamak (KEİG, 2021).

2015 yılında ise kadın istihdamıyla ilgili faaliyetleri hızlandırmak ve teşvik etmek amacıyla İşte Kadın Derneği kurulmuştur. Dernek, kadınların iş yaşamına katılımlarının önündeki engellerin ortadan kalkması için projeler geliştirmektedir. Ayrıca kadın girişimci veritabanı adlı uygulama ile kadın girişimciliğini desteklemektedir (İşte Kadın Derneği, 2021).

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik atılan diğer bazı adımlar ise şu şekildedir:

- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından sosyal, ekonomik ve kültürel konularda cinsiyetler arasındaki farklılığı ortaya koyan toplumsal cinsiyet göstergeleri ve istatistikleri üretilmektedir. 2003 yılından itibaren her yıl Yaşam Memnuniyeti Anketi uygulanmaktadır. Anket, Türkiye’deki bireylerin eğitim, sağlık, çalışma hayatı, gelir, belediye hizmetleri ve kişisel gelişim gibi konulardaki memnuniyetlerini ölçmektedir. 2012 yılından itibaren TÜİK’in resmi sitesinde kadın, çocuk, genç ve yaşlı nüfus gruplarının eğitim, istihdam, sağlık ve yoksulluk gibi durumlarını ortaya koyan istatistiklere yer verilmeye başlanmıştır. 2013 yılında ise TÜİK, BM Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti çalışmalarına başlamıştır ve 2017 yılında bu seti, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Veri Setine eklemiştir (TÜİK Resmi İstatistik Portalı, 2021).
- 2011 yılında yerel yönetimlere yardımcı olması için TESEV tarafından “Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu” yayınlanmıştır.
- 2012 yılında Haklı Kadın Platformu tarafından “Eşitlikçi Bütçe Çalıştayı” düzenlenerek TCDB kavramı tartışılmıştır.
- 2013 yılında İstanbul Üniversitesi Küresel Siyaset ve Yönetim Uygulama ve Araştırma Merkezi, KEİG, Friedrich Ebert Stiftung (FES) ve İsveç Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından “Dirlik Temelli Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme” çalışmalarını ve TCDB’nin ilk uygulama örneklerini

değerlendirmek amacıyla İstanbul’da uluslararası bir toplantı yapılmıştır (Ergen ve Durak, 2017: 121-122).

- Şubat 2013-Aralık 2018 tarihleri arasında ILO ve İŞKUR işbirliğiyle “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi Projesi” yürütülmüştür. Kadın istihdamını desteklemek için politikalar geliştirmek, kadınların insana yakışır işlere ulaşabilmelerine katkıda bulunmak ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı artırmak projenin hedefleri arasındadır. Politika geliştirme hedefi kapsamında; pilot illerde (Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya) Türkiye’nin ilk Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018) geliştirilmiştir. Ayrıca İŞKUR Genel Müdürlüğü bünyesinde, tüm birimlerin temsilcilerinin oluşturduğu “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu” kurulmuştur. Kadınların insana yakışır işlere erişim sağlaması hedefi kapsamında yapılanlar arasında; İŞKUR’un hizmetlerinin toplumsal cinsiyet perspektifiyle incelenmesi ve 450 personele kamu istihdam hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı olması konusunda eğitim verilmesi, pilot illerin İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu üyelerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim verilerek farkındalığın artırılmaya çalışılması, pilot illerde girişimci adayı 400 kadına girişimcilik eğitimi ve mentörlük desteği sağlanması ve aynı illerde belediyeler tarafından sunulan kurslardan yararlanan 820 kadına, kadınların insan hakları konusunda eğitim verilmesi bulunmaktadır. Tekstil, enerji, savunma ve sağlık gibi birçok hizmet sektöründe yaklaşık 2000 kişiye “Eşitliği Destekliyorum” adlı seminerle çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitim verilmesi, çalışma yaşamında taciz ve şiddetin önlenmesi amacıyla “Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizin Önlenmesi” adlı uluslararası konferansın yürütülmesi ve kamu spotları, bilgilendirici yayınlar, posterler ve videolar gibi yollarla kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında toplumun tüm kesimlerine eşitlik bilincinin aşılmasına çalışılması ise farkındalık artırma hedefi kapsamında yapılanlar arasındadır (ILO, 2013).
- Ocak 2019-Aralık 2022 tarihlerini kapsayan “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı”nın ikinci fazında ise, Kadın İstihdamı Eylem Planı’nın toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden sonuç odaklı izlenmesinin

amaçlandığı görülmektedir. Bu nedenle, ILO Türkiye Ofisi tarafından İŞKUR personeline 7-8 Haziran 2021 tarihlerinde Sonuç Odaklı Yönetim eğitimleri verilmiştir (ILO, 2021).

- 6 Ocak 2020 tarihinde “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler Programı” kapsamında, ILO ve TÜİK arasında Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret açığının¹² hesaplanmasını hedefleyen bir protokol imzalanmıştır. 30 Eylül 2020 tarihinde, tarafların işbirliğiyle “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması” adlı bir rapor hazırlanmıştır. Rapor incelendiğinde, 2018 yılı cinsiyete dayalı ücret farkının % 15.6 olduğu görülmektedir.¹³ Cinsiyete dayalı ücret farkı yaş, eğitim düzeyi, kayıt dışılık ve annelik durumu gibi faktörlerle ilintili olarak da hesaplanmıştır. Rapor’a göre, ücret farkı yaş arttıkça büyümektedir. Çalışma yaşamının başlarında % 3.8 olan ücret farkı, 40’lı yaşlara gelindiğinde kadınların aleyhine artarak % 25.9 olmuştur. Eğitim düzeyi dikkate alınarak yapılan hesaplama göre, ilkökul ve altı eğitim düzeyine sahip ücretli çalışanlar arasında ücret farkı % 38,6 iken, yüksekokul ve üzeri eğitim düzeyine sahip çalışanlarda bu fark % 15.8’dir. Bu veriden yararlanılarak eğitim düzeyi arttıkça cinsiyete dayalı ücret farkının azaldığı çıkarımı yapılabilir. Rapor’da, kayıtlı ve kayıt dışı çalışanlar açısından da ücret farkına yer verilmiştir. Kayıtlı çalışanlarda ücret farkı % 11.5 iken, kayıt dışı çalışanlarda % 24.2’dir. Bir başka hesaplama yöntemi ise, annelik ücret farkıdır.¹⁴ Çocuğu olan ve olmayan çalışan kadınlar arasındaki ücret farkına bakıldığında, bu farkın çocuğu olan annelerin aleyhine % 11 olduğu göze çarparken; çalışan anne ve babalar arasındaki ücret farkı incelendiğinde ise, bu

¹² Rapor’da cinsiyete dayalı ücret farkı; “işgücü piyasasında ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışan tüm kadınlar ve tüm erkeklerin ortalama ücret düzeyleri arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır. Bu fark aynı işi yapan ve aynı özelliklere sahip bir erkek ve bir kadın çalışan arasındaki ücret farkı olmayıp, çalışan bütün kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret düzeyleri arasındaki farktır” (ILO ve TÜİK, 2020: 12).

¹³ Rapor’da, işveren, kendi hesabına çalışan ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların hesaplama dahil edilmediği belirtilmektedir. Ayrıca hesaplamaların 2018 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verisinden yararlanılarak yapıldığı bilgisi de bulunmaktadır (ILO ve TÜİK, 2020: 10).

¹⁴ Rapor’da annelik ücret farkı; “çocuğu olan ücretli çalışan kadınlarla, olmayanlar arasındaki ortalama ücret farkı şeklinde tanımlanmaktadır. Ücretli çalışan annelerle ücretli çalışan babalar arasındaki ücret farkı olarak da ifade edilmektedir” (ILO ve TÜİK, 2020: 12).

farkın annelerin aleyhine % 19 olduğu görülmektedir (ILO ve TÜİK, 2020: 10-11).

- 24 Haziran 2021 tarihinde ILO, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası ve Türkiye Belediyeler Birliği arasında bir protokol imzalanmıştır. Protokol, belediyeler tarafından sunulan erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılıp kadınların sorumluluklarının azaltılmasıyla istihdamlarının artırılmasını hedeflemektedir (ILO, 2021).
- 23 Ağustos 2021 tarihinde Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD), belediye eşitlik birimleriyle çevrimiçi olarak toplantı yapmıştır. Toplantıya İstanbul Büyükşehir, Kadıköy, Şişli, Esenyurt ve Beylikdüzü Belediyelerinin eşitlik birimleri katılmıştır. Görüşmede, belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmaları ve belediye eşitlik birimleriyle işbirliğinin güçlendirilmesi konusu ele alınmıştır (CEİD, 2021).

TCA stratejisinin araçlarından biri olan yasal düzenlemeler bu bölümde ele alınmıştır. Ancak yasal düzenlemeler anaakımlaştırmanın sadece bir koludur. “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Atılan Adımlar” başlığı altında ise, bu stratejinin diğer araçlarından olan plan ve projelere değinilmiştir. Tezin temelini oluşturan TCDB uygulaması da bu stratejinin bir aracıdır. Bu araca ise, çalışmanın dördüncü bölümünde daha ayrıntılı olarak yer verilecektir. Örnek uygulama olarak UNDP ve UN Women ortak projesi pilot ili olan Edirne Belediyesi seçilmiş olup kurumun plan, program ve raporları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenerek TCDB girişimlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmeye çalışılacaktır.

Tezin üçüncü bölümünde ise, mevzuat metinlerinden önemli biri olan kalkınma planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilecektir. Yasal düzenlemeler, stratejik plan, performans programı, faaliyet raporu ve bütçe gibi kalkınma planları da TCA stratejisinin araçlarından biridir. Planlarda yer alacak politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle belirlenmesi TCA’ya katkı sağlayacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KALKINMA PLANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADIN İSTİHDAMI

Bu bölümde, ilk olarak kalkınmanın sırasıyla kadın emeği ve toplumsal cinsiyet ile ilişkisi üzerinde durulacaktır. Daha sonra, feminist yaklaşımlar aracılığıyla kadın, toplumsal cinsiyet ve kalkınma ilişkisine dair farklı görüşlere yer verilecektir. Kalkınma, ekonomik büyüme gibi sadece sayısal değerlerdeki ve üretimdeki artışı ifade etmemekte, sosyal, siyasal ve kültürel faktörlerin yanı sıra insan faktörünü kapsamaktadır. Üretimi ve hizmeti gerçekleştirecek faktör, insan olduğuna göre hem kadınların hem de erkeklerin kalkınma sürecine katılımı önem taşımaktadır. Ancak kadınlar istihdama doğrudan katılamasalar bile ücretsiz ev içi emek dolayısıyla kalkınmaya katkı sağlamaktadırlar. Kadınların kalkınmaya dolaylı katkısını vurgulamak amacıyla burada kadın emeği ve kalkınmanın ilişkisine değinilecektir.

Kadın emeği ve toplumsal cinsiyetin kalkınmayla ilişkisi ele alındıktan sonra, kadınların kalkınma sürecine doğrudan katkılarına yardımcı olacak politikalara ne kadar yer verildiğini görebilmek amacıyla son iki kalkınma planı (Onuncu ve On Birinci Kalkınma Planları) toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilecektir. Tezde toplumsal cinsiyet eşitliği konusu kadın istihdamı çerçevesinde irdelendiği için kalkınma planları da kadın istihdamı ve istihdamla ilişkili olan kadın eğitimi ile bağlantısı üzerinden incelenecektir. Konuyla ilgili istatistiklere yer verilerek ilgili plan döneminde kadınların durumu analiz edilmeye çalışılacaktır.

3.1 Kadın Emeği ve Kalkınma

Ev içi işler (yemek yapma, alışveriş ve temizlik vb.) ve ücretsiz bakım emeği (çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımı vb.), kadınların ücretli istihdama katılımının önündeki en büyük engellerden biridir. Diğer yandan ev içi emekle kadınlar kalkınmaya dolaylı da olsa önemli ölçüde katkı sağlamaktadırlar. Bu nedenle, burada kadınların ev içi emeğine değinmek yerinde olacaktır.

Kadınların özel alanda harcadığı emek “görünmeyen emek” kavramıyla açıklanmaktadır. Bunun birinci nedeni, ev içi emeğin doğallaştırılmış olmasıdır.

Patriyarkanın modern şekli olan kapitalist patriyarkada, kadınların özel alanda yaptıkları işler onların doğasının bir parçası olarak sunulmaktadır. İkinci nedeni, emeğin miktarının belirsiz oluşudur. Yani, çalışma, dinlenme ve sevgi gösterme iç içe geçmektedir. Üçüncü nedeni ise, ev içi emek karşılıksızdır. Kadınlar istihdama katılsalar da katılmasalar da özel alanda harcadıkları emeğin bir karşılığı bulunmamaktadır (Acar Savran ve Tura Demiryontan, 2008: 11).

Marksist feministler, kadınların karşılıksız ev içi emeğinden erkeklerin yanı sıra kapitalist sistemin yarar sağladığı görüşünü savunmaktadırlar. Keynesyen iktisatçılar da bu görüşe katılmakta, karşılığı ödenmeyen emeğin ekonominin piyasalaşmış kısmını sübvansede ettiğini vurgulamaktadırlar. Kadının ev içi emeği işgücü maliyetini düşürmektedir. Makro düzeyde ücret fonu azalmakta ve kâr havuzu büyüyerek birikim süreci hızlanmaktadır. Karşılıksız emeğin olmaması durumunda, ev içi işler ücret karşılığı yaptırılacağı için çalışana daha yüksek ücret gerekeceğinden dolayı ücret-kâr oranları bu durumdan etkilenecektir (Antonopoulos ve Hirway, 2010: 7; Aktaran: Toksöz, 2018: 109-110).

Sosyalist feminist Hartmann da, kadınların karşılıksız ev içi emeğinden hem erkeklerin hem de kapitalizmin faydalandığının altını çizmektedir. Erkekler, kadınların çocuk bakımı, yemek ve temizlik gibi emeklerinden karşılıksız olarak yararlanmakta ve işgücü piyasasında kadınlara göre ayrıcalıklı duruma gelmektedirler. Kadınların ev içi emeklerinden dolayı ucuz işgücü havuzu oluşturulması, aile örgütlenmesinin tüketimi artırması ve emek gücünün kadın tarafından sağlıklı bir şekilde yeniden üretilmesi ise kapitalizmin faydalandığı unsurlar arasındadır (Dinçer, 2021).

Kadınların karşılıksız ev içi emeği, yalnızca erkekleri ve işverenleri değil kamu sektörünü de desteklemektedir. Erkeğin yeniden üretim maliyetlerinin düşük tutulması ve kadının ucuz işgücü olması nedeniyle kârların yükselmesinin yanı sıra kadınların bakım hizmetlerini sunmasıyla devletin sosyal yatırım harcamalarının azalması ev içi emekten sağlanan yararlar arasındadır (Toksöz, 2018: 110).

1960'lı yılların sonlarından bu yana feministlerin ve kadın hareketlerinin kadınların karşılıksız ev içi emeğinin görünür kılınması konusundaki tartışmaları, konunun BM Kadın Konferansları'nın gündemine girmesini sağlamıştır. 1995 yılında

gerçekleştirilen Pekin Konferansı'nda, kadınların görünmeyen emeğinin görünür hale getirilmesi için istatistiki araçların geliştirilmesi gereği üzerinde durulmuştur. Görünmeyen emeğin hesaplara katılması kadın haklarının yanı sıra iktisadi analiz için önemlidir. Karşılıksız emek ekonomik bir faaliyet olarak görüldüğünde, bu emeğin ulusal ve uluslararası istatistiklerde düşük hesaplanması işgücü ve milli gelir hesaplarının düşük olmasına neden olmaktadır. Karşılıksız emek, ev ve bakım işleri, geçimlik üretim, gönüllü çalışma ve hane işletmesindeki karşılıksız çalışmalar şeklindedir.¹⁵ BM Ulusal Muhasebe Sistemi 1993 Sözleşmesi, karşılıksız emeğin gayri safi yurtiçi hasılaya dâhil edilmesini öngörmüştür. Ancak hane işletmesindeki karşılıksız çalışmalar ve geçimlik üretim hesaplamalara dâhil edilirken, gönüllü çalışmalar ve ev ve bakım işleri dâhil edilmemiştir. BM Ulusal Muhasebe Sistemi'ne göre, hesaplamalara dâhil edilmeyen bu işler ekonomiye değil topluma fayda sağlamaktadır (A.g.y., 2018: 110-111).

Kadınların ev içi emeğinin görünmeyen emek olmasının bu emeğin karşılıksız olmasından kaynaklanması nedeniyle 1970'lerde feministler ev içi emeğin görünür hale getirilmesi için ücretlendirilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu dönemde feministler, ücreti olmayan emeğin görünmediğini ve politika üretme alanı dışında kaldığını ifade etmişlerdir. Ancak ev içi emeğin ücretlendirilmesinin kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kurumsallaştırma riskinden dolayı asıl odaklanması gerekenin toplumsal cinsiyet algısının ortadan kaldırılması olduğu da düşünülebilir. Ayrıca sadece ev içi emeğin ücretlendirilmesini ele alan bir feminist anlayışın ataerkilliğin yarattığı etkiyi ortaya çıkarmakta eksik kaldığı söylenebilir. Ev içi emeğin ücretlendirilmesi kadın emeği sömürsünün boyutunu ölçmeye yöneliktir. Ancak kadınların ev içi emeklerinin sömürülmesi durumunun ortadan kaldırılması konusunda yetersiz kalmaktadır (Akduran ve Tuğsavul, 2018).

¹⁵ Ev ve bakım işleri, temizlik, yemek, alışveriş, çocuk, yaşlı ve engelli bakımı vb. işlerdir. Geçimlik üretim, hayvancılık, ormancılık, balıkçılık, tarımsal üretim, gayrimenkul değerlerin üretimi, hammadde toplanması, pazarda satmak için tarımsal ve gıda üretimine yönelik faaliyetler ve su ve yakıt gibi temel ihtiyaçların toplanmasını kapsamaktadır. Gönüllü çalışma, yararlanıcıları doğrudan aile bireyleri olmayan ve çalışma karşılığı ödeme yapılmayan bir çalışma türüdür. Hane işletmesindeki karşılıksız çalışma ise, çoğunlukla kadınlar tarafından karşılıksız olarak yapılan enformel nitelikteki çalışmalardır. Hane işletmesi, yoğun dönemlerde aile üyesi kadınları karşılıksız çalıştırırken yoğunluğun azaldığı dönemlerde çalıştırmamaktadır (Toksöz, 2018: 111-113).

Toplumsal yeniden üretim, biyolojik üretimi, emek gücünün yeniden üretimini ve bakım ihtiyaçlarının üretimini kapsayan bir kavramdır. Kadınlar doğurarak nesilsel devamlılığı sağlamalarının yanı sıra geleceğin emek gücünü üretmiş olmaktadır. Ayrıca kadınlar aynı evde yaşadıkları erkeklerin ihtiyaçlarını karşılayıp işe sağlıklı ve temiz gitmelerini sağlayarak emek gücünü yeniden üretmektedirler. Kadınların, çocuk, hasta, engelli ve yaşlılar gibi bakıma ihtiyacı olan bireylerin ihtiyaçlarını karşılaması ise bakım ihtiyaçlarının üretimidir. Kadınların görünmeyen emeği, toplumsal yeniden üretimin tüm boyutlarını kapsamaktadır (KEİG, 2015: 8; Yaman, 2021).

Görünmeyen emek kavramı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin anlaşılması bakımından önemlidir. Ev teknolojileri sayesinde (elektrik süpürgesi, çamaşır ve bulaşık makinesi vb.) ev içi emeğin zamanla azaldığı düşünülebilir. Ancak görünmeyen emek, temizliğin yanı sıra bakım emeğini ve duygusal emeği kapsayan bir kavramdır (Dinçer, 2021).

Bakım emeği, içinde iki emek türü barındırmaktadır. Bunlardan biri, bireyin yiyecek ve temizlik gibi ihtiyaçlarının karşılanmasıdır. Diğer ise, merhamet, aşk ve sevgi gibi duygulardan oluşan duygusal emektir. Bakım emeği ev içi işlerle de iç içedir. Çocuk, engelli ve yaşlı bakımında hem bu bireylerin kişisel ihtiyaçları karşılanmakta hem de yemek pişirme, temizlik ve çamaşır yıkama gibi ev içi işler yapılmaktadır (Özkaplan, 2009: 16-17).

Duygusal emek, özel alanla sınırlı bir emek türü değildir. Piyasada hizmet sektörünün feminizasyonu ile yatay ve dikey katmanlaşma ortaya çıkmaktadır. Bakıcı, öğretmen, satış elemanı, hemşire, sekreter ve sosyal hizmetli gibi duygusal emek gerektiren işler yatay katmanlaşma ile kadın işi olarak nitelendirilmektedir. Mühendislik, yöneticilik, bilim ve teknoloji ile ilgili işler ise dikey katmanlaşma ile erkek işi olarak kabul edilmektedir. Katmanlaşma ücret farklılığına da neden olmaktadır. Duygusal emek gerektiren ve kadın işi olarak nitelendirilen meslekler erkek işi olarak görülen mesleklere göre daha düşük ücretlidir. Bakım, sabır, anlayış ve ilgi gibi duyguların kadınların doğasında zaten var olduğu kabul edildiğinden duygusal emek değersiz görülmektedir (A.g.y., 2009: 18-19). Aslında duygusal emek kadınların doğası ya da yetenekleriyle ilgili değildir. Ev içi işler ve bakım sorumluluğu

gibi duygusal emek de ataerkil kapitalizmin kadınlara yüklediği bir yükür. Kadınlara duygusal emeğın yüklenmesi, onların psikolojik şiddete maruz kalarak (hane içinde çocuklara, eşe, babaya ve yaşlılara, hane dışında ise işverene, iş arkadaşlarına ve müşterilere gülyüz ve ilgi gösterme) yıpranmalarına neden olmaktadır (Gençtanır, 2019).

Liberalizm türlerinden biri olan sosyal liberalizm, cinsiyet nedeniyle mesleklerin katmanlaşmasını ve ayrımcılığı, bölünmüş işgücü piyasaları kuramlarıyla açıklamaktadır. Eşit işe eşit ücret verilmediği, kadın meslekleri adı altında mesleklerin ayrıştırıldığı ve kadınlar erkeklerle aynı mesleklere girebilseler bile kadınların üst kademelere çıkamadıkları belirtilmektedir. Kadınlar üst kademelere gelemedikleri için ikincil konuma düşerek rekabet etmeyen/edemeyen gruplar olarak kalmaktadırlar. Piyasa, rekabet eden ve edemeyenlerden oluştuğu için bölünmüş piyasa haline gelmektedir (Arın, 1992: 177).

Sosyal liberalizme göre, eşitsizliklerin azaltılması için yasal eşitliğin yanı sıra yasal haklardan yararlanmayı sağlayacak fırsat eşitliği politikalarının uygulanması gerekmektedir. Ayrıca bu kuram, pozitif ayrımcılık politikalarına önem verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadınların eğitim kurumlarına ve mesleklere girebilmelerini kolaylaştıran kotalar konulması, gebelik ve doğuma yönelik kolaylıkların sağlanması, esnek çalışma ve kreş hizmetleri bu politikalarındandır. Sosyal liberalizm, bu politikaların dışında toplumsal cinsiyet algısını ortadan kaldıracılamak için kültür ve eğitim politikalarının uygulanması gerektiğini belirtmektedir. (A.g.y., 1992: 179).

Marksist kurama göre ise, sosyal liberalizmin önerdiği politikalar önemli olmakla birlikte yetersizdir. Kuram, bu politikaların sınırlı çözüm olacağını ifade etmektedir. Çünkü yeniden üretim maliyetleri kreş vb. hizmetlerle azaltılsa bile yeniden üretim sürecindeki emeğın tümünün karşılanması kapitalizmde maliyetleri çok artıracaktır. Bir diğer neden ise, yeniden üretim maliyetlerinin birçoğu karşılanılsa bile kriz gibi durumlarda bu politikalar terkedilerek maliyetler tekrardan kadınların sorumluluğuna yıkılacaktır. Özetle, marksist kuram, ayrımcılık ve eşitsizliğin

kapitalist sistemden kaynaklandığını ve bu tür politikalarla durumun tamamen düzelmeyeceğini savunmaktadır (A.g.y., 1992: 183-184).

3.2 Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklara rağmen, toplumsal cinsiyet kavramı cinsiyet kavramıyla ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet, bireyleri eril ve dişil olarak gruplandırıp onlara birtakım görev ve sorumluluklar yüklerken görev dağılımını cinsiyete göre yapmaktadır. Tezin birinci bölümünde değinildiği gibi, görev alanları kesin çizgilerle belirlenerek, kadınlar ev içi işler ile sınırlandırılmakta, erkekler ise aslolarak evin geçimini sağlayan bireyler olarak görülmektedir. Diğer bir deyişle; kadınlar çocuk, yaşlı ve engelli bakımı, temizlik, yemek yapımı ve diğer ev işleri ile ev içine hapsedilmiş birer birey haline getirilirken, erkekler gündelik ev içi işlerin hiçbirinden sorumlu tutulmamaktadır. Dahası, tamamen kadınların sorumluluğunda olan ev içi işler bir iş olarak bile değerlendirilmemektedir.

Cinsiyetler ile eşleştirilen görev ve sorumluluklardaki eşitsizlik, toplumsal cinsiyet ayrımcılığını ve dolayısıyla eşitsizliğini ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, toplumun yüklediği toplumsal cinsiyet rollerinden ötürü kadınların ve erkeklerin yasal, sosyal, ekonomik ve siyasal hakların yanı sıra kaynaklar ile hizmetlerin kullanımında ve erişiminde eşit durumda olmamaları şeklinde ifade edilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise, kadınların ve erkeklerin eşit haklara, fırsatlara ve imkânlarla sahip olması, kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığın olmaması durumudur (Ecevit, 2010: 4). Kavram, toplumdaki dezavantajlı kesimler için adalete vurgu yapmaktadır. Bu adalet de kaynak, hizmet ve imkânlardan yararlanmada herkesin eşit olmasının yanı sıra, gündelik hayatta kanun önünde, toplum ve hatta aile içinde her cinse eşit şekilde davranılmasını kapsamaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşan istek ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak gerektiğinde pozitif ayrımcılık uygulanmasını şart koşmaktadır (Baydur ve Uçan, 2016: 142).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumunda kadınlar erkeklere göre dezavantajlı konumdadır. Bunun sonucu olarak kadınlar eğitime, istihdama katılımda ve gelir elde etmede zorluklarla karşılaşabilmektedir. Eşitsizliklerin ölçümünde kullanılan

öğrenim, meslek/yapılan iş ve gelir değişkenleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan eşitsizliklerin de temel belirleyicileridir (Şimşek, 2011: 120). Toplumsal cinsiyet ile kalkınmanın ilişkisini anlamaya çalışırken bu belirleyicilerden yararlanılabilir.

Kalkınma, ekonomik büyüme gibi yalnızca sayısal değerlerdeki ve üretimdeki artışı ifade etmeyen, sosyal, kültürel ve siyasal faktörlerin yanı sıra insan faktörünü kapsayan daha kapsamlı bir kavramdır. Ataerkil ideoloji temelli toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda olmaları, kalkınmaya doğrudan katkı sağlamalarını engellemektedir (Bilican Gökkaya, 2018: 221). Özetle; toplum tarafından kadınlara ve erkeklere yüklenen kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri yüzünden kadınlar eğitime, istihdama katılamamakta ve gelir elde edememekte dolayısıyla kamusal alandan dışlanmakta, özel alanda ise ev içi işler ile sorumlu tutulmaktadırlar. Bunun sonucunda kadınlar hem dezavantajlı konuma düşmekte hem de kalkınmaya doğrudan katkı sağlayamamaktadırlar.

Hem kadınların hem de erkeklerin kalkınma sürecine katılımı, üretimi ve hizmeti gerçekleştirecek olan insan faktörü olduğundan önemlidir. Kalkınma, ekonomik büyümeden daha kapsamlı bir kavram olarak insanların yaşam koşullarını iyileştirmeyi, adaleti ve cinsiyetler arası eşitliği sağlamayı hedeflemektedir (A.g.y., 2018: 229).

İkinci Dünya Savaşı sonrası kalkınmada beşeri sermaye ön plana çıkmış,¹⁶ ve beşeri sermaye kuramı (insan sermayesi kuramı) ortaya atılmıştır (Tunç, 1998: 84). İşgücü piyasasındaki eşitsizliği ele alan bu kuram, Neoklasik İktisat Okulu tarafından geliştirilmiştir. Kurama göre, kadınların düşük statülü işlerde çalışmaları ve düşük ücret almaları beşeri sermaye yatırımlarının¹⁷ yetersiz olmasının bir sonucudur. Ayrıca bu kuram, işgücü piyasasında kadın ve erkeğin birbiri ile tam ikame edilemeyeceğini savunmaktadır. Çünkü kadınlar evlenip çocuk sahibi olduğunda işgücünden

¹⁶ Kalkınmada beşeri sermayeyi ön plana çıkaran gelişmelerden bazıları şunlardır: teknolojik yenilikler sonucu üretimde ilkel tekniklerden modern tekniklere geçiş, mal ve hizmetlerin üretilmesi, yönetilmesi ve pazarlanması gibi aşamalarda nitelikli insan faktörüne gereksinim duyulması ve bilimsel ve teknik bilginin önem kazanmasıdır (Tunç, 1998: 84-85).

¹⁷ Eğitim kurumlarında eğitim alma, hizmet içi eğitim alma, iş arama ve iş için göç etme beşeri sermayeye yapılan yatırımlardandır (Palaz, 2003: 91).

ayrılmaktadır. Bu nedenle kadınların erkeklere göre iş deneyimi ve beşeri sermayeye yaptığı yatırımları daha azdır. Kadınlar hizmet içi eğitime katılım konusunda da daha az istekli olup, daha az çalışarak çocuk bakımı ve ev işlerine daha fazla zaman ayırmak için geleceği olmayan işleri seçmektedirler. Özetle bu kurama göre, kadınların geleceği olmayan işlerde olmaları ve düşük ücret almaları bireysel tercihlerinin bir sonucudur (Palaz, 2003: 91-92).

Neoklasik iktisatçılar, kadınların düşük ücret almasını toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak değerlendirmemektedirler. Düşük ücretin bir sonuç olduğunu, bu sonucu ise kadınların beşerî sermayeye yatırım yapmamalarının ortaya çıkardığını savunmaktadırlar. Neoklasik iktisatçılar bu görüşe varırken toplumda var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini göz ardı etmektedirler. Örneğin; kız çocuklarının erkek çocuklarına göre daha az okula gönderilmesini ya da hiç gönderilmemesini dikkate almamaktadırlar (Ecevit, 2013: 31).

Liberal ekonomilere göre işsizlik istemli olarak ortaya çıkmakta, geçerli ücret ve şartlarda çalışmak istemeyenler bu grubu oluşturmaktadır. Ancak geçerli ücret ve şartlarda çalışmak istemelerine rağmen çalışamayan işsizler de bulunmaktadır. İstem dışı işsizlik diye adlandırılan bu işsizlik türünü Keynesyen yaklaşım öne sürmüştür. İstem dışı işsizliğe yapısal değişimler, konjonktürel dalgalanmalar ve üretim kapasitesi yetersizliği neden olabilmektedir. Keynes, istem dışı işsizliğin en önemli nedeninin talep yetersizliği olduğunu savunmaktadır (Özsabuncuoğlu ve Direkçi, 2012: 5-6).

Marksist ve sosyalist kuram, işgücü piyasasının işleyişinin toplumsal ilişkiler bağlamında incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Marksist kuram, toplumun işleyişine etki eden en temel etkenin maddi üretim ilişkileri olduğunu dolayısıyla cinsiyet temelindeki eşitsizliklerin kapitalizmle ilişkisini vurgulamaktadır. Kapitalist sistemin sürmesi için gerekli olan emeğin, yeniden üretimi gereklidir. Neoklasik iktisada göre, toplumsal yeniden üretimi sağlayan birey para kazanmamakta ve bu üretimi bireysel tercihleriyle gerçekleştirmektedir. Marksist kuram ise, yeniden üretimin kapitalist sistemin önemli bir parçası olduğunu, piyasada üretim gerçekleşirken evde de emek gücünün yeniden üretildiğini belirtmektedir. Yeniden

üretimi gerçekleştirenin kadın olması durumunda cinsiyetçi ayırım ile sınıf ilişkisinin iç içe geçeceğini ifade etmektedir. Yeniden üretim sürecindeki emeğin sömürüye mi ezilmeye mi maruz kaldığı yönünde Marksist kuram içinde farklı bakış açıları bulunmaktadır. Bunlardan biri, kadınların ev içi emeğinin dolaylı da olsa artık değer ürettiği ve sömürüldüğü şeklindedir. Yeniden üretim sürecindeki emek yoluyla karşılanan doğum, bakım ve emek gücünün yeniden üretimi piyasadan satın alınsa emek gücünün maliyeti artacak ve emeği kiralayan işveren daha yüksek ücret ödemek zorunda kalacaktır. Karşılıksız ev içi emek sayesinde kapitalist sistem bu yükten kurtularak ücretsiz emeği sömürmektedir (Arın, 1992: 180-182).

Sosyalist kuram ise, iktisadi ilişkilerle tanımlanan sınıf ilişkilerinin yanı sıra ataerkil ilişkilere de odaklanılması gerektiğini savunmaktadır. Kapitalizmin ataerkil ilişkileri geçmişten devralarak ataerkil ideolojiyi yeniden ürettiğini ve kadınları ezdiğini belirtmektedir (A.g.y., 1992: 183).

Feminist kuram, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizliği değerlendirirken toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve ataerkilliğe dikkat çekmektedir (Özçatal, 2011: 22). Cinsiyete dayalı işbölümü, kadınların maddi açıdan bağımlı duruma gelmelerine ve iş hayatında düşük ücretli işlere mahkum olmalarına neden olmaktadır. İşgücü piyasasındaki bu eşitsizlik, erkeklerin kadınlar üzerindeki hegemonyasını kadınların düşük ücretli işlerde çalışmak yerine eş olmayı tercih etmeleri vasıtasıyla tahkim etmektedir. Kuram, kadınların işgücü piyasasındaki eşitsiz konumunu değerlendirirken işbölümünün yanı sıra ataerkilliği hesaba katmaktadır. Hartmann'ın tanımına göre ataerkillik, “maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisidir.” Bu ilişkilerde, erkekler hem özel hem de kamusal alanda kadınların üretkenliğini denetim altına almaktadır. Bu durum kadınların iki alanda da ikincil konuma düşmelerine neden olmaktadır (Hartmann, 2006; Walby, 1990; Aktaran: Özçatal, 2011: 24-25). Özetle, bu kuram beşerî sermaye kuramının aksine eşitsizliklerin bireysel tercihler sonucu ortaya çıkmadığını, toplum tarafından bireylere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ile erkeğe her alanda üstünlük tanıyan ataerkil ideolojinin bir sonucu olduğunu savunmaktadır.

Ataerkil ideolojinin bünyesinde yer alan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı aile, eğitim, istihdam, sağlık ve siyaset gibi yaşamın her alanında erkekleri avantajlı kılarken, kadınları pasifize etmekte ve erkeklere bağımlı hale getirmektedir. Bu durum, kadınların hem özel hem de kamusal alanda engellerle karşılaşmalarına ve kalkınmaya doğrudan katkı sağlayamamalarına neden olmaktadır (Bilican Gökkaya, 2018: 228).

3.3 Kalkınmada Başlıca Feminist Yaklaşımlar

Neoklasik yaklaşıma göre, kadınlar ev içi işler ve çocuk bakımından sorumlu olan ve kamusal alanda yer almadıkları için kalkınma sürecinde görünmez aktörlerdir. Ekonomik büyümeyle bağlantılı olarak toplum refahının artacağı ve kadınların da statülerinin iyileşeceği kabul edilmektedir. Ayrıca toplumlar modernleştikçe kadınların eğitim ve istihdama katılma imkânlarının artacağı varsayılmaktadır. 1970 yılında Ester Boserup tarafından yazılan **Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü** adlı kitap bu bakış açısının değişime uğramasında önemli bir rol oynamıştır. Kalkınma sürecine önce kadın daha sonra toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yaklaşılmaya başlanmıştır (Toksöz, 2018: 48). Aşağıda, bu yaklaşımlardan temel olan üçüne yer verilmiştir. Bunlar; Kalkınma içinde Kadın, Kadın ve Kalkınma ve Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma'dır.

3.3.1 Kalkınma içinde Kadın (WID) Yaklaşımı

Kalkınma içinde Kadın ya da diğer adıyla Kalkınmada Kadın yaklaşımı, liberal feminist kuramdan beslenmektedir. Bu yaklaşım, kadınlar arasındaki sınıfsal, etnik ve ırksal farklılıkları göz ardı ederek onları homojen bir biçimde ele almaktadır. Oysa her kadının yaşadığı sorunlar birbirinden farklıdır. Örneğin; alt ya da üst sınıfa dâhil olan kadınların ezilmişlikleri aynı değildir. Kalkınmada Kadın yaklaşımına göre, kadınların toplum içinde yaşadıkları eşitsizliklerin ortadan kalkması için ekonomik ve toplumsal yaşama katılmaları gerekmektedir. Bu nedenle, kadınların eğitim alması ve gelir elde etmesi için program ve politikalar üretilmelidir (Güneş, 2011: 148).

Kalkınmada Kadın yaklaşımı, kalkınma planlarında kadınların yer almamasını bir sorun olarak görmekte ve bu sürece kadınların nasıl dâhil edileceğinin yollarını aramaktadır (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013: 5).

Özellikle 1950-70 yılları arasında, kalkınma politikaları modernleşme kuramından etkilenmiştir. Kurama göre, geleneksel toplum yapısı teknolojik gelişme, ticari faaliyetlerin gelişmesi ve işbölümünün artmasıyla birlikte ortadan kalkacaktır ve tüm toplum ekonomik gelişmeden fayda sağlayacaktır. Ancak bu varsayım doğru çıkmamış ve kadınlar ekonomik gelişmenin dışında kalmaya devam etmiştir. 1970 yılında, Ester Boserup'un yazdığı **Ekonomik Kalkınmada Kadınların Rolü** adlı kitapla Kalkınmada Kadın yaklaşımı önem kazanmaya başlamıştır. Boserup, tarımda teknolojinin kullanılmasının kadın erkek eşitliğini sağlamadığını savunmaktadır (Güneş, 2011: 148). Modernleşmeyle birlikte hem tarımda hem de diğer alanlarda verimliliğin arttığını ancak makine ve teknoloji kullanımının erkeklerin kontrolüne geçtiğini ve kadınların bu süreçten dışlandığını ifade etmektedir. Bu dışlanma sonucu, ekonomiler verimli kadın nüfusundan mahrum kaldığı için refah düzeyleri de istenen seviyeye ulaşamamıştır. Boserup bu sorunun çözümü için, kadınların ekonomik ve toplumsal konumlarını iyileştirecek politikalar geliştirilmesi gerektiğini belirtmektedir (Saygılıgil, 2015: 93).

Kalkınmada Kadın yaklaşımı, kadınların kalkınmadan daha az yararlanmalarının nedenini araştırmak yerine kalkınma sürecine nasıl katılabileceklerini ele almaktadır. Ayrıca bu yaklaşım, kadınların ikincilleştirilmesinin kaynağını sorgulamak yerine eğitim, istihdam gibi alanlara katılımına odaklanmaktadır (Serdaroğlu ve Yavuz, 2008: 132).

3.3.2 Kadın ve Kalkınma (WAD) Yaklaşımı

1970'lerin ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan Kadın ve Kalkınma yaklaşımı, Kalkınmada Kadın yaklaşımının eksikliklerini gidermek amacıyla geliştirilmiştir. Bu yaklaşım, Kalkınmada Kadın yaklaşımının tersine kadınların kalkınma sürecinde bir role sahip olduğunu ve bunun da kadının emeğinin sömürülmesi yoluyla gerçekleştiğini savunmaktadır (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013: 6).

Kadın ve Kalkınma Yaklaşımı, kadınların modernizmin ve kapitalist sistemin içine çekilmesini savunan Kalkınmada Kadın yaklaşımının aksine kadınların toplumdaki eşitsiz konumunun nedenlerinden ikisinin kapitalizm ve modernizm olduğunu ileri sürmektedir. Bu yaklaşım, kapitalist sistemin hiyerarşi, eşitsizlik ve sömürü ürettiğini savunan Bağımlılık kuramı¹⁸ ve Marksist kuramdan beslenerek kadın erkek eşitsizliğini ele almaktadır (Saygılıgil, 2015: 93). Eşitsizliğin nedeninin özel mülkiyet ve kapitalizm olduğunu ve bu eşitsizliğin son bulması için kapitalist sistemin ortadan kaldırılması gerektiğini savunmaktadır (Bilican Gökkaya, 2018: 230).

Kadın ve Kalkınma yaklaşımı Kalkınmada Kadın yaklaşımına göre kadınların toplumdaki eşitsiz konumunu daha eleştirel bir bakış açısıyla değerlendirmektedir. Ancak kadın erkek eşitsizliğinin nedenini ataerkillikten ziyade kapitalizme bağladığı için ataerkil sistem ve kadınların konumu arasındaki ilişkiyi analiz etmede bu yaklaşım da yetersiz kalmaktadır (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013: 6).

3.3.3 Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma (GAD) Yaklaşımı

Kalkınma içinde Kadın ile Kadın ve Kalkınma yaklaşımları, doğrudan kadına odaklanmakta toplumsal cinsiyet eşitsizliğini göz ardı etmektedir. Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma yaklaşımı ise, hem özel hem de kamusal alanda kadın ve erkek arasındaki toplumsal bağlantıyı göz önünde bulundurarak konuyu daha bütüncül bir şekilde ele almaktadır (Gündüz Hoşgör, 2013: 58).

1980’li yıllarda geliştirilen bu yaklaşım, kadınların toplumdaki ikincil konumunun temelindeki ataerkil sistemi vurgulamaktadır. Sadece kadınlara odaklanmanın yetersiz olduğunu, kadınların statülerinin iyileştirilmesi ve kalkınmanın bir parçası olmalarının sağlanması için onları toplumda ikincil konuma iten ve baskı altında tutan ataerkilliği incelemenin gerekli olduğunu belirtmektedir (Bhasin, 2003: 51).

¹⁸ Bağımlılık kuramı, küresel eşitsizliğin kapitalizmden kaynaklandığını, kapitalist ülkelerin az gelişmiş ülkelerin kaynaklarını sömürerek geliştiklerini ileri sürmektedir. Bu kuramın temsilcilerinden Andre Gunder Frank, “azgelişmişliğin gelişmesi tezi” ile durumu açıklamaktadır. Frank, az gelişmiş ülkelerin gelişmiş ülkelerin gelişmesi nedeniyle az gelişmiş hale geldiklerini ifade etmektedir (Demir, 2018: 35).

Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma yaklaşımı, kadınların ikincilleştirilmesine neden olan ataerkil sistemin yanı sıra kadınların sınıfsal durumlarıyla maddi koşullarına odaklanmaktadır. Ayrıca kadınların toplumdaki konumlarının temel belirleyicilerinden biri olarak görülen ve kadın ile erkeklerin rol ve sorumluluklarını belirleyen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin değişmez olmadığını, bunların toplumsal olarak yapılandırıldığını savunmaktadır (Serdaroğlu ve Yavuz, 2008: 142).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklerin haklarını, alanlarını, rollerini ve sorumluluklarını belirleyen bir kavramdır. Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma yaklaşımına göre, toplum tarafından belirlenen bu tanımlamalar kadının statüsünü etkilemekte, dolayısıyla kadının statüsünün iyileştirilebilmesi için bu tanımlamaların değiştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet rolleri sorgulanırken erkeklerin rollerinin de sorgulanması gerektiğini sadece kadınlara odaklanmanın eksik bir analiz olacağını eklemektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin sorgulanması, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ve hiyerarşilerinin incelenmesi anlamına gelmektedir (Bhasin, 2003: 51).

Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma yaklaşımı, sosyalist feminist kuramdan beslenerek kadınların özel alanda yeniden üretim sürecindeki emeğini ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre, kadınların gelir getirici bir faaliyete dahil olması yeterli değildir; kadınlar kamusal alanda üretime katılırken, erkekler de özel alanda iş bölümüne katılmalıdır. Özetle bu yaklaşım, kadınların istihdama katılmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kalkması için toplumda eşitlik bilincinin ve farkındalığının oluşmasını hedeflemektedir (Gündüz Hoşgör, 2013: 58).

Acar Savran'a göre, özel alandaki cinsiyete dayalı işbölümünün aşındırılmasının ilk koşulu kadınların özel ve kamusal alanda güçlenmeleridir. Bu güçlenmenin sağlanması için sunulan öneriler arasında, devredilemez ücretli babalık izinleri, kamusal bakım hizmetlerinde erkek istihdamının teşviki ve hizmet alanların kamusal bakım hizmeti sunan kurumların kararlarına katılımı bulunmaktadır. Acar Savran, hizmet alanların bu kurumların yönetimine katılımının, babaları ve hasta/yaşlı bireylerin erkek yakınlarını bakım emeğine katmanın bir yolu olarak görülebileceğini belirtmektedir. Örneğin; kurumlarda bedava kamusal bakım hizmeti almanın bir

koşulu olarak babaların merkezde verilen bakım kurslarına ve merkezin yönetimine katılımlarının talep edilmesinin, bakım emeğinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayan bir adım olabileceği ifade edilmektedir (Acar Savran, 2010: 74-75).

Bhasin'e göre, toplumsal cinsiyet ve kalkınma üzerinde durulurken dikkat çekilmesi gereken noktalardan bazıları şöyledir: Kadınların hem özel hem de kamusal alanda yaşadıkları eşitsizlikler biyolojik farklılıktan kaynaklanmamakta, toplum tarafından üretilen toplumsal cinsiyet kalıplarının bir ürünü olmaktadır. Kadınlar yerine bu toplumsal cinsiyet kalıplarının sorgulanması gerekmektedir. Kadınların mevcut konumlarının değiştirilmesi için ataerkil sistemle mücadele edilmelidir. Kadınlar karar mekanizmalarında ve tüm kurumlarda yer alabilmelidir. Kadınların konum, koşul ve rollerinin değişmesi erkeklerin de bu alanlarda değişimine bağlıdır. Ayrıca kadınlar kalkınma plan ve politikalarının sadece yararlanıcısı olmak yerine öznesi olmalıdır (Bhasin, 2003: 52).

Kadın ve erkeklerin kalkınma sürecine eşit katılımını sağlayabilmek için cinsiyet körü kalkınma girişimleri yerine plan ve politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmelidir. Kaynak ve hizmetlere cinsiyet ayrımı yapılmadan eşit erişim sağlanmalıdır. Ayrıca kadınlar hem kendi hem de toplum adına karar alabilen bireyler olarak değerlendirilmelidir. Özetle, karar alma aşamasından uygulama aşamasına kadar kalkınma sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir (Bilican Gökkaya, 2018: 231-232).

3.4 Kalkınma Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kalkınma Planları, eski adıyla Devlet Planlama Teşkilatı yeni adıyla Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan beş yıllık planlardır ve Türkiye'nin ekonomik, sosyal ve kültürel konuları başta olmak üzere birçok konuda amaç ve hedefler belirleyerek uzun dönemde gerçekleştirilmesi hedeflenen büyümeyi ele alan temel politika dokümanlarıdır (Akça vd., 2017: 394). Türkiye, 1963 yılından itibaren planlı kalkınma dönemine geçiş yapmıştır ve 1963 yılından bu yana on bir tane kalkınma planı hazırlanmıştır.

Mevzuat, stratejik plan, performans programı, faaliyet raporu ve bütçe gibi kalkınma planları da TCA araçlarından biridir. Çünkü ekonomik, sosyal ve kültürel

konularda iyileşme hedeflenirken kadın ve erkeklerin ihtiyaçları doğrultusunda politikalar belirlenebilir. Bir başka deyişle, eğitim ve istihdam gibi birçok konuda iyileşme ve gelişmeyi sağlayacak politikalar belirlenirken toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi göz önünde tutularak bu planlar TCA'ya yardımcı olabilir.

Tezde bütün kalkınma planlarını tek tek incelemek mümkün olmadığından son iki kalkınma planı ele alınacaktır. Planlar, kadın eğitimi ve istihdamıyla ilgili politikaların yanı sıra TCDB uygulamasıyla ilgili adımlara ne kadar yer verildiği konusunda değerlendirilecektir.

3.4.1 Onuncu Kalkınma Planı

2014-2018 yılları arasını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'nda yer alan "Demografik Yapıdaki Değişiklikler" başlığı altında kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle istihdama ve sosyal hayata katılımlarının artmasının ülkenin ekonomik ve sosyal açıdan gelişimini sağlayacak önemli bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 10). Ayrıca kadınların işgücüne katılımlarını destekleyecek eğitim-sanayi işbirliği politikalarının geliştirilmesinin sürdürülmesi şartıyla Türkiye'nin demografik fırsatlardan yararlanabilecek bir ülke olacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 2013: 11). Görüldüğü üzere her iki ifadede de kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesinin, istihdama katılımlarını artıracak politikaların desteklenmesinin ve uygulanmasının ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimini olumlu yönde etkileyeceği vurgulanmaktadır.

Onuncu Kalkınma Planı'nın "Plan Öncesi Dönemde Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler" bölümünde, eğitimin altyapısının iyileştirildiği ifade edilmektedir. Yoksul öğrencilerin ve kız çocuklarının eğitim görmelerinin desteklenmesi, okullaşma oranlarının artırılması, derslik başına düşen öğrenci sayısının azaltılması bu gelişmelerdendir. Plan öncesi dönemde zorunlu eğitimin süresinin uzatılması ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin artırılması gibi eğitime yönelik birçok yenilik ve gelişme sağlanmasının yanı sıra kadınların, yaşlıların, engellilerin ve çocukların ekonomik ve sosyal hayata katılımları yönünde gelişmeler sağlandığı ve yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi için bölgesel sosyal kalkınma programları uygulandığı belirtilmektedir. Plan'da, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için nitelikli insan

gücünün yetiştirilmesi konusunun halen önceliğini koruduğu vurgulanmaktadır (A.g.y., 2013: 23-24).

“Planın Temel Amaçları ve İlkeleri” bölümünde, insan haklarının garanti altına alındığı ve fırsat eşitliğinin sağlandığı bir yapının ortaya çıkarılmasının esas olduğu, ayrıca insan odaklı kalkınma anlayışının benimsendiği ve buna bağlı olarak da kişilerin niteliklerinin yükseltilmesiyle sosyal ve ekonomik hayata katılımlarının sağlanmasının temel alındığı ifade edilmektedir (A.g.y., 2013: 28).

Tablo 3.1, söz konusu dönemde işgücüne katılım ve istihdam oranlarının eğitim düzeyi ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Görüldüğü üzere, 2014-2018 yılları arasında hem erkeklerin hem de kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım ve istihdam oranları da artmaktadır. Bu ilişki, istihdamın yanı sıra eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasının önemini göstermektedir.

Tablo 3.1: İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranlarının Eğitim Düzeyi ile İlişkisi (2014-2018)

İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)						İstihdam Oranı (15+) (%)				
Yıllar \ Cinsiyet	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek öğretim	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek öğretim
2014 yılı										
Erkek	33,6	68,9	71	80,4	85	29	62,4	64,4	74	78,5
Kadın	16	25,8	31,9	39,8	71,3	15,5	23,4	25,8	32,1	60,3
2015 yılı										
Erkek	30,9	68,8	71,3	81,1	86,2	27,4	61,9	64,5	74,9	79,6
Kadın	16,1	26,6	32,7	40,8	71,6	15,6	23,9	26	33,4	59,9
2016 yılı										
Erkek	30,4	68,9	71,2	81,6	86,4	26,9	62,1	63,7	74,5	78,8
Kadın	15,2	27,2	33,6	41,4	71,3	14,7	24,2	26,6	32,9	59,3
2017 yılı										
Erkek	32,4	69,3	71,6	81	86,5	28,8	62,6	64,4	73,7	79
Kadın	15,9	27,7	34,3	42,6	72,7	15,4	24,8	27	33,8	59,3
2018 yılı										
Erkek	31,4	69,3	72,3	81,1	86,1	27,7	62,5	64,9	74,5	78,3
Kadın	16,1	28,2	34,7	42,7	71,6	15,5	25,1	27,7	33,8	59,4

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2018.

“Planın Hedefleri ve Politikaları” arasında yer alan “Eğitim” başlığının altında, eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması için yapılan uygulamalar ele alınmaktadır. Bu uygulamalardan en önemlileri; şartlı eğitim yardımları, ücretsiz ders kitabı dağıtımı, eğitime ayrılan kamu kaynaklarının artırılması, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinde ve istihdamlarında artış sağlanması ve kız çocuklarının eğitimleriyle ilgili gelişmeler şeklindedir. Kız çocuklarının eğitim düzeyleri erkek çocuklarına göre düşük olduğu için öncelik kız çocuklarına verilerek herkes için okullaşma oranlarında artış sağlandığı belirtilmektedir. 2006-2007 eğitim öğretim yılında brüt okullaşma oranı¹⁹ ilköğretimde yüzde 96,3 ve ortaöğretimde yüzde 86,6 iken 2012-2013 eğitim öğretim yılında bu oranlar sırasıyla yüzde 107,6 ve yüzde 96,8’dir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 30).

Tablo 3.2’de, aynı dönem için kadın ve erkeklerin eğitim düzeyleri karşılaştırılmaktadır. Hem kadın hem de erkek nüfusta okuryazar olmayan ve bir öğrenim kurumundan mezun olmayan kişi sayısı yıllar geçtikçe azalmıştır. Her iki nüfusta, lise ve dengi okul ile yüksekokul veya fakülte mezunu olan kişi sayısı ise artmıştır. Ancak Plan döneminin bitimi olan 2019 yılında kadınların eğitim düzeylerinin halen erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir.

Tablo 3.2: Kadın - Erkek Eğitim Düzeyi Karşılaştırması (2013-2019)

Yıllar	Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+) (%)		Bir Öğrenim Kurumundan Mezun Olmayan (25+) (%)		Lise ve Dengi Okul Mezunu Oranı (25+) (%)		Yüksekokul veya Fakülte Mezunu Oranı (25+) (%)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2013	2	9,7	4,1	9,5	23	14,9	15,7	11
2014	1,9	9,4	3,8	9,2	23,6	15,3	16,5	11,9
2015	1,8	9,1	3,5	8,9	23,7	15,7	18,1	13,3
2016	1,6	8,6	3,2	8,6	23,6	15,8	18,8	14,2
2017	1,5	8,1	3	8,3	23,9	16	19	14,7
2018	1,3	7,6	2,7	8	24,6	16,5	19,6	15,5
2019	1,2	6,9	2,4	7,4	25,4	17,5	20,1	16,3

Kaynak: TÜİK Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2008-2019.

¹⁹ “Yaşlarının o eğitim kademesiyle ilişkili olup olmamasına bakılmaksızın, belli bir eğitim kademesine kayıtlı öğrenci sayısının o eğitim kademesi ile ilişkili yaş grubu nüfusuna oranıdır” (Damar, 2016).

Eğitim sisteminde uygulanmaya devam edilecek politikalar arasında, fırsat eşitliğine dayalı eğitim sisteminin ve kişilerin niteliklerinin işgücü piyasasıyla uyumlu hale getirilmesinin sürdürülmesi yer almaktadır. Ayrıca kız çocukları ve engelliler başta olmak üzere ilköğretim ve ortaöğretimde eğitime erişimin kolaylaştırılacağı ifade edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 31-32).

Onuncu Kalkınma Planı'nın "Aile ve Kadın" başlıklı ayrı bir bölümü bulunmaktadır. Bu bölümde, Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde kadınlar ve aileye yönelik yapılan iyileştirmeler ele alınmaktadır. Bu iyileştirmelerden en önemlileri; Anayasa'ya pozitif ayrımcılık ilkesinin eklenmesi, kadının işgücüne ve karar alma sürecine katılımında etkinliğinin artırılması ve Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu²⁰'nun kurulması şeklindedir. Bu gelişmelere rağmen, başta istihdam ve karar alma mekanizması olmak üzere kadın-erkek fırsat eşitliği konusundaki iyileştirmelerin önemini koruduğu vurgulanmaktadır. Ayrıca planda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına yer verilerek, kadınların sosyal, ekonomik ve kültürel hayatta etkinliğinin artırılmasının temel amaçlardan biri olduğu ifade edilmektedir. Kadınların istihdamıyla ilgili uygulanacak politikalar ise; kadınların eğitim düzeylerinin, istihdama katılımlarının ve karar alma sürecine katılımlarının artırılması, kreş ve çocuk bakım hizmetleri, güvenceli esnek çalışma ve ebeveyn izni gibi kadınların istihdama katılımını kolaylaştıracak uygulamaların yaygınlaştırılması şeklindedir. Aynı başlık altında, TCDB'ye de yer verilerek bu bütçeleme yaklaşımıyla ilgili uygulamalar yapılacağı ve farkındalığın artırılacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 2013: 40-41).

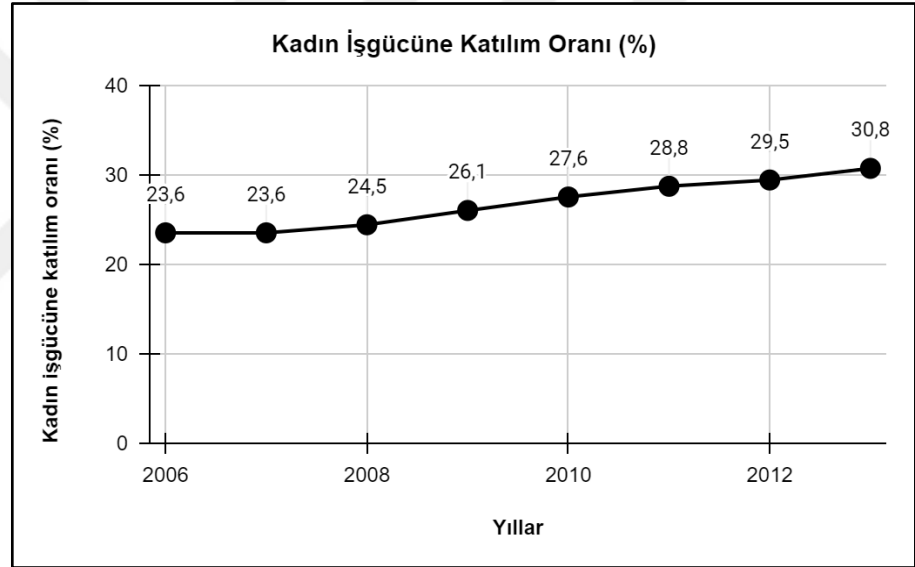
Plan'ın "Çocuk ve Gençlik" bölümünde çocuklar ve gençler için risk faktörleri sıralanırken toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin de bunların arasında yer aldığı görülmektedir. Böylelikle bu eşitsizliğin kadınların yanı sıra çocuklar ve gençleri etkilediği ifade edilmiş olmaktadır. Çocuklar ve gençlerle ilgili hedefler arasında, kız çocuklarının okullaşma ve okula devam oranlarının artırılması da bulunmaktadır (A.g.y., 2013: 41-42).

²⁰ Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 25 Şubat 2009'da kabul edilen 5840 sayılı Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ile kurulmuştur.

Plan'ın "İstihdam ve Çalışma Hayatı" bölümünde Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde özellikle kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarında artış olduğu vurgulanmaktadır (A.g.y., 2013: 46).

Grafik 3.1'de görüldüğü üzere, Dokuzuncu Kalkınma Planı dönemi öncesi 2006 yılında kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 23,6'dır. Plan dönemini kapsayan 2007-2013 yıllarında ise oranın giderek yükseldiği görülmektedir. Ancak işgücüne katılım oranı işsizleri de kapsadığı için bu oranın yükselmesi sadece istihdamın arttığı şeklinde yorumlanmamalıdır.

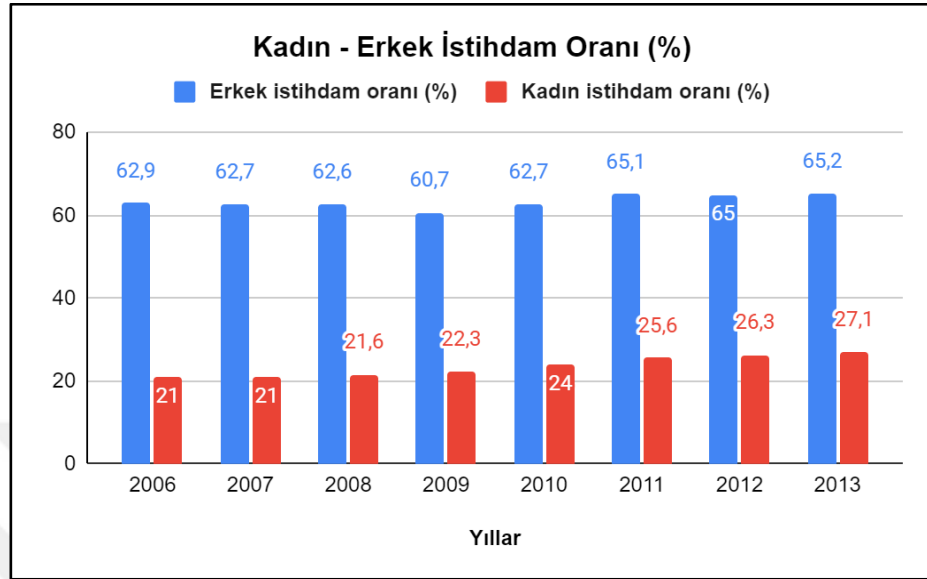
Grafik 3.1: Kadın İşgücüne Katılım Oranı (2006-2013)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 1990-2012; Aktaran: Şahbaz Kılıncı, 2015: 128.

Grafik 3.2'de ise, kadın ve erkek istihdam oranlarına yer verilmiştir. Dokuzuncu Kalkınma Planı dönemi öncesi olan 2006 yılından Plan dönemi sonu olan 2013 yılına kadar kadın istihdam oranının, erkek istihdam oranının oldukça gerisinde kaldığı görülmektedir.

Grafik 3.2: Kadın - Erkek İstihdam Oranı (2006-2013)



Kaynak: 2006-2012 yılları verileri Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu’ndan, 2013 yılı verileri ise TÜİK 2014 yılı İstatistiklerle Kadın Haber Bülteni’nden elde edilerek tarafımdan grafik haline getirilmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı’nda kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması, işsizliğin azaltılması, işgücünün niteliğinin yükseltilmesi ve kayıt dışı istihdamın²¹ önlenmesi konularının önemini koruduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, kadınlar ve gençler başta olmak üzere tüm toplum için istihdam imkânlarının iyileştirilmesi hedefler arasındadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 46).

Plan’da yer alan istihdamla ilgili amaçlardan birinin, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması olduğu görülmektedir. İstihdamla ilgili politikalar arasında ise, başta kadınlar ve gençler olmak üzere nitelikli istihdam imkânları geliştirilmesi, işgücünün eğitim düzeyinin artırılarak istihdam edilebilirliğinin sağlanması, işgücü talebinin karşılanması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesi ve işgücüne ve istihdama katılımın artması için iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı politikaların uygulanması bulunmaktadır (A.g.y., 2013: 47).

²¹ “Referans haftasında yaptığı işten dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanlar kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır” (Demircan, 2012: 5).

Onuncu Kalkınma Planı'nda, dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alabilmek için sadece işgücünün yarısının desteklenmesinin yeterli olmadığı kadınların da işgücüne katılımının desteklenmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (A.g.y., 2013: 57).

Plan'ın "Büyüme ve İstihdam" başlığı altında, kadınların işgücüne katılımının artırılmasıyla ilgili politikalar sayesinde toplam işgücüne katılım oranının yükseleceği ifade edilmektedir (A.g.y., 2013: 63).

Plan'daki ifadelerden, sürdürülebilir kalkınmanın ve büyümenin sağlanabilmesi için sadece erkeklerin eğitim düzeylerini ve istihdama katılımlarını artırıcı politikaların yeterli olmadığı, kız çocukları ve kadınların da eğitim düzeylerini ve istihdama katılımlarını artırıcı politika ve teşviklerin uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır.

Plan'da girişimcilik ile küçük ve orta bütçeli işletmeler (KOBİ) ile ilgili politikalar ele alınırken kadınların istihdamına yönelik politikalar da vurgulanmaktadır. KOBİ'ler ve girişimcilik desteklenirken kadınlara öncelik verileceği belirtilmektedir (A.g.y., 2013: 93).

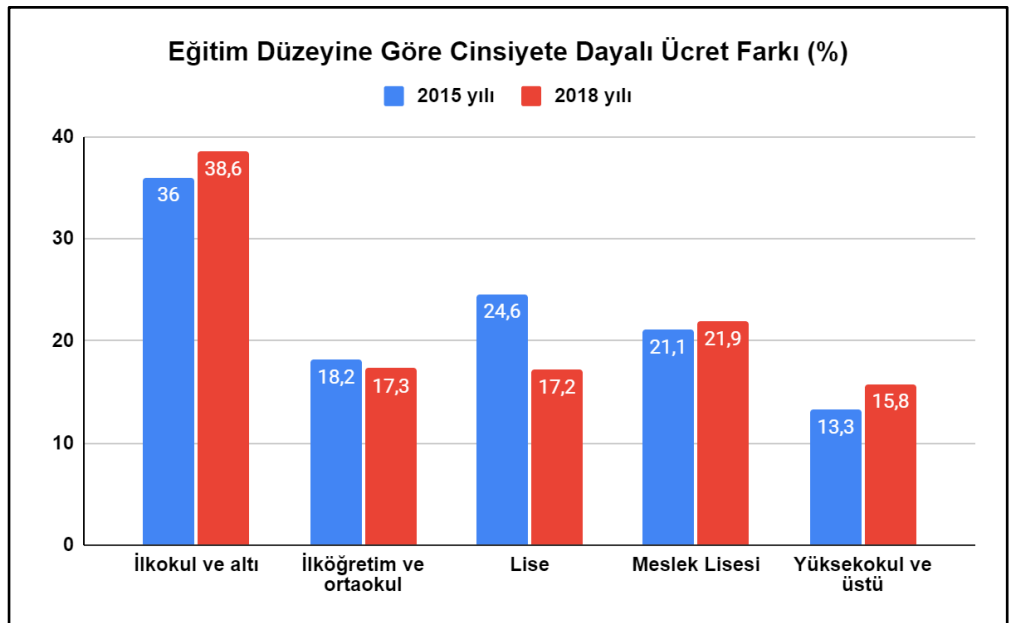
Kadınların sadece istihdama katılmaları eşitsizlik sorununu ortadan kaldırmayacaktır. Çünkü kadınlar çalışırken de birçok eşitsizlik türüne maruz kalmaktadırlar. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizlikler, Avrupa Birliği (AB) tarafından dört temel gruba ayrılmıştır. Bunlar; sektörel ayırım, ücretli ve ücretsiz çalışmanın eşit olmayan payı, cam tavan ve ücret ayrımcılığıdır. Bu eşitsizliklerin tümü cinsiyete dayalı ücret farkının da nedenlerindendir. Bakım, eğitim ve sağlık gibi işlerin feminenleştirilerek değerinin düşürülmesi sektörel ayırımdır. Kadınlar ve erkekler arasındaki ücretli ve ücretsiz çalışmanın eşit olmayan payı da eşitsizliği artıran bir nedendir. Kadınların ücretsiz işlere daha fazla zaman harcamak zorunda kalmaları kariyer seçimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sorunun çözümü için AB, kamu tarafından bakım hizmetlerinin sunulması, ebeveyn izinlerinin eşit paylaşımı ve esnek çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik konulara odaklanmaktadır. Cam tavan da kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlardan birine işaret etmek üzere kullanılan kavramlardan bir diğeridir. Cam tavan

(glass ceiling), cinsiyet ve ırk gibi nedenlerle hiyerarşide belli bir düzeyin üstüne yükselememeyi ifade etmektedir. Hiyerarşideki konum ücret düzeyini etkileyeceği için cam tavan sorununa maruz kalan kadınlar, meslekte yükselememe ve düşük ücret alma şeklinde iki sorunla karşılaşmaktadırlar. Ücret ayrımcılığı sorununda ise, kadınlar erkeklerin yaptığı işin aynısını yapsalar da cinsiyetlerinden dolayı eşitsizliğe maruz kalarak düşük ücret almaktadırlar (European Commission, 2019).

30 Eylül 2020 tarihinde ILO ve TÜİK tarafından “Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması” adlı bir rapor hazırlanmıştır. Rapor’da, cinsiyete dayalı ücret farkı eğitim, annelik ve kayıt dışılık gibi faktörlere göre hesaplanmıştır (ILO ve TÜİK, 2020).

Grafik 3.3’de, eğitim düzeyine göre cinsiyete dayalı ücret farkına yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek olduğu eğitim düzeyi ilkokul ve altı iken; en düşük fark yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar arasındadır. Ancak 2018 yılında, 2015 yılına göre her iki eğitim düzeyinde de ücret farkı artmıştır.

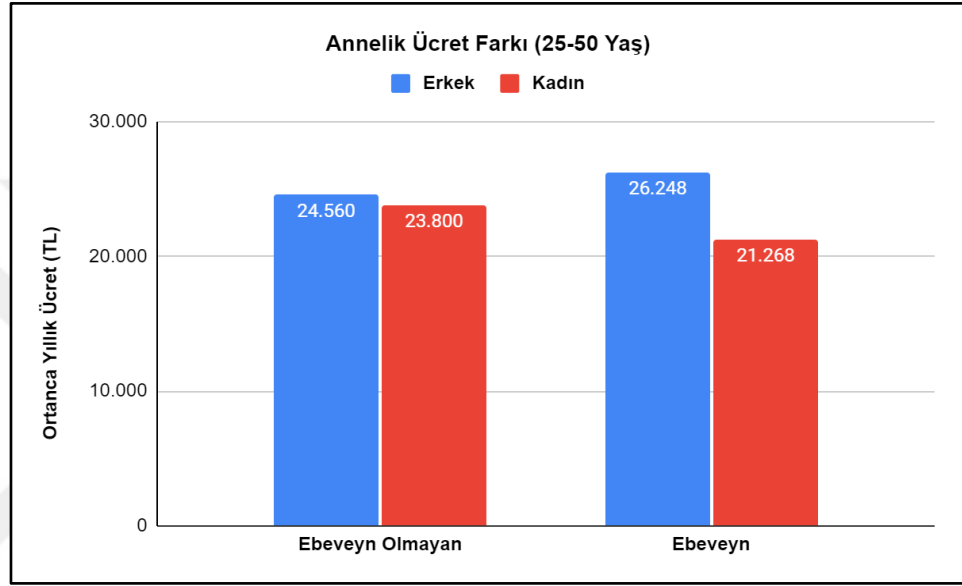
Grafik 3.3: Eğitim Düzeyine Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı



Kaynak: ILO ve TÜİK, 2020: 23.

Grafik 3.4, bireylerin ebeveyn olup olmama durumları ile ücret farkının ilişkisini ortaya koymaktadır. Görüldüğü üzere, ebeveynlik kadınların ücretini düşürürken, erkeklerinkini artırmıştır. Bu durum, istihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucudur.

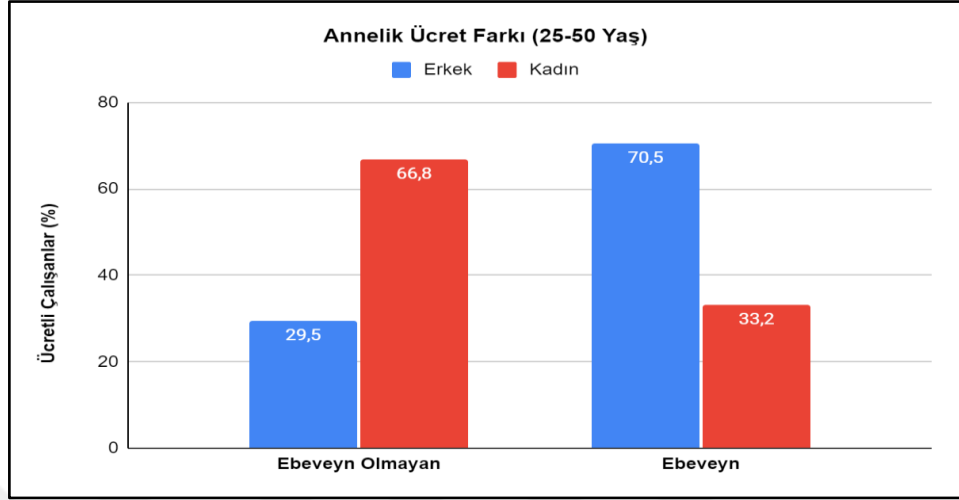
Grafik 3.4: Annelik Ücret Farkı 1 (25-50 Yaş)



Kaynak: ILO ve TÜİK, 2020: 30.

Grafik 3.5 ise, bireylerin ebeveyn olup olmama durumları ile ücretli bir işte çalışmalarının ilişkisini göstermektedir. Ebeveyn olmayan ücretli çalışanlar arasında kadınların oranı erkeklerden fazla iken, ebeveyn olma durumunda tam tersidir. Kadınlar ebeveynliğin yüklediği sorumluluklar nedeniyle istihdamdan ayrılmıştır. Erkekleri evin geçimini sağlayan bireyler olarak gören toplumsal cinsiyet algısı da grafiğe yansımıştır. Ücretli çalışanlar arasında ebeveyn erkeklerin oranı ebeveyn olmayanlara göre daha fazladır.

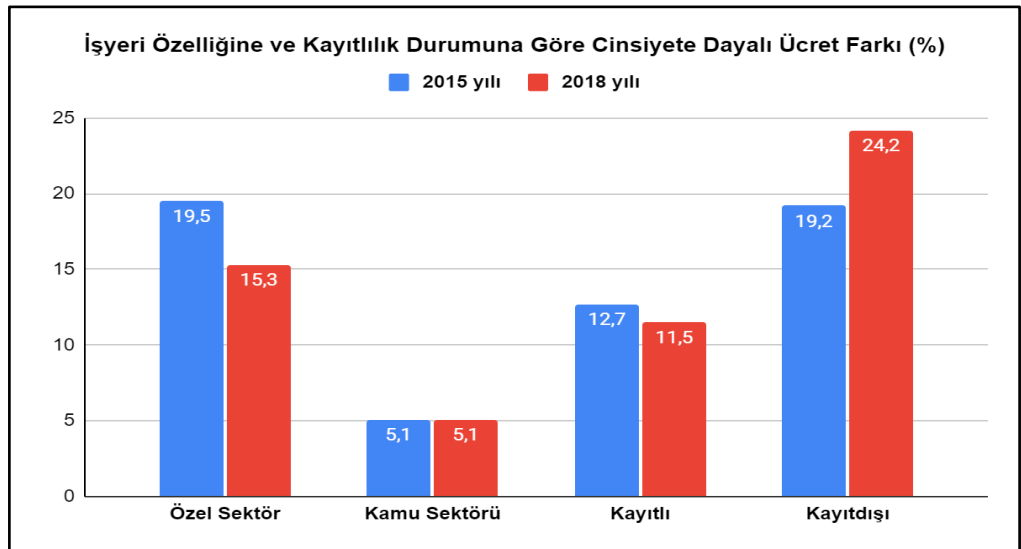
Grafik 3.5: Annelik Ücret Farkı 2 (25-50 Yaş)



Kaynak: ILO ve TÜİK, 2020: 30.

Grafik 3.6'da, işyeri özelliğine ve kayıtlılık durumuna göre ücret farkı gösterilmektedir. Özel ve kamu sektörleri cinsiyete dayalı ücret farkı açısından değerlendirildiğinde, özel sektörde daha yüksek oranda ücret farkı olduğu görülmektedir. Ayrıca kayıt dışı çalışanlar kayıtlı çalışanlara göre ücret açısından daha yüksek oranda eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar.

Grafik 3.6: İşyeri Özelliğine ve Kayıtlılık Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı



Kaynak: ILO ve TÜİK, 2020: 27.

Ücret ayrımcılığı ve cam tavan gibi kayıt dışı çalışma da istihdam edilen kadınların yaşadıkları sorunlardan biridir. Tablo 3.3, kadınların tam ve yarı zamanlı çalışma şekillerine göre kayıtlılık oranlarını göstermektedir. Görüldüğü üzere, her iki çalışma şeklinde de kadınların kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir. Ancak tam zamanlı çalışan kadınlarda kayıtlı sayısı kayıt dışı olanlardan fazla iken, yarı zamanlı da durum tam tersidir. Yarı zamanlı çalışan kadınların büyük çoğunluğu kayıt dışıdır.

Kayıt dışı çalışma, kadınların iş hayatında güvencesiz olmalarının yanı sıra sağlık ve emeklilik gibi haklarını kullanamamalarına neden olmaktadır (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (GENEL-İŞ), 2018: 6). Ayrıca kayıt dışı çalışanlar kayıtlı çalışanlara göre daha yüksek oranda ücret ayrımcılığına maruz kaldıklarından kayıt dışı çalışan kadınların düşük ücret almaları da kayıt dışılığın olumsuz sonuçları arasındadır.

Tablo 3.3: Kadınların Çalışma Şekline Göre Sosyal Güvenlik Kurumu'na Kayıtlılık Oranları (2014-2018)

Yıllar	Tam Zamanlı (%)		Yarı Zamanlı (%)	
	Kayıtlı	Kayıt dışı	Kayıtlı	Kayıt dışı
2014	62,6	37,3	13,5	86,4
2015	63,8	36,1	15,6	84,2
2016	64,6	35,3	18	81,9
2017	64,5	35,4	16,7	83,1
2018	68,4	31,5	20,2	79,7

Kaynak: GENEL-İŞ, 2019: 5.

Kadınların istihdama katılımını etkileyen en önemli faktörlerden biri sosyo-kültürel yapıdır. Geleneksel toplum yapısı ile ekonomik ve siyasi kararların etkisiyle oluşan bu yapı, kadınların toplum içindeki konumunu belirlemektedir. Toplum tarafından kadınlara ev içi işler ve bakım sorumluluğunun verilmesi ve kadınları özel alana hapseden muhafazakâr politikalar kadınları ikincil işgücü haline getirmektedir (GENEL-İŞ, 2016: 3).

Tablo 3.4'de, hanehalkında üç yaşın altında çocuğu olan bireylerin istihdam oranına yer verilmiştir. Üç yaşın altında çocuğu olan kadın ve erkeklerin istihdama

katılım oranı karşılaştırıldığında, kadın istihdam oranının erkek istihdam oranından oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. Bu oranlar, çocuk bakımının kadınların sorumluluğunda olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.4: Hanehalkında 3 Yaşın Altında Çocuğu Olan 25-49 Yaş Grubundaki Bireylerin İstihdam Oranı (2014-2019)

Yıllar	Erkek (%)	Kadın (%)
2014	90,2	24,3
2015	90,4	24,3
2016	89,2	25,4
2017	90,3	27,4
2018	90,4	26,5
2019	87,3	26,7

Kaynak: TÜİK İstatistiklerle Kadın Haber Bülteni, 2020.

Tablo 3.5’de ise, ev içi işler nedeniyle işgücüne dahil olmayan²² bireylerin sayısı yer almaktadır. Ev işleri nedeniyle işgücüne dahil olmayan erkek sayısı sıfır iken, kadınlarda bu sayı işgücüne dahil olmayan toplam nüfusun yarısından fazladır. Çocuk bakımı gibi ev içi işlerin de kadınların sorumluluğunda olduğu görülmektedir.

Tablo 3.5: İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus İçinde Ev İşleriyle Meşgul Olanların Payı (2014-2018)

Yıllar	Erkek (Bin Kişi)		Kadın (Bin Kişi)	
	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	Ev işleriyle Meşgul Olanlar	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	Ev işleriyle Meşgul Olanlar
2014	8089	0	20112	11589
2015	8120	0	20056	11498
2016	8133	0	20052	11098
2017	8166	0	20085	11133
2018	8206	0	20174	11061

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2014-2018.

²² “İşsiz ya da istihdamda bulunmayan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfustur. İşgücüne dahil olmayanlar; iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, iş bulma ümidi olmayanlar, ev işleriyle meşgul olanlar, mevsimlik çalışanlar, emekliler, eğitim/öğretime devam edenler, çalışamaz halde olanlar, ailevi ve kişisel nedenlerden ve diğer nedenlerden dolayı iş aramayan ve işbaşı yapmaya hazır olmayan kişilerdir” (Demircan, 2012: 5).

Tablo 3.6’ya, kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları bir eşitsizlik türü olan cam tavan sorununu vurgulamak için yer verilmiştir. Cam tavan nedeniyle kadınlar iş hayatında yöneticilik gibi üst pozisyonlara yükselememektedirler. Tablo 3.6’dan görüldüğü üzere, Onuncu Kalkınma Planı döneminde, Türkiye’de kadın yöneticilerin oranı OECD ortalamasının altındadır.

Tablo 3.6: Kadın Yönetici Oranı (2014-2019)

Yıllar	Kadın Oranı (%)	OECD Ortalama (%)
2014	13,4	31,2
2015	13,2	31,4
2016	15,1	32
2017	15	32
2018	14,8	32,3
2019	16,2	33,2

Kaynak: OECD.Stat, 2014-2019.

Onuncu Kalkınma Planı’nda çok sayıda Öncelikli Dönüşüm Programı²³ bulunmakla birlikte burada sadece kadınların statüsünü iyileştirme amacı taşıyan programlara değinilecektir.

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı’nın kadınları doğrudan ele alan tek program olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasının etkinliğini bozan durumlardan biri, kadınların işgücüne katılma²⁴ ve istihdam oranlarının²⁵ düşük olmasıdır. Bu nedenle kadınlar, işsizler, işverenler ve kayıt dışı çalışan kişiler hedef kitle olarak ele alınarak işgücü piyasasının daha etkin hale getirileceği belirtilmektedir. Böylece

²³ Onuncu Kalkınma Planı’nın son bölümünde Öncelikli Dönüşüm Programlarına yer verilmektedir. Bu programlar, Planda yer alan politikalarla bağlantı kurulan ve 2023 hedeflerinin gerçekleştirilmesi hususunda önem taşıyan programlardır. Bu programlara yönelik eylem planlarının hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi aşamalarının koordinasyonundan Kalkınma Bakanlığı sorumlu olmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 149).

²⁴ “İşgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin toplamıdır. İşgücüne Katılma Oranı ise, işgücünün kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır. Kurumsal olmayan nüfus, üniversite yurdu, yetimhane, huzurevi, özel nitelikli hastane, hapisane ve kışla gibi yerlerde ikamet edenler dışında kalan nüfustur. Kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, kurumsal olmayan nüfus içerisindeki 15 ve daha yukarı yaştaki nüfustur” (Demircan, 2012: 5).

²⁵ “İstihdam Oranı, istihdamın kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır” (A.g.y, 2012: 5).

işgücünün niteliğinin ve verimliliğinin artırılması, işsizliğin azaltılması gibi hedefler gerçekleştirilebilecektir. Bu programın hedefleri arasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yükseltilmesi de yer almaktadır. Buna göre, plan dönemi sonunda kadınların işgücüne katılımının yüzde 30,8’den 34,9’a ve istihdam oranlarının yüzde 27,1’den 31’e yükseltilmesi hedeflenmiştir (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 164).

Tablo 3.7’de, Onuncu Kalkınma Planı döneminde kadın ve erkeklerin işgücüne katılım ile istihdam oranlarının gerçekleşen değerlerine yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, hem işgücü hem de istihdam oranları giderek yükselmiştir. Plan’da, hedeflenen değerlerle gerçekleşen değerler karşılaştırıldığında ise, kadın işgücüne katılım oranının hedeflenen değere yaklaştığı ancak kadın istihdam oranının hedeflenen değerinin altında kaldığı görülmektedir. Ayrıca kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları erkeklerinkiyle karşılaştırıldığında, her iki oranda da kadınlar erkeklerin gerisinde kalmıştır. Yani Plan dönemi sonunda kadınların istihdam sorunu devam etmektedir.

Tablo 3.7’de, Onuncu Kalkınma Planı dönemi kadın-erkek işsizlik oranları²⁶ da ele alınmıştır. İşgücüne katılım ve istihdam oranları gibi işsizlik oranları da kadınların aleyhine gerçekleşmiştir.

Tablo 3.7: Kadın - Erkek İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları
(2014-2018)

Yıllar	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Erkek İstihdam Oranı (15+) (%)	Kadın İstihdam Oranı (15+) (%)	Erkek İşsizlik Oranı (15+) (%)	Kadın İşsizlik Oranı (15+) (%)
2014	71,3	30,3	64,8	26,7	9	11,9
2015	71,6	31,5	65	27,5	9,2	12,6
2016	72	32,5	65,1	28	9,6	13,7

²⁶ “İşsiz, referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerdir. İşsizlik Oranı ise, işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır” (Demircan, 2012: 5). Tablo 3.7’de işgücüne katılım ve istihdam oranları artarken işsizlik oranlarının da genel olarak arttığı görülmektedir. Bu durum mevsimsel etkilerden kaynaklanmaktadır. TÜİK mevsim etkisinden arındırılmış temel işgücü göstergelerini sadece aylık olarak yayınladığı için burada yıllık oranlar mevsimsel etkiden arındırılmamış şekilde sunulmuştur.

Tablo 3.7: (Devam) Kadın - Erkek İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2014-2018)

Yıllar	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Erkek İstihdam Oranı (15+) (%)	Kadın İstihdam Oranı (15+) (%)	Erkek İşsizlik Oranı (15+) (%)	Kadın İşsizlik Oranı (15+) (%)
2017	72,5	33,6	65,6	28,9	9,4	14,1
2018	72,7	34,2	65,7	29,4	9,5	13,9

Kaynak: Bu tablo, TÜİK İstatistiklerle Kadın adlı Haber Bültenleri'nden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) tarafından geniş tanımlı işsizlik oranı hesaplanmaktadır. Bu oran, dar tanım kapsamında yer alan işsizlerin yanı sıra iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizleri, iş bulma ümidini kaybeden işsizleri, mevsimlik ve zamana bağlı eksik çalışanları kapsamaktadır (GENEL-İŞ, 2019: 6).

Tablo 3.8'de, geniş tanımlı kadın işsizlik oranlarına yer verilmiştir. 2014-2018 yılları arasını kapsayan geniş tanımlı kadın işsizlik oranlarının TÜİK'in işsizlik oranı hesaplamalarından oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu da, kadın işsizliğinin görünenden daha önemli bir sorun olduğunu gözler önüne sermektedir.

Tablo 3.8: Geniş Tanımlı Kadın İşsizlik Oranları (2014-2018)

Yıllar	Kadın İşsizlik Oranı (15+) (%)
2014	27,1
2015	26
2016	26,6
2017	25,7
2018	25,3

Kaynak: Veriler, DİSK-AR'ın resmî sitesinden alınarak tarafımdan tablo haline getirilmiştir.

İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı'nın performans göstergeleri incelendiğinde, bu göstergelerden birinin kadın istihdam oranı olduğu görülmektedir. Programın bileşenleri incelendiğinde ise, beş bileşen arasında birinci bileşenin

kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılmasıyla ilgili olduğu göze çarpmaktadır. Birinci bileşenin maddeleri arasında, kadınlara yönelik istihdam teşvikleri, kadın girişimcilerin desteklenmesi ve çocuk, yaşlı ve hasta bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılması yer almaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013: 164).

Onuncu Kalkınma Planı'nda, kadınların eğitimi ve istihdamı ile ilgili hedef ve politikaların yanı sıra "Aile ve Kadın" başlıklı bölümde kadınların mevcut durumu değerlendirilerek statülerini iyileştirmek için uygulanacak politikalar ele alınmaktadır. Ancak kadınlarla ilgili hedef ve politikalara aile kavramıyla aynı başlık altında yer verilmesi toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliği pekiştirecektir. Kadınların eş ya da anne olmanın dışında da bir birey olduğu ve aile kurumunun sadece kadınlardan oluşmadığı göz önünde tutularak planlar hazırlanmalıdır.

Plan'da kadınların mevcut durumunun değerlendirilmesinin ve buna göre politikalar belirlenmesinin olumlu bir adım olduğu söylenebilir. Ancak kadınların eğitimi ve istihdamıyla ilgili istatistiklerden görüleceği üzere plan dönemi sonunda da konu hala önemini korumaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından tasarlanan "Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi" ülkelerin ekonomi, eğitim, sağlık ve siyaset alanlarının cinsiyet eşitliği açısından karşılaştırılmasını mümkün kılmaktadır. Ekonomik katılım ve fırsat endeksi; işgücüne katılımda eşitlik, benzer iş için ücret eşitliği, tahmini kazanılan gelirden eşitlik, yasa koyucu, üst düzey yetkili, yöneticiler ve profesyonel ve teknik işçilerde cinsiyet eşitliği göz önüne alınarak hesaplanmaktadır. Eğitime katılım endeksi içinde okuma yazma oranı, ilköğretime, ortaöğretime ve yükseköğretime kayıt oranı bulunmaktadır. Sağlık ve sağ kalım endeksinde, doğumda cinsiyet oranı ve sağlıklı yaşam beklentisi dikkate alınmaktadır. Politik güçlenme endeksi ise, parlamento ve bakanlık pozisyonlarındaki kadın sayısı ile kadınların devlet bakanlığı görevinde kalma süresi kriterlerinden oluşmaktadır (World Economic Forum, 2014: 354).

Tablo 3.9'da, Türkiye'nin "Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi"ne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, Onuncu Kalkınma Planı dönemini kapsayan yıllarda Türkiye genel sıralamada eşitlik açısından sonlardadır. Türkiye'nin ekonomik katılım

ve fırsat, eğitime katılım ve politik güçlenme alt endekslerinde de sonlarda yer aldığını söylemek mümkündür.

Tablo 3.9: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2014-2018)

Yıllar	Toplam Ülke Sayısı	Genel Sıra	Ekonomik Katılım ve Fırsat	Eğitime Katılım	Sağlık ve Sağ Kalım	Politik Güçlenme
2014	142	125	132	105	1	113
2015	145	130	131	105	1	105
2016	144	130	129	109	1	113
2017	144	131	128	101	59	118
2018	149	130	131	106	67	113

Kaynak: Bu tablo, World Economic Forum tarafından hazırlanan “The Global Gender Gap Report” adlı raporlardan yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

3.4.2 On Birinci Kalkınma Planı

2019-2023 yılları arasını kapsayan On Birinci Kalkınma Planı’nda “Küresel Gelişmeler” başlığı altında işgücü piyasasındaki dönüşümler ele alınırken, kadınların eğitim seviyesinin yükseldiği ancak ücretsiz aile işçilerinin ve kayıt dışı çalışanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğu ifade edilmektedir. Ayrıca ülkeden ülkeye değişse de kadınların işgücüne katılımının genel olarak gerilediği belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2019: 7). Plan’da, küresel gelişmelerin kırılgan kesim içinde yer alan kadınların ve engellilerin istihdamları açısından risk yarattığı ve bu nedenle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun olarak desteklenmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (A.g.y., 2019: 11).

“Plan Öncesi Dönemde Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler” başlığı altında, 2014-2018 döneminde işgücü piyasasına yönelik programlar ve istihdam teşvikleriyle özellikle kadınların işgücüne katılım oranları arttığından toplam istihdam oranının yıllık ortalama yüzde 3,2 oranında arttığı belirtilmektedir (A.g.y., 2019: 18). Bu politika ve teşviklerin kadınların, engellilerin ve diğer dezavantajlı grupların istihdama katılımını artıracak şekilde uygulanmaya devam edilmesi istihdamı olumlu yönde etkileyebilir.

Plan öncesi dönemde yani Onuncu Kalkınma Planı döneminde uygulanan politikalar değerlendirilirken, kız çocuklarının ve kadınların eğitimi ve istihdamını artırmak için uygulanan politikalar da ele alınmaktadır. Bu dönemde eğitimle ilgili iyileşmeler sıralanırken özellikle kız çocukları ve diğer dezavantajlı durumdaki öğrencilerin durumlarını dikkate alan politikalar sayesinde okullaşma oranlarında artışların olduğu ve bu nedenle derslik başına düşen öğrenci sayısının düşürüldüğü belirtilmektedir. 2013 yılında derslik başına öğrenci sayısı 30'un üzerinde olan il sayısının 15 olduğu, 2018 yılında ise 6'ya düştüğü ifade edilmektedir. Ayrıca istihdamla ilgili politikalar uygulanırken de başta dezavantajlı kesim olmak üzere tüm toplumun ekonomik ve sosyal hayata katılımını sağlayacak uygulamaların yapıldığı ve bu politikalar sonucu istihdam oranlarında artışların olduğu vurgulanmaktadır. Ancak işgücü piyasasında fiziki ve beşeri altyapının güçlendirilmesinin önemini koruduğu da ifadeler arasındadır. Yine bu dönemde uygulanan politikalar ele alınırken kadının ekonomik ve sosyal yönden güçlenmesine ve kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik birçok düzenleme yapıldığına da değinilmektedir (A.g.y., 2019: 22-23).

“Planın Vizyonu, Temel Amaç ve İlkeleri” başlığı altında sıralanan temel amaçlar arasında, fırsat eşitliğine dayalı, vatandaş odaklı ve kolay erişilebilir kamu hizmetleri sunulması da bulunmaktadır. İnsan odaklı kalkınma anlayışı çerçevesinde bireylerin teknolojik gelişmelere uyum sağlayabileceği, sosyo-ekonomik yaşama katılabileceği ve gelir elde edebileceği imkânların sağlanmasının yanı sıra hem şehirlerin hem de kırsal alanların daha iyi istihdam fırsatları sunabilir duruma getirilmesi ve bireysel ve toplumsal niteliklerin yükseltilmesi Plan'ın amaçlarından (A.g.y., 2019: 26).

Tablo 3.10'da, On Birinci Kalkınma Planı dönemi işgücüne katılım ve istihdam oranlarının eğitim düzeyiyle ilişkisi ele alınmıştır. Görüldüğü üzere, Onuncu Kalkınma Planı döneminde olduğu gibi On Birinci Kalkınma Planı dönemini kapsayan yıllarda²⁷ da hem erkeklerin hem de kadınların eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım ve istihdam oranları artmaktadır.

²⁷ Tezin hazırlandığı yıllarda yalnızca 2019 ve 2020 yılı verilerine ulaşılabilmektedir. Ayrıca, 2020 yılı verilerinde “Lise Altı Eğitimliler” kategorisi bulunmadığı için bu alan boş bırakılmıştır.

Tablo 3.10: İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranlarının Eğitim Düzeyi ile İlişkisi (2019-2020)

İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)						İstihdam Oranı (15+) (%)				
Yıllar \ Cinsiyet	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek öğretim	Okuryazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek öğretim
2019 yılı										
Erkek	32,1	68,1	71,3	80,8	85,8	26,6	59,1	61,8	71,5	77
Kadın	15,4	28	34,1	42,2	71,5	14,5	24,2	26,3	31,3	58,3
2020 yılı										
Erkek	26,4	-	66,4	77,9	83,3	21,9	-	57,3	68,9	74,9
Kadın	12,4	-	29,9	37	65,6	11,7	-	23,8	28,3	54,6

Kaynak: Tablo'nun 2019 yılı verileri TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması'ndan ve 2020 yılı verileri ise TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi'nden yararlanılarak oluşturulmuştur.

“Planın Hedefleri ve Politikaları” başlığı altında, istikrarlı büyümenin temelini insan olduğu bu nedenle eğitim ve istihdamla ilgili politikalara öncelik verileceği ifade edilmektedir. Eğitim ve istihdam ilişkisine önem verilmesi, işgücünün niteliklerinin artırılması ve kadınların istihdama katılımını teşvik edecek uygulamalara yer verilmesi öncelikli politikalar arasındadır. Diğer politikaların arasında ise, çocuk bakım hizmetlerinin artırılması, eğitime ve istihdama yönelik politikalar ile kadınların işgücü piyasasına yönelik bilgi ve becerileri artırılarak istihdama katılımlarının sağlanması bulunmaktadır. Kadınların istihdama katılmasının yalnızca kendi gelirini artırmakla kalmayıp aynı zamanda hane halkı gelirini de artıracığı ve böylece artan gelirin tasarrufa ve yatırıma imkân sağlayacağı ifade edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2019: 30-31).

Plan'da hedef ve politikalar ele alınırken, sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için politika uygulanırken kadınlar, gençler, çocuklar ve engelliler gibi dezavantajlı kesimler başta olmak üzere tüm toplumun dikkate alınması gerektiği belirtilmekte, kadınların sürdürülebilir kalkınmanın bir parçası olduğu vurgulanmaktadır. Güçlü bir toplumun temelini kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmesinin oluşturduğu ifade edilerek kız çocuklarının ve kadınların eğitime ve

istihdama katılımları için politikalar uygulanacağı, kaynaklara erişim konusunda fırsat eşitliği sağlanacağı ve kadınların statüsünü iyileştirecek uygulamalara yer verileceği vurgulanmaktadır (A.g.y., 2019: 134).

Plan’da “Eğitim” başlığı altında, eğitimde fırsat eşitliği ifadesine yer verilerek eğitimin tüm aşamalarına erişimin sağlanacağı belirtilmektedir (A.g.y., 2019: 135). Eğitimle ilgili uygulanacak politika ve tedbirlerin arasında Japonya örneğinin incelenerek yalnızca kadınların kabul edildiği kadın üniversitelerinin kurulacağı da bulunmaktadır (A.g.y., 2019: 139). Bu politika başta kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık sağlıyor gibi görünse de kadınların ayrı üniversitelerde okumalarının yaygınlaşması toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirecektir.

Plan’da “İstihdam ve Çalışma Hayatı” adlı bir bölüm de bulunmaktadır. Bu bölümde, başta kadınlar ve gençler olmak üzere toplumun tüm kesimine yönelik iş fırsatlarının sunulmasıyla istihdamın artırılmasının amaçlandığı ifade edilmektedir. Ayrıca burada istihdamla ilgili uygulanacak politika ve tedbirler sıralanmaktadır. Bunlardan en önemlileri; kadınlar gibi istihdam açısından dezavantajlı durumda olan kesimler özel politika gerektiren gruplar başlığı altında ele alınarak bu grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması, bu gruplara yönelik olan işe yerleştirme hizmetlerinin işgücü piyasası ve dezavantajlı grupların ihtiyaçlarına göre geliştirilmesi, yine bu gruplara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi için iş kulüpleri ve yararlanan sayısının artırılması, kadınların işgücü piyasasına katılımlarını sağlayacak ve istihdamlarını artıracak politikaların geliştirilmesi, kadınların kodlama ve yazılım gibi teknoloji üretimi alanında istihdamlarını artırmak amacıyla mesleki eğitim fırsatlarının sağlanması ve kadınların istihdama katılımını destekleyen (bakım hizmetleri gibi) iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı uygulamaların hayata geçirilmesi şeklindedir (A.g.y., 2019: 141-142).

On Birinci Kalkınma Planı’nda, plan dönemi sonunda yani 2023 yılında gerçekleşmesi hedeflenen değerlere de yer verilmiştir. Bu değerler içinde kadın işgücüne katılım ve istihdam oranları da bulunmaktadır (A.g.y., 2019: 153). Tablo 3.11’den görüldüğü üzere, 2019 yılı gerçekleşen değerlerle karşılaştırıldığında her iki

oranın da 2023 yılında artacağı öngörülmektedir. Ayrıca kadın istihdam oranının kadın işgücüne katılım oranını geçmesinin hedeflendiği görülmektedir.

Tablo 3.11: 2019 ve 2023 yıllarında Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları

Yıllar	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Kadın İstihdam Oranı (15+) (%)
2019 (Gerçekleşen)	34,4	28,7
2023 (Hedeflenen)	38,5	39

Kaynak: 2019 yılı verileri TÜİK İstatistiklerle Kadın adlı Haber Bülteni'nden, 2023 yılı verileri ise On Birinci Kalkınma Planı'ndan elde edilmiştir.

Tablo 3.12'de ise, Plan dönemini kapsayan yıllarda kadın ve erkeklerin işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, Onuncu Kalkınma Planı döneminde olduğu gibi On Birinci Kalkınma Planı döneminde de işgücüne katılım ve istihdam oranları açısından kadınlar erkeklerin gerisinde kalmıştır. İşsizlik oranlarında ise, kadınlar erkeklerin üzerindedir.

Tablo 3.12: Kadın - Erkek İşgücüne Katılım, İstihdam ve İşsizlik Oranları (2019-2020)

Yıllar	Erkek İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (15+) (%)	Erkek İstihdam Oranı (15+) (%)	Kadın İstihdam Oranı (15+) (%)	Erkek İşsizlik Oranı (15+) (%)	Kadın İşsizlik Oranı (15+) (%)
2019	72	34,4	63,1	28,7	12,4	16,5
2020	68,2	30,9	59,8	26,3	12,3	15

Kaynak: Tablo'nun 2019 yılı verileri TÜİK İstatistiklerle Kadın adlı Haber Bülteni'nden ve 2020 yılı verileri ise TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi'nden yararlanılarak oluşturulmuştur.

GENEL-İŞ'e göre, kadın işsizliği sorunuyla mücadele etmek amacıyla uygulanan hükümet programlarının güvenceli ve uzun süreli olmaması, sadece teşvik ve dönemlik projelere ağırlık verilmesi sorunun çözülmemesine neden olmaktadır. Ayrıca toplum tarafından kadınların birincil sorumluluğunun ev içi işler ve bakım

olarak görülmesi ve istihdama katılımlarının geçici olarak kabul edilmesi gibi cinsiyetçi algılar kadın işsizliğini artırmaktadır (GENEL-İŞ, 2019: 6).

Tablo 3.13’de, DİSK-AR tarafından hesaplanan geniş tanımlı kadın işsizlik oranlarına yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, 2019 ve 2020 yıllarında geniş tanımlı kadın işsizlik oranları, TÜİK’in kadın işsizlik oranlarından oldukça yüksektir. Örneğin, TÜİK’in dar tanımlı işsizlik oranına göre 2020 yılının Kasım ayında erkek işsizlik oranı % 11,9 iken, kadın işsizlik oranı % 15’dir. DİSK-AR’ın geniş tanımlı işsizlik oranına göre ise, aynı dönemde erkek işsizlik oranı % 24 iken, kadın işsizlik oranı % 37,7’dir. Tablo 3.12’den görüldüğü üzere, TÜİK’in verilerine göre kadın işsizlik oranı 2020 yılında bir önceki yıla göre azalmıştır. Ancak DİSK-AR’a göre, TÜİK’in hesaplamaları Covid-19’un işsizlik üzerindeki etkilerini göstermede yetersizdir. DİSK-AR, Covid-19’un etkisini hesaplamalara dahil etmek amacıyla revize geniş tanımlı işsizlik oranını hesaplamıştır. Covid-19 nedeniyle iş başında olan kadın sayısı ve çalışma süreleri düşmüştür. Pandemi döneminde işten çıkarma yasağı nedeniyle kısa çalışma ve ücretsiz izin ödenekleri alıp iş başında olmayanlar, fiilen çalışmadıkları halde istihdama dahil sayılmaktadır. DİSK-AR’ın revize geniş tanımlı işsizlik oranı tam zamanlı istihdam kaybını da kapsamaktadır. Bu orana göre, 2020 yılının Kasım ayında erkek işsizlik oranı % 27,4 iken, kadın işsizlik oranı % 43’tür (DİSK-AR, 2021: 4). Revize geniş tanımlı işsizlik oranından görüldüğü üzere, Covid-19’un kadınlar üzerindeki olumsuz etkisi daha fazladır.

Tablo 3.13: Geniş Tanımlı Kadın İşsizlik Oranları (2019-2020)

Yıllar	Kadın İşsizlik Oranı (15+) (%)
2019	27,4
2020	34,8

Kaynak: Veriler, DİSK-AR’ın resmî sitesinden alınarak tarafımdan tablo haline getirilmiştir.

TÜİK’in mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlik oranına göre, 2021 yılının Ekim ayında erkek işsizlik oranı % 9,9 iken, kadın işsizlik oranı % 13,8’dir. DİSK-AR’ın geniş tanımlı işsizlik oranına göre ise, aynı dönemde erkek işsizlik oranı % 19 iken, kadın işsizlik oranı % 29,9’dur (DİSK-AR, 2021: 5).

On Birinci Kalkınma Planı'nda "Kadın" başlığına yer verilerek kadınlarla ilgili uygulanacak olan politikalar bu başlık altında toplanmıştır. Bu bölümde kadın eğitimi, istihdamı, sağlığı, kadına yönelik şiddeti önleme ve kadınların siyasete katılımları ile ilgili uygulanacak olan çeşitli politikalara yer verilmiştir. Bu politikalar arasında; kadın-erkek fırsat eşitliği açısından kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi hayata katılımı için politikalar uygulanması, projeler gerçekleştirilmesi ve eğitimlerin verilmesi, kadın girişimcileri desteklemek amacıyla rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulması, kadın kooperatiflerine yönelik desteklerin artırılması, kadınların ekonomik hayata aktif katılımı için işgücü talebiyle uyumlu eğitim ve staj gibi uygulamaların sürdürülmesi, kadınların özel sektörde ve kamu sektöründe üst düzeylerde daha fazla yer almaları için teşviklerin artırılması, sadece kentte değil kırsal kesimde de kadınların girişimciliğe yönelmeleri için teşviklerin uygulanması bulunmaktadır. Ayrıca kız çocuklarının ve kadınların eğitimin her aşamasına katılımlarının destekleneceği ve okula devamlılıklarının artırılacağı ifade edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2019: 151-152).

Tablo 3.14'de, 2019 ve 2020 yıllarında işgücüne dahil olmayan nüfusun kaçının ev işleriyle meşgul olduğuna yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, ev işleriyle meşgul olan erkek sayısı sıfırken, kadın sayısı oldukça fazladır. Bu da, cinsiyete dayalı iş bölümü sorununun sürdüğünü ve sorunun çözümüyle ilgili politikalara ağırlık verilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 3.14: İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus İçinde Ev İşleriyle Meşgul Olanların Payı (2019-2020)

Yıllar	Erkek (Bin Kişi)		Kadın (Bin Kişi)	
	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	Ev işleriyle Meşgul Olanlar	İşgücüne Dahil Olmayan Nüfus	Ev işleriyle Meşgul Olanlar
2019	8509	0	20411	11359
2020	9851	0	21855	10308

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2019-2020.

Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizliklerden biri olan cam tavan sorununu vurgulamak amacıyla Tablo 3.15'de, halka açık en büyük şirketlerin

yönetim kurullarındaki kadın oranı ele alınmıştır. Görüldüğü üzere, hem Onuncu hem de On Birinci Kalkınma Planı döneminde, kadın oranı OECD ortalamasının altında kalmıştır. Düşük oran, Türkiye’de cam tavan sorununun sürdüğünü göstermektedir.

Tablo 3.15: Halka Açık En Büyük Şirketlerin Yönetim Kurullarındaki Koltukların Kadın Payı (2014-2020)

Yıllar	Kadın Oranı (%)	OECD Ortalama (%)
2014	8,7	-
2015	10,4	-
2016	12,6	21,2
2017	13,4	22,3
2018	15,3	23,7
2019	18,1	25,5
2020	17,5	26,7

Kaynak: OECD. Stat, 2014-2020.

Tablo 3.16’da ise, 2014-2020 yılları arasındaki milletvekili sayısı ve oranı cinsiyete göre değerlendirilmiştir. Milletvekili sayısı ve temsil oranı açısından her yıl kadınlar erkeklerin gerisinde kalmıştır. Yönetim kurullarındaki kadın payı gibi bu oran da cam tavan sorununu gözler önüne sermektedir.

Tablo 3.16: Cinsiyete Göre Milletvekili Sayısı ve Meclisteki Temsil Oranı (2014-2020)

Yıllar	Erkek Sayısı	Temsil Oranı (%)	Kadın Sayısı	Temsil Oranı (%)
2014	458	85,6	77	14,4
2015	469	85,3	81	14,7
2016	469	85,3	81	14,7
2017	464	86,1	75	13,9
2018	496	82,7	104	17,3
2019	487	82,7	102	17,3
2020	483	82,7	101	17,3

Kaynak: TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, 2020.

Tablo 3.17’de, Türkiye’nin “Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi”ne yer verilmiştir. Görüldüğü üzere, On Birinci Kalkınma Planı dönemini kapsayan yıllarda Türkiye genel sıralamada eşitlik açısından sonlarda yer almıştır. Alt endeksler açısından da, özellikle ekonomik katılım ve fırsat, eğitime katılım ve politik güçlenmede eşitsizliği ortadan kaldıramayan bir ülke konumunda olduğu söylenebilir.

Tablo 3.17: Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2019-2021)

Yıllar	Toplam Ülke Sayısı	Genel Sıra	Ekonomik Katılım ve Fırsat	Eğitime Katılım	Sağlık ve Sağ Kalım	Politik Güçlenme
2019	153	130	136	113	64	109
2020	153	130	136	113	64	109
2021	156	133	140	101	105	114

Kaynak: Bu tablo, World Economic Forum tarafından hazırlanan “The Global Gender Gap Report” adlı raporlardan yararlanılarak tarafımdan oluşturulmuştur.

Bayar’ın da belirttiği gibi, eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için salt büyüme oranının artırılmasına yönelik politikalar yerine kriz ve yoksulluk gibi durumlardan en fazla etkilenen kırılgan kesimlerin lehine olabilecek aktif kamu politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Kırılgan kesimin içinde yer alan kadınların istihdama katılımlarını kolaylaştırmak için kamu tarafından bakım hizmetlerinin miktarının ve erişilebilirliğinin artırılması gerekmektedir. Ayrıca kadınlar kayıt dışı ve/veya tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaları durumunda ücret ayrımcılığı sorununa daha fazla maruz kalmaktadırlar. Bayar, bu sorunun çözümü için kamu otoritesi tarafından ücret ayrımcılığına son verecek düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır (Bayar, 2021).

Ücret ayrımcılığının yanı sıra kayıt dışı çalışma da kadınların işgücü piyasasında yaşadıkları sorunlardan biridir. Toksöz, hükümetlerin güvenceli esneklik uygulamalarının kayıt dışılığı azaltmak yerine artıracağını belirtmektedir. Esnek çalışmanın geçici süreli çalışma, özel istihdam büroları üzerinden geçici çalışma ve kısmi zamanlı çalışmayı kapsadığını ve bu çalışma şekillerinin kadınların ev kadınlığı ve annelik sorumluluklarını pekiştireceğini vurgulamaktadır (Toksöz, 2021).

On Birinci Kalkınma Planı'nda kadınların eğitime ve istihdama katılımını artırmak için uygulanacak olan politikalar ele alınmıştır. Ancak Onuncu Kalkınma Planı ile kıyaslandığında, On Birinci Kalkınma Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB ile ilgili politikalara yer verilmediği göze çarpmaktadır. Kadın-erkek fırsat eşitsizliğinin temelini oluşturan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve eşitsizliği sorununu ortadan kaldıracı için toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Plan'da kadınların ekonomik ve sosyal yönden güçlenmesine yönelik politikalara yer verilmişse de bu politikalarla kadınların statüleri iyileşse bile bunun sürdürülebilir bir iyileşme olabilmesi için toplumun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Bu bilinçlenme de toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlerden TCDB'nin yaygınlaşmasına kadar geniş kapsamlı uygulamaları gerektirmektedir.

Toksöz, kalkınma planları ve eylem planları başta olmak üzere resmi metinlerde kadınların istihdama katılımlarını artırmaya ve kayıt dışı istihdamı ortadan kaldırmaya yönelik hedeflere yer verilmesine rağmen sorunların çözümü konusunda neden gelişme sağlanamadığını açıklamaktadır. Toksöz'e göre bunun temel nedenlerinden biri, hedefler belirlenirken toplumsal cinsiyet eşitliği normunun göz ardı edilerek kadın yerine ailenin güçlenmesine odaklanmasıdır. Ayrıca Toksöz, planlarda, kadın istihdamını artırmak amacıyla bakım hizmetlerinin erişilebilirliğini kolaylaştırmak şeklinde hedeflerin bulunduğunu ancak bunlarla ilgili zamana bağlı hedeflerin olmadığını ve somut adımların atılmadığını belirtmektedir (Toksöz, 2021).

Kalkınma planlarında kadın istihdamını artırmaya yönelik hedeflere yer verilse de işgücüne ve istihdama katılım oranları, işsizlik oranları, ücrete dayalı ayrımcılık ve kayıt dışı istihdam oranları gibi istatistiki verilerden bu hedeflerin sonuçlara yansımadağı görülmüştür. Toksöz'ün de vurguladığı gibi, esnek çalışma yerine kadınların istihdama tam zamanlı ve güvenceli katılımlarını sağlayan makro ekonomik politikalar ile bakım sorumluluklarını azaltan sosyal politikalara öncelik verilmedikçe istihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorununun ortadan kaldırılması mümkün görünmemektedir. Ayrıca bu tür ekonomik ve sosyal politikaların planlarla sınırlı kalmaması için hem hükümet hem de toplum tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir norm olarak benimsenmesi gerekmektedir (A.g.y., 2021).

Tezin üçüncü bölümünde, kalkınma planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmiştir. Kalkınma planları üst ölçekli planlar olduğundan tüm kamu kurum ve kuruluşları kendi plan, program ve raporlarında bu planların amaç ve hedefleriyle uyumlu amaç ve hedefler belirlemelidir. Bu nedenle tezin dördüncü bölümünde, UNDP ve UN WOMEN ortak projesi pilot ili olan Edirne Belediyesi'nin kurumsal yapısı ve faaliyetleri toplumsal cinsiyete duyarlılık açısından incelenecektir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

EDİRNE BELEDİYESİ’NİN TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME UYGULAMASININ KADIN İSTİHDAMINA ETKİSİ

Bu bölümde, Türkiye’de 10 Aralık 2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu (KMYKK) ile uygulanmaya başlanan stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin ortaya çıkışı ve özellikleri ele alınacaktır. Ayrıca bu bütçeleme sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliğine katkısı değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Performans esaslı bütçeleme sistemi incelendikten sonra literatür taramasına yer verilerek tez, makale ve raporlardan ağırlıklı olarak yerel yönetimlerin TCDB uygulamalarını konu alanlara değinilecektir.

Son olarak, Edirne Belediyesi’nin TCDB ile ilgili girişimlerinin ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda attığı adımların kadınların istihdamı üzerindeki etkileri değerlendirilecektir. Bu değerlendirme, stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin temelini oluşturan stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporlarından yararlanılarak yapılacaktır.

4.1 Stratejik Planlamaya Dayalı Performans Esaslı Bütçeleme Sisteminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

2000 yılında Kalkınma Bakanlığı tarafından “Kamu Yönetiminin İyileştirilmesi ve Yeniden Yapılandırılması Özel İhtisas Komisyonu Raporu” hazırlanmıştır. Rapor, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı için yol gösterici nitelikte olup, Türkiye’de kamu sektöründe stratejik yönetimin ele alındığı ilk resmî belge özelliği taşımaktadır. Belgede yer alan reformlardan biri, kamu idarelerinin stratejik plan hazırlama zorunluluğudur. Kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtımı, mali disiplinin sağlanması, kaynakların etkili ve verimli kullanılıp kullanılmadığının değerlendirilmesi, dolayısıyla hesap verme sorumluluğu ve mali saydamlık ilkelerine

uyulması gerekliliği de gerçekleştirilen reformlardandır (Kalkınma Bakanlığı, 2015: 4).

2001 yılında yayımlanan “Kamu Harcamaları ve Kurumsal Gözden Geçirme Raporu” (PEIR), Türkiye’de stratejik yönetime yönelik adımların atıldığı rapordur. Raporda, plan ve politikaların bütçeyle ilişkili olmaması, mali yönetim ile stratejik kararlar arasındaki zayıflık gibi sorunlar ele alınmakta ve bu sorunların çözümüne yönelik kamu yönetimi için stratejik çerçeve ve reformlara yer verilmektedir (A.g.y., 2015: 26).

2001 yılında Maliye Bakanlığı tarafından “Sürekli Kalite Geliştirme ve Kamu Bütçeleme Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Projesi” adındaki uygulama ile altı kurumda²⁸ stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sistemi uygulanmıştır.

4 Temmuz 2003 tarihinde, Yüksek Planlama Kurulu tarafından “2004 Yılı Programı ve Mali Yılı Bütçesi Makro Çerçeve Kararı” yayımlanmıştır. Kararda, Kalkınma Bakanlığı tarafından kamu kurumlarında stratejik planlama çalışmaları başlatılacağı belirtilmektedir. 2003 yılında sekiz kurumda²⁹ başlatılması planlanan stratejik planlama çalışmaları, 24 Aralık 2003 tarihinde yayımlanan 5018 sayılı Kanunla tüm kamu kurumları için zorunlu hale getirilmiştir (A.g.y., 2015: 26-27).

26 Mayıs 1927 tarihinde kabul edilen 1050 sayılı Muhasebe-i Umumiye Kanunu 2005 yılında yürürlükten kaldırılmıştır. 10 Aralık 2003 tarihinde ise 5018 sayılı KMYKK kabul edilmiştir ve 2006 yılında uygulanmaya başlanmıştır. İki kanun arasında tanımlar ve kapsam bakımından farklılıklar vardır. Bütçe, 1050 sayılı Kanun’a göre kanun, 5018 sayılı Kanun’a göre ise belge olarak ifade edilmektedir. Bunun nedeni, 5018 sayılı Kanun’da bütçenin devlet bütçesi yerine kamu bütçesi

²⁸ Millî Eğitim Bakanlığı Yurtdışı Bursları, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Yayın ve Kütüphanecilik Hizmetleri, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Seyranbağları Huzurevi Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Hizmetleri, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü’ne Yardım ve İşçi Ücretleri, Karayolları Genel Müdürlüğü Kaza Kara Noktalarının İyileştirilmesi ve İzlenmesi Projesi, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Süne ve Kımıl Mücadelesi Projesi bu kurumlardaki faaliyet ve projelerdir.

²⁹ Bu kurumlar, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, TÜİK, Hudut ve Sahiller Sağlık Genel Müdürlüğü, Karayolları Genel Müdürlüğü, Hacettepe Üniversitesi, Denizli İl Özel İdaresi, İller Bankası Genel Müdürlüğü ve Kayseri Büyükşehir Belediyesi’dir.

kapsamında tanımlanmasıdır. Yeni Kanun kamu kurumlarını daha kapsamlı ele alarak, genel ve katma bütçe yerine Genel Yönetim başlığı altında hem merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerine (genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, özel bütçeli idareler ve düzenleyici ve denetleyici kurumlar) hem de sosyal güvenlik kurumları ile mahalli idarelere yer vermektedir. Diğer bir deyişle, 5018 sayılı Kanun’da, bütçeleri kanun olarak sonuçlanmayan mahalli idareler ve sosyal güvenlik kurumlarına da yer verildiği için bütçe tanımlanırken kanun yerine belge olarak ifade edilmektedir. İki kanun arasındaki bir başka farklılık ise bütçe dönemiyle ilgilidir. 1050 sayılı Kanun’a göre bütçe dönemi bir takvim yılına eşitken 5018 sayılı Kanun’a göre, bütçe dönemi belirli bir dönemi ifade etmekte dolayısıyla bu Kanun ile çok yıllık bütçeleme anlayışı kabul edilmektedir (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2011: 5-6).

5018 sayılı Kanun ile girdi odaklı geleneksel bütçe anlayışından çıktı-sonuç odaklı performans esaslı bütçeleme anlayışına geçilmiştir. Yeni bütçeleme sistemi ile, kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak için kamu mali yönetiminde hesap verme sorumluluğu, mali disiplin ve mali saydamlık ilkelerinin gerçekleştirilmesine önem verilmektedir (A.g.y., 2011: 206).

Buraya kadar ele alınan yeniliklerin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkisi ilk bakışta kurulamasa da, 5018 sayılı Kanun ile uygulanmaya başlanan stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin TCDB yaklaşımının önünü açtığı söylenebilir. Bu sistem çıktı-sonuç odaklı olduğundan kaynakların kullanımı sonrasında analizler yapabilmeyi ve amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının değerlendirmesini mümkün kılmaktadır. Örneğin; bu amaçlardan birinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak olduğu varsayılırsa, bu amaç için ayrılan kaynağın kullanılıp kullanılmadığı ya da amaçla ilgili hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediği performans esaslı bütçeleme sisteminde kullanılan plan, program ve raporlar yardımıyla analiz edilebilir.

Performans esaslı bütçeleme sisteminin temelini stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporu oluşturmaktadır (A.g.y., 2011: 208). Sistem, toplumsal cinsiyet eşitliğini bu plan, program ve raporlar yardımıyla sağlamaya çalışmaktadır.

Aşağıda sırasıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin bu plan, program ve raporlarda nasıl yer aldığı incelenecektir.

4.1.1 Stratejik Plan

Stratejik planlar, kamu idarelerinin misyon ve vizyonlarını, stratejik amaç ve hedeflerini, temel ilke ve politikalarını, performans ölçütlerini ve bunlara ulaşabilmek için izlenecek yolu gösteren planlardır (KMYKK, 2003: Madde 3). Stratejik planlar bütçenin hazırlanmasına dayanak oluşturan belgelerdendir. Yani bütçe, stratejik plandaki ilke, amaç ve hedeflere göre hazırlanmaktadır. Stratejik planların temelini misyon, vizyon ve ilkeler, stratejik amaç ve hedefler, faaliyet ve projeler oluşturmaktadır. Her stratejik plan beş yıllık dönemler halinde hazırlanmakta ve kamu idarelerinin beş yıl boyunca gerçekleştirmeyi planladığı amaçlarını, bu amaçları gerçekleştirebilmek için ulaşılması gereken hedefleri ve bunun sonucunda gerçekleştirecekleri faaliyetleri, faaliyet ve projeler şeklinde ele almaktadır (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2011: 225).

Stratejik plana temel oluşturan ve TCDB'ye zemin hazırlayan analizler, durum analizi ve paydaş analizidir (Akduran, 2013: 21). Durum analizi, stratejik planlamanın ilk aşamasını oluşturmakta ve kamu kurumunun var olan durumunu ortaya koymaktadır. Kurumun hangi hedeflere ulaştığı, hangilerine ulaşamadığı, başarısızlık nedenleri, sahip olduğu kaynaklar gibi etkenler değerlendirilir. Bu değerlendirme sonucunda kurum, geleceğe yönelik amaç, hedef ve stratejiler belirlemektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 12).

Tablo 4.1'de görüldüğü üzere, kamu kurumunun durum analizi yapması ihtiyaçların belirlenmesini sağlamakta, böylece kurum tarafından ihtiyaçların karşılanmasına yönelik amaçlar ve hedefler ortaya konmaktadır. Durum analizi yardımıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik adımların atılabileceğini göstermek amacıyla kadınların istihdamıyla ilgili bir analiz örnek alınmıştır. Örnekten de görüldüğü üzere, durum analizinde ilk adım sorunların tespit edilmesidir. Bu örnekte sorun, kadınların istihdama katılımının yetersizliğidir. İkinci aşama, bu sorunları çözmeye yönelik ihtiyaçların belirlenmesidir. Kadınların istihdamını artırmaya yönelik ihtiyaçlar; mesleki eğitim kursları, girişimcilik ile ilgili teşvikler ve

kadınların bakım yükümlülüğü gibi ev içi sorumluluklarının azaltılması için yapılacak destekler şeklinde sayılabilir. Son olarak amacı gerçekleştirmeye yönelik hedefler belirlenmektedir. Yine bu örneğe göre sorun kadınların istihdama katılımındaki yetersizlik olduğu için hedef, kadınların işgücüne katılımını artırmak olabilir.

Tablo 4.1: Amaçların ve Hedeflerin Durum Analizi ile İlişkisi

Tespitler	İhtiyaçlar	Amaçlar	Hedefler
Kadın istihdamı düşük seviyededir. Kadın istihdamına yönelik teşvikler yetersizdir. İşgücü piyasasında işlerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrılması, kadınların sosyal güvenceli ve yüksek ücretli işlere girmesine engel olmaktadır.	İstihdamda cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması Kadınların mesleki becerilerinin artırılması için mesleki eğitimler verilmesi Kadın istihdamına yönelik teşviklerin artırılması Çalışan kadınların bakmakla yükümlü olduğu çocuk ve yaşlılar için destek sağlanması	İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi	Kadınların işgücüne katılım oranını artırmak

Kaynak: Kalkınma Bakanlığı, 2018: 42.

Stratejik planlama içinde yer alan bir diğer analiz türü paydaş analizidir. Bu analizin önemli bir yönü katılımcılığı sağlamasıdır. Kamu idaresi paydaşların görüşlerini dikkate alarak stratejik planın başarısını artırabilir. Paydaşlar iç ve dış olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İç paydaşlar, idarenin yöneticileri ve çalışanları iken, dış paydaşlar ise, idareyi etkileyen ya da idareden etkilenen kurum dışındaki kişi ve gruplardır (Kalkınma Bakanlığı, 2018: 16-17). Durum analizi gibi paydaş analizi de toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir şekilde yapılabilir. Örneğin, dış paydaş analizi yapılırken belediyenin hizmetlerinden yararlanan kadınlara belli ihtiyaçlarıyla ilgili sorular sorularak toplumsal cinsiyete duyarlı bir analiz gerçekleştirilebilir (Akduran, 2013: 28).

Durum ve paydaş analizi yapıldıktan sonra, bu analizlerden elde edilen sonuçlar yardımıyla stratejik plan hazırlanmaktadır. Kamu idaresi, paydaşların

ihtiyaçlarına göre faaliyetleri belirlemekte ve planda bunlara amaç, hedef ve faaliyet şeklinde yer vermektedir. Stratejik plan analizlere dayalı olarak hazırlandığı için paydaş anketleri toplumsal cinsiyet eşitliğine ne kadar duyarlı olursa, stratejik plan ve bütçe de o kadar duyarlı olacaktır (A.g.y., 2013: 29).

4.1.2 Performans Programı

Bütçenin hazırlanmasına dayanak oluşturan performans programları, kamu idarelerinin yürütecekleri faaliyet ve projelere yer veren, bu faaliyet ve projelerin kaynak ihtiyacını gösteren, bunların yanı sıra performans hedef ve göstergelerini kapsayan programlardır (KMYKK, 2003: Madde 9).

Performans hedefi, stratejik planda yer alan amaç ve hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için bir mali yılda ulaşılması istenen çıktı-sonuç odaklı hedefler iken; performans göstergesi ise, performans hedeflerine ne kadar ulaşıldığını ölçmeye yarayan sayısal araçlardır (Maliye Bakanlığı, 2009: 6).

Performans programları bir mali yılda yürütülmesi gereken faaliyet ve projeleri ele almaktadır. Bu programların temelini idare ile ilgili genel bilgiler, performans ve bütçe bilgileri oluşturmaktadır (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2011: 226).

Performans programı, stratejik plan ile bütçenin uyumlu olmasını sağlamaktadır. Yani, bütçenin stratejik planda yer alan amaç ve hedeflere göre hazırlanmasına yardımcı olmaktadır. Bu işlevinin yanı sıra, bütçede mali bilgilerin yanında performans bilgisinin yer almasını sağlamakta ve çıktı-sonuç odaklı bir bütçeleme sistemi ile 5018 sayılı Kanun'un temelini oluşturan hesap verebilirlik ve mali saydamlık ilkelerinin uygulanmasını kolaylaştırmaktadır (Maliye Bakanlığı, 2009: 9).

Tablo 4.2'de görülen performans programında yer alan Performans Hedefi Tablosu, sorumlu birimler tarafından stratejik plandaki amaç ve hedeflere göre hazırlanmaktadır. Bu amaç ve hedeflerle ilgili yıllık performans hedefleri belirlenmekte ve tablonun açıklama bölümünde bu hedeflerin belirlenme amaçlarına yer verilmektedir. Performans göstergeleri kısmında ise, performans hedefini ölçmeye yönelik göstergeler yer almaktadır. Burada (t-1); bir önceki yılın gerçekleşen

verilerini, (t); içinde bulunulan yılın tahmini verilerini, (t+1) ise; program dönemine ilişkin tahmini verileri göstermektedir. Performans hedeflerinde olduğu gibi göstergelerin açıklama bölümünde de bunların belirlenme amaçlarına yer verilmektedir. Faaliyetler başlığı ise, performans hedeflerine ulaşabilmek için gerekli faaliyetleri, bu faaliyetler için gerekli kaynak ihtiyacını ve bu ihtiyaçların nereden karşılanacağını ele almaktadır (A.g.y., 2009: 25).

Tablo 4.2: Performans Hedefi Tablosu

İdare Adı			
Amaç			
Hedef			
Performans Hedefi			
Açıklamalar			
Performans Göstergeleri	(t-1)	(t)	(t+1)
1.			
Açıklama			
2.			
Açıklama			
3.			
Açıklama			
4.			
Açıklama			
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (t+1) (T.L.)		
	Bütçe	Bütçe Dışı	Toplam
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
Genel Toplam			

Kaynak: Maliye Bakanlığı, 2009: 24.

Performans programında yer alan bir başka tablo ise, Faaliyet Maliyetleri Tablosu'dur. Tablo 4.3'te yer alan bu tablo, sorumlu birimler tarafından her faaliyet için ayrı ayrı doldurulmaktadır. Aynı faaliyetten sorumlu birden çok harcama birimi varsa, her birim tabloyu ayrı ayrı doldurmakta ve mali hizmetler birimi bu bilgileri tek bir tablo haline getirmektedir. Tablonun açıklamalar kısmında, faaliyetin kapsamı ve önemi ile ilgili bilgiler yanında maliyetinin hesaplanmasına yönelik hususlar yer almaktadır. Tablonun maliyet kısmında ise, ilgili faaliyetlerin maliyetlerinin bütçe içinde ya da dışında hangi kalem içinde yer aldığı gösterilmektedir (Maliye Bakanlığı, 2009: 27).

Tablo 4.3: Faaliyet Maliyetleri Tablosu

İdare Adı	
Performans Hedefi	
Faaliyet Adı	
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	
Açıklamalar	
Ekonomik Kod	(t+1)
01 Personel Giderleri	
02 SGK Devlet Primi Giderleri	
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri	
04 Faiz Giderleri	
05 Cari Transferler	
06 Sermaye Giderleri	
07 Sermaye Transferleri	
08 Borç Verme	
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	

Tablo 4.3: (Devam) Faaliyet Maliyetleri Tablosu

Bütçe Dışı Kaynak	
Döner Sermaye	
Diğer Yurt İçi	
Yurt Dışı	
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	
Toplam Kaynak İhtiyacı	

Kaynak: Maliye Bakanlığı, 2009:26.

Performans programı, stratejik planda yer alan amaç ve hedeflere göre hazırlandığı için stratejik planın toplumsal cinsiyete duyarlı olması performans programının da duyarlı olmasını sağlayabilir. Özetle, performans programı stratejik planda yer alan uzun vadeli amaç ve hedefleri yıllık hedeflere dönüştürdüğünden amaç ve hedefler toplumsal cinsiyete ne kadar duyarlı olursa bunlara yönelik belirlenecek yıllık hedefler de o denli duyarlı olabilir.

4.1.3 Faaliyet Raporu

Performans esaslı bütçeleme sisteminin temelini oluşturan diğer bir rapor ise faaliyet raporudur. Faaliyet raporu, üst yöneticiler ile bütçeyle ödenek tahsis edilen harcama yetkilileri tarafından her yıl hazırlanmaktadır. Üst yönetici, harcama yetkilileri tarafından hazırlanan birim faaliyet raporunu temel alarak idarenin faaliyet sonuçlarını ele alan idare faaliyet raporunu düzenlemekte ve kamuoyuna açıklamaktadır (KMYKK, 2003: Madde 41). Bu maddeden görüleceği üzere, kamu idaresinde iki tür faaliyet raporu hazırlanmaktadır. Bunlar; birim faaliyet raporu ve idare faaliyet raporudur. Birim faaliyet raporu, harcama yetkilileri tarafından; idare faaliyet raporu ise üst yönetici tarafından hazırlanmaktadır (Edizdoğan ve Çetinkaya, 2011: 227).

Faaliyet raporları, performans esaslı bütçeleme sisteminin bünyesinde yer alan mali saydamlık ve hesap verme sorumluluğu ilkeleri için önem taşımaktadır. Ayrıca bu raporlar yıl bittikten sonra hazırlansa da yeni yıl bütçesinin hazırlanması aşamasında yol gösterme niteliği taşımaktadır (A.g.y., 2011: 227).

Mali saydamlık ve hesap verme sorumluluğu ilkelerini temsil eden faaliyet raporunda, performans programında yer alan performans hedeflerine ulaşıp ulaşılamadığı, performans hedeflerindeki sapmaların nedenleri ortaya koyulmakta ve değerlendirilmektedir (Taner, 2015: 39). Bu değerlendirme sonucu idare tarafından Tablo 4.4'te görülen Performans Sonuçları Tablosu hazırlanmaktadır. Bu tablo ile hedeflerin yılın başında planlanan değerleri ile yıl sonunda gerçekleşen değerleri arasında karşılaştırma yapılması mümkün olduğu için kurum hedefleri içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir maddeye yer verirse hedefe ulaşıp ulaşılamadığını bu aşamada değerlendirebilir.

Tablo 4.4: Performans Sonuçları Tablosu

Stratejik Amaç				
Hedef				
Gösterge	Planlanan	Gerçekleşme	Gerçekleşme %	Değerlendirme
Hedef				
Gösterge	Planlanan	Gerçekleşme	Gerçekleşme %	Değerlendirme
Hedef				
Gösterge	Planlanan	Gerçekleşme	Gerçekleşme %	Değerlendirme

Kaynak: Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 297.

Stratejik planlar, performans programları ve faaliyet raporları bütçenin hazırlanmasına dayanak oluşturduğundan, bütçenin toplumsal cinsiyete duyarlı olarak hazırlanması için bu plan, program ve raporların da duyarlı olması gerekmektedir. Bu da plan, program ve raporlarda yer alan amaç, hedef ve göstergelerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle belirlenmesi, bu amaç ve hedeflere kaynak ayrılması ve yıl sonunda sonuçların değerlendirilmesi ile mümkün olabilir.

4.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ile ilgili Belli Başlı Çalışmalar

TCDB hem merkezi hem de yerel yönetimler tarafından uygulanabilir. Ancak yerel yönetimler toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada temel aktördür. Çünkü toplumun ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli olan hizmetler doğrudan yerel düzeyde sunulmaktadır. Bu nedenle yerel yönetimlerin planlama ve bütçeleme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikaların yer alması, kadınların ve toplumdaki diğer dezavantajlı grupların ekonomik ve sosyal durumlarını yerellikleri bazında iyileştirebilir (Klatzer, 2012: 11).

Bu başlık altında, yerel yönetim birimlerinden biri olan belediyelerin TCDB konusunda hangi adımları attığını görebilmek için bu konuyu ele alan tez, makale ve raporlardan bazıları incelenecektir.

Şentürk tarafından yazılan “Cinsiyet Eşitlikçi Perspektifle Belediye Bütçeleri: Fatih Belediyesi” adlı yüksek lisans tez çalışmasında Fatih Belediyesi’nin stratejik planları, performans programları ve faaliyet raporları toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı göz önünde tutularak incelenmiştir. Bu çalışmada, 2010-2014 ile 2015-2019 dönemleri karşılaştırılarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda, 2010-2014 dönemi stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir ifadenin var olmadığı görülmüştür. 2015-2019 dönemi stratejik planında ise, kadınların güçlendirilmesine yönelik hedeflerin bulunduğu, ancak toplumsal cinsiyete duyarlı göstergelere yer verilmediği saptanmıştır. 2010-2014 ile 2015-2019 dönemleri faaliyet raporları incelendiğinde ise, bazı dönemler kadınlar ile ilgili faaliyetlere ayrılan kaynakların tamamının kullanılmadığı ve başka faaliyetlere aktarıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca TCDB’nin analiz edilebilmesi için gerekli olan cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin bu raporlarda bulunmadığı görülmüştür (Şentürk, 2017: 92-93).

Altun tarafından yazılan “Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme” adlı doktora tezinde İzmir belediyeleri çalışılmıştır. Urla Belediyesi hariç, İzmir Büyükşehir Belediyesi de dâhil diğer belediyelerde TCDB uygulamasına yer verilmediği gözlenmiştir. Belediyelerin stratejik planları incelendiğinde, sadece İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin kısmen de olsa toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verdiği

diğer belediyelerin ise bundan bahsetmediği görülmüştür. Ancak İzmir Büyükşehir Belediyesi planda eşitliğe yer verse de karar alıcılara yapılan anket sonucunda TCDB'nin uygulanmadığı tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda karar alıcıların ve çalışanların toplumsal cinsiyet farkındalığının, politikaların ve hizmetlerin toplumsal cinsiyete duyarlılığını etkilediği ortaya çıkmıştır (Altun, 2019: 225).

Şeren Kurular tarafından yazılan “Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırma Stratejisi Doğrultusunda Bir Maliye Politikası Aracı: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme” adlı doktora tezinde TCDB uygulamasının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada tek başına yeterli olmayacağı ileri sürülmüştür. Eşitliği sağlamanın en önemli adımının ataerkil zihniyetin dönüşümü olduğu, bu dönüşüm gerçekleşmeden kamu kurumlarının kadınların ihtiyaçları için bütçeden pay ayırmasının yetersiz olduğu ifade edilmiştir. Bu dönüşüm için de toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine ve toplumsal cinsiyete duyarlı projelere bütçeden pay ayrılması gerektiğine vurgu yapılmıştır (Şeren Kurular, 2016: 246-247).

Tezde Süleymanpaşa Belediyesi, nitel araştırma yöntemlerinden görüşme ve doküman analizi ile TCDB konusunda değerlendirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda kimi sorunlar ortaya konulmuş ve öneriler sunulmuştur. Bu önerilerden bazıları; kadınların sosyalleşebileceği ve gelir elde edebileceği mekanların dar ve sınırlı miktarda olması nedeniyle bu konuda yeni projelerin yapılması, kadınların eğitim ve iş imkânlarından mahrum kalmasının en önemli nedenlerinden birinin ev işleri ve bakım hizmetleri olduğu için kreş ve bakım hizmetlerine öncelik verilmesi, belediyenin stratejik planında yer alan misyon, vizyon, amaç ve hedeflerin toplumsal cinsiyete duyarlı olması, stratejik plan ve performans programının birbiriyle entegre olması ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili daha somut göstergelere yer verilmesi, stratejik planda yer alan paydaş analizinin cinsiyete göre ayrıştırılması, kadınlar için meslek edindirme kurslarının ayrı bir kalemde yer almasının TCDB için doğru bir adım olduğu ancak bu kursların istihdam garantili olması ve kadınların hakları konusunda bilinçlenmesi ve sorunlarını danışabilmesi için belediyelerin kadın danışma merkezinin mutlaka olması gerektiği şeklindedir (A.g.y., 2016: 231-232).

Akduran tarafından yazılan “Bakım Emeği: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kapsamında Bir Değerlendirme” adlı doktora tezinde nitel araştırma yöntemi kullanılarak Sur Belediyesi TCDB konusunda değerlendirilmiştir. Kadınlara yönelik meslek edindirme kurslarının beceri kazandırmaya çalıştığı ancak bu kurslara katılımın artabilmesi için ev içi bakım emeği yükünün de azaltılması gerektiği aşikârdır. Sur Belediyesi bünyesinde yer alan ücretsiz kreş uygulaması ile bakım emeği hane-dışlaştırılarak kurslara katılım artırılmaya çalışılmıştır. Çalışmada, yerel düzeyde toplumsal cinsiyet farkındalığının oluşabilmesi için destek gerektiği dolayısıyla merkezi ve yerel yönetim arasında işbirliğine ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır (Akduran, 2011: 198-199).

Ceviz tarafından yazılan “Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı Çerçevesinde Belediyeler” adlı makalede toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB kavramları açıklandıktan sonra Türkiye’de TCDB’nin gelişimine ve yerel yönetimlerin bu konudaki uygulamalarına yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise, büyükşehir belediyelerinde TCDB ile ilgili örnek uygulamaların gerekliliği ve diğer belediyelerde de bu uygulamaların gerçekleştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlılığın geliştirilmesinin önemi üzerinde durulmuştur. Ayrıca yasal ve siyasal alanda adımlar atılması gerektiği ifade edilmiştir. Ancak bütün bunlar gerçekleştirilse bile, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda tam başarı sağlanamayacağı belirtilmiş, tam başarının toplumun ilgisine ve katılımına bağlı olduğu vurgulanmıştır (Ceviz, 2018: 26).

TCDB ile ilgili önerilerden en önemlileri; toplumsal cinsiyet eşitliğinin hedef olarak görülmesi, TCDB uygulamalarının uzun vadeli bir süreç olarak kabul edilmesi ve kurumlarda duyarlılığın kazandırılması için eğitimlerin yapılması, cinsiyet eşitliğinin değerlendirilmesi için her hizmete yönelik cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin bulunması ve bu verilerin toplanması için bütçe ayrılması şeklindedir (A.g.y., 2018: 26-27).

Kaymak tarafından yazılan “Belediyelerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık: Beşiktaş Belediyesi” adlı makalede Beşiktaş Belediyesi’nin 2008-2012 dönemindeki faaliyetleri toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından değerlendirilmiştir. Veriler,

belediyenin stratejik planı incelenerek ve Kültür ve Sosyal  şler Müdürlüğü ile mülakat yapılarak elde edilmiştir. Belediyenin stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir politikaya rastlanmadığı ifade edilmiştir (Kaymak, 2011: 19). Mülakat sonuçlarına göre, belediyede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir uygulama yapılmadığı, sadece meslek edindirme kursları ve kadın hakları konusunda bilinçlendirme toplantısı gibi projelere yer verildiği tespit edilmiştir. Mülakat esnasında belediye yetkilileri, yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar uygulayabilmeleri için ulusal mevzuatın bu konuya yer vermesi ve yaptırım uygulaması gerektiğini belirtmişlerdir (A.g.y., 2011: 21).

Arslan tarafından yazılan “Kadının Toplumsal Kimliğinin ve Rolünün  nşasında Büyükşehir Belediyelerinin Rolü” adlı makalede 30 büyükşehir belediyesinin 2015-2019 dönemi stratejik planları ile 2014 ve 2015 yılı faaliyet raporları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir. Bu incelemenin amacı, büyükşehir belediyesinin dolayısıyla belediye başkanının mensubu olduğu siyasi partinin ideolojisine uygun hizmet sunup sunmadığının değerlendirilmesidir. Araştırmanın sonunda siyasi partinin ideolojisiyle, sunulan kamusal mal ve hizmetin ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer siyasi partiler ile kıyaslandığında Adalet ve Kalkınma Parti’li büyükşehir belediyelerinin kadınlara yönelik hizmetlerinin daha muhafazakâr olduğu görülmüştür. Ancak çalışmada, bu ilişkinin her alanda aynı derecede olmadığı, hizmetlerin belirlenmesinde yerelin ihtiyaçlarının, belediye başkanının yaklaşımının ve belediyenin siyasal kompozisyonunun da etkili olduğu ifade edilmiştir (Arslan, 2017: 22-23).

Yücel tarafından yazılan “Dirlik Temelli Toplumsal Cinsiyete Duyarlı B t   Denetimi: Büyükşehir Belediyeleri Arasında Bir Karşılaştırma” adlı makalede Erzurum, Diyarbakır,  zmir ve Kayseri Büyükşehir Belediyeleri 2013 yılı b t  leri incelenerek TCDB bakımından karşılaştırılmıştır. Dört belediye için de ortak olan nokta, kadınların istihdama katılımını sağlamanın öncelik olmamasıdır.  ncelemeler sonucu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin belediyelerin b t  lerine tamamen yansımadığı tespit edilmiştir. Toplumsal cinsiyet duyarlılığı yüksek olan Diyarbakır ve  zmir Büyükşehir belediyelerinin rapor ve planlarında bile toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili hedef, gösterge ve kaynakların sınırlı olduğu ortaya çıkmıştır. Erzurum ve Kayseri

Büyükşehir Belediyeleri ise, kadınlarla ilgili hedeflerden çok aileye odaklanmıştır. Kayseri Büyükşehir Belediyesi'nin performans programında çok az sayıda hizmetin sonuçları kadın ve erkek açısından değerlendirilmiştir. Erzurum ise, kız çocuklarının ve kadınların, yalnızca sağlığına yönelik hizmetlere, az miktarda kaynak ayırmıştır (Yücel, 2016: 43-44).

Günlük Şenesen, Ergüneş ve Yakar Önal tarafından yazılan “Dirlik Temelli Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımıyla Yerel Yönetim Bütçelerine Bakmak: Kars Belediyesi” adlı makalede Türkiye’de TCDB yaklaşımının ilk örneği olan Kars Belediyesi ele alınmıştır. Belediyenin 2013 yılı performans programına göre, kadınların yapabilirliklerini artıran harcamaların bütçedeki payının yüksek olduğu, ancak kentsel gelişmişliğe yönelik altyapı gibi harcamaların daha öncelikli olduğu görülmüştür. Ayrıca 2013 yılı performans programında Kadın Çalışmaları Birimi ile ilgili çalışmalar için bütçeden pay ayrılmamıştır. Yazarlara göre, incelenen dönemde Kars Belediyesi tarafından kadınların yapabilirliklerini artırmak adına birtakım adımlar atılmışsa da bu adımları merkeze alan bir planlama ve bütçeleme anlayışına programda yer verilmemiştir (Günlük Şenesen vd., 2015: 623).

Turan ve Şen tarafından yazılan “Büyükşehir Belediyelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı: Stratejik Planlar Üzerine Bir Araştırma” adlı makalede Türkiye’deki 16 büyükşehir belediyesinin³⁰ stratejik planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, bütün belediyeler içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine stratejik planında en fazla yer veren büyükşehir belediyesi Diyarbakır’dır. Planda yer alan hizmetlerin sunulacağı kesim söz konusu olduğunda, bazı belediyeler³¹ kadın erkek ayrımına giderken, bazıları³² dezavantajlı kesim kavramına yer vererek kadınları bu gruba dâhil etmiştir. Bazıları³³ ise, kadın veya dezavantajlı kesim ayrımına gitmemiştir. Ayrıca stratejik planda yer alan misyon ve

³⁰ Makalede ele alınan büyükşehir belediyeleri, İzmir, Konya, Kayseri, Eskişehir, Erzurum, Ankara, Adana, Bursa, Diyarbakır, Antalya, İstanbul, Mersin, Gaziantep, Kocaeli, Samsun ve Sakarya’dır (Turan ve Şen, 2014: 61).

³¹ Stratejik planında kadın erkek ayrımına yer veren büyükşehir belediyeleri, Diyarbakır, İzmir, İstanbul, Kocaeli, Ankara, Gaziantep, Kayseri ve Mersin’dir (Turan ve Şen, 2014: 61).

³² Stratejik planında dezavantajlı kesim kavramına yer veren büyükşehir belediyeleri, Eskişehir, Adana, Konya, Bursa, Samsun ve Sakarya’dır (Turan ve Şen, 2014: 61).

³³ Stratejik planında kadın veya dezavantajlı kesim ayrımına yer vermeyen büyükşehir belediyeleri, Erzurum ve Antalya’dır (Turan ve Şen, 2014: 61).

vizyon başlığı altında yalnızca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi misyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer vererek “cinsiyet özgürlükçü yönetim anlayışı” ifadesini kullanmıştır (Turan ve Şen, 2014: 61).

Belediyelerin stratejik planında yer alan amaç ve hedefler incelendiğinde, özellikle Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi’nin 2010-2014 dönemi stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliğine önem verildiği görülmüştür. Planda, toplumsal cinsiyete vurgu yapılarak kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılabilmeleri için çeşitli politikalara yer verilmiştir. Bursa, Erzurum, Kocaeli ve Adana Büyükşehir Belediyeleri’nin stratejik planlarının amaç ve hedefler alanında ise, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik vurgu bulunmadığı tespit edilmiştir (A.g.y., 2014: 62).

Şahin Duran ve Temür tarafından yazılan “Türk Yerel Yönetimlerinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımları: Büyükşehir Belediyelerinin Bütçeleri Üzerinde Bir İnceleme” adlı makalede Türkiye’de bulunan 30 büyükşehir belediyesinin 2016 yılı faaliyet raporları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir. Elde edilen bulgular temelinde, büyükşehir belediyelerinin çoğunun kadın istihdamı, kadınlara yönelik sosyo-kültürel hizmetler, kadın sağlığı ve kadınlar için kamusal alanda iyileştirmeler konularında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar uyguladığı görülmüştür. Ancak bu politikalar her büyükşehir belediyesinde farklı alan ve düzeylerde uygulanmıştır. Bazı büyükşehir belediyelerinde kadın sağlığına yönelik hizmetlere ağırlık verilirken, bazılarında kadınlar için kamusal alanda iyileştirmelere öncelik verilmiştir. Bazılarının hizmetlerinde ise, toplumsal cinsiyete duyarlılık konusu göz ardı edilmiştir (Şahin Duran ve Temür, 2018: 377-378).

TCDB yaklaşımı, faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olmasının yanı sıra kurumsal yapının duyarlı olmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, çalışmada büyükşehir belediyelerinin kurumsal yapıları da incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, belediye başkanlarının büyük çoğunluğu erkektir. Erkek personel sayısı kadınlara göre ağırlıktadır. Meclis/encümen/ihtisas komisyonu üyesi kadın sayısı azdır. Ayrıca çok sayıda büyükşehir belediyesinde kadın-erkek eşitliği komisyonu

bulunmadığı ve kurum içi cinsiyete duyarlılıkla ilgili faaliyetlerin yapılmadığı tespitler arasındadır (A.g.y., 2018: 378-379).

Günlük Şenesen, Ergüneş, Yakar Önal, Yakut Çakar ve Yücel tarafından yazılan “Kamu Politikaları, Yerel Yönetimler, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kadın Dostu Kentler, Türkiye Örneği” raporunda, Türkiye’de TCDB uygulaması yerel yönetim düzeyinde ele alınarak harcamalar ve hizmetler toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir. 2006 yılında “Kadın Dostu Kent Projesi”ne (KDKP) katılan 5 il³⁴ ile proje kapsamında olmayan 5 ilin³⁵ politika metinleri ve bütçelerinin analizi ile kurumlarda ve mahallelerde konu ile ilgili saha görüşmeleri yöntemiyle yapılan çalışmanın hipotezi, KDKP kapsamında yer alan illerin diğer illere göre TCDB açısından daha önde olabileceğidir (Günlük Şenesen vd., 2014: 372). Çalışmanın sonucu ise, KDKP kapsamında olmanın TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politikalar bakımından her zaman olumlu sonuçlar vermediği yönündedir. KDKP kapsamında olan belediyelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili toplantıların kurum çalışanlarının farkındalığını artırdığı kabul edilmekte, ancak az sayıda ilde projenin bu konuda etkili olduğu görülmektedir. Yapılan il karşılaştırmaları sonucunda varılan sonuç, projeden ziyade toplumsal ve siyasi yapılanmanın kadınların yapabilirliğini daha fazla etkilediğidir. Belediyelerin politik konumları, ataerkil ve muhafazakâr yapının varlığı, altyapıya öncelik verilmesi gibi etkenler KDKP’nin başarısını belirlemektedir. Bu faktörler hem kadınların yapabilirliğini hem de uygulanan projelerin etkinliğini belirlediği için önemlidir (A.g.y., 2014: 395).

Ele alınan çalışmalara dayanılarak bir çıkarım yapıldığında, çoğu belediyenin TCDB yaklaşımını planlama ve bütçeleme aşamalarına tam anlamıyla entegre edemedikleri söylenebilir. Belediyelerin stratejik planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik amaç ve hedefler yer alsa bile, bunların performans göstergelerine yansıtılmadığı ya da bu amaçlar için ayrılan kaynakların başka alanlara harcandığı belirtilmektedir. Bir başka sorun ise, plan ve raporlarda cinsiyete göre

³⁴ Kadın Dostu Kent Projesi’ne katılan iller, Kars, Şanlıurfa, Nevşehir, İzmir ve Samsun’dur (Günlük Şenesen vd., 2014: 372).

³⁵ Kadın Dostu Kent Projesi kapsamında olmayan iller, Erzurum, Diyarbakır, Kayseri, Manisa ve Ordu’dur (Günlük Şenesen vd., 2014: 372).

ayrıştırılmış verilere yer verilmemesidir. Bu veriler, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı konusunda değerlendirme yapılmasını mümkün kıldığı için önemlidir. Ayrıca kurumsal yapılardaki eril organizasyonun da ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çünkü TCDB hedeflerin yanı sıra kurumsal yapıda eşitliği sağlamayı amaçlayan bir uygulamadır.

TCDB kadar toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlerin de önemli olduğu anlaşılmaktadır. Toplumdaki ataerkil zihniyetin dönüşümü kurumların ve toplumun bu konuda bilinçlenmesi ile mümkündür.

4.3 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, yerel yönetimlerdeki TCDB girişimlerinin kadınların istihdama katılımını etkileyip etkilemediğini Edirne Belediyesi örneği üzerinden analiz etmektir.

Araştırma, Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 ile 2020-2024 dönemlerindeki faaliyetlerini kapsamaktadır.

4.4 Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca dokümanların yetersiz kaldığı durumlarda Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'yle iletişime geçilerek konuyla ilgili eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır.

4.5 Araştırmanın Bulguları: Edirne Belediyesi'nin Kurumsal Yapısının ve Faaliyetlerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. İlk olarak Edirne Belediyesi'nin kurumsal yapısı toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir. Daha sonra ise, Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 ile 2020-2024 dönemlerindeki faaliyetleri toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılık konusunda değerlendirilmiştir.

4.5.1 Kurumsal Yapı

TCDB uygulaması cinsiyet eşitliğine duyarlı bir kurum içi organizasyonu gerektirdiği için Edirne Belediyesi'nin faaliyetlerini ele almadan önce kurumun organizasyon yapısı değerlendirilmektedir (Şahin Duran ve Temür, 2018: 362).

Kurumların, amaç, hedef ve faaliyetlerini belirlerken ve faaliyetler için kaynaklarını ayırırken toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini göz önünde bulundurmaları TCDB uygulamasının bir ayağını oluşturmaktadır. Ancak bundan daha önemlisi, kurumsal yapı içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. Çünkü, TCDB bütçelemeye toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının yanı sıra katılımcılıkta eşitliği hedefleyen bir uygulamadır. Toplumdaki dezavantajlı kesimler arasında yer alan kadınların sorunlarını ve ihtiyaçlarını erkeklere göre kadınlar daha iyi bilecekleri için kurum içi organizasyon şemasında kadınların da yer alması önemlidir. Özetle, erkek ağırlıklı bir kurumsal yapı mevcutsa TCDB'nin tam anlamıyla uygulandığı söylenemez. Bu nedenle TCDB'nin katılımcılık ayağına önem verilerek kadınların yönetimde haklarını savunabilmeleri fırsatının verilmesi gerekmektedir.

Tablo 4.5'te görüldüğü üzere, 2015-2021 yılları arasında Edirne Belediyesi'nin Belediye Başkanı ve Başkan Yardımcılarının çoğunluğu erkektir. Sadece Belediye Meclis üyeleri ve Müdürlüklerde kadın çalışan bulunmaktadır. Belediye'nin resmî sitesinde Müdürlüklerde çalışan müdürlerin cinsiyetiyle ilgili ayrıma 2019, 2020 ve 2021 yılları için ulaşılabilmektedir. 22 Müdürlük içinde yalnızca 2 tanesinde, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü ile Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nde kadın müdür vekili görev almaktadır.

Sonuç olarak, Belediye Başkanı, Başkan Yardımcıları, Belediye Meclis ve Encümen üyeleri ile Müdürlüklerde görev yapan çalışanların cinsiyet durumu değerlendirildiğinde Edirne Belediyesi'nin kurumsal yapısının erkek ağırlıklı olduğu söylenebilir.

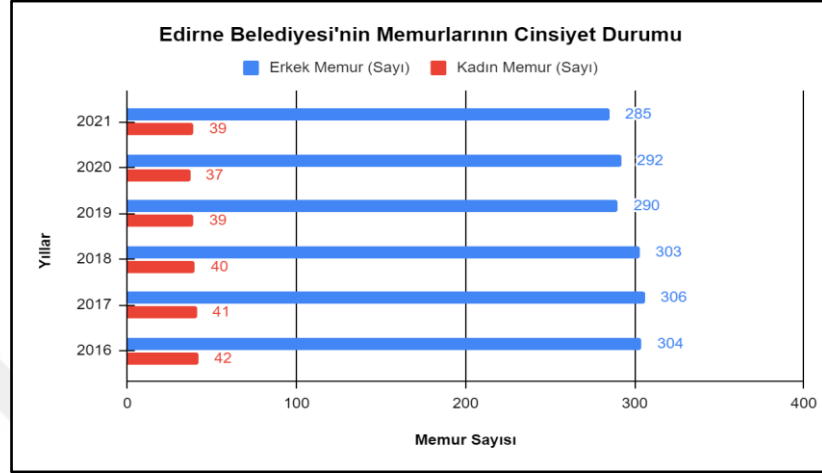
Tablo 4.5: Edirne Belediyesi'nin Kurumsal Yapısının Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi (2015-2021)

Belediye Başkanı	Başkan Yardımcıları	Belediye Meclis Üyeleri	Belediye Encümen Üyeleri	22 Müdürlük İçinde Müdürlerin Cinsiyet Durumu
2015 Yılı				
Erkek	4 Erkek 1 Kadın	26 Erkek 5 Kadın	Veri yok	Veri yok
2016 Yılı				
Erkek	3 Erkek 1 Kadın	26 Erkek 5 Kadın	Veri yok	Veri yok
2017 Yılı				
Erkek	3 Erkek 1 Kadın	26 Erkek 5 Kadın	Veri yok	Veri yok
2018 Yılı				
Erkek	3 Erkek	26 Erkek 5 Kadın	Veri yok	Veri yok
2019 Yılı				
Erkek	5 Erkek	24 Erkek 7 Kadın	7 Erkek	20 Erkek 2 Kadın
2020 Yılı				
Erkek	5 Erkek	24 Erkek 7 Kadın	7 Erkek	20 Erkek 2 Kadın
2021 Yılı				
Erkek	5 Erkek	24 Erkek 7 Kadın	7 Erkek	20 Erkek 2 Kadın

Kaynak: Edirne Belediyesi 2015-2016-2017-2018-2019 yılı Faaliyet Raporları, 2020 ve 2021 yılı Performans Programları ile www.edirne.bel.tr adresinde yer alan bilgiler tarafımdan tablo haline getirilmiştir. Erişim tarihi: 16 Ağustos 2020.

Grafik 4.1'de, Edirne Belediyesi'nin memurlarının cinsiyet karşılaştırmasına yer verilmektedir. Görüldüğü üzere 2016-2021 yılları arasında erkek memur sayısı kadın memur sayısından fazladır. Son 6 yıl incelendiğinde her yıl erkek memur sayısının tüm memurların yaklaşık % 88'ini, kadın memur sayısının ise yaklaşık % 12'sini oluşturduğu görülmektedir.

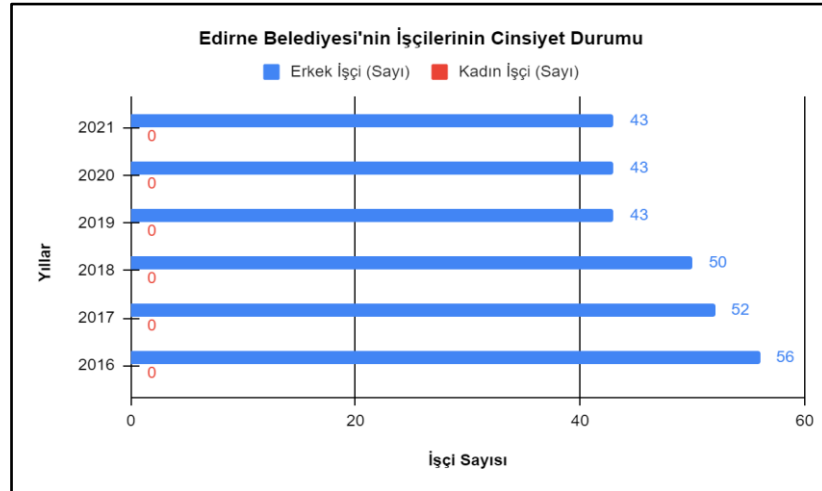
Grafik 4.1: Edirne Belediyesi'nin Memurlarının Cinsiyet Durumu
(2016-2021)



Kaynak: Veriler, Edirne Belediyesi 2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporları ile 2020 ve 2021 yılı Performans Programları'ndan elde edilmiştir.

Grafik 4.2'de, Edirne Belediyesi'nin işçileri cinsiyet bazında değerlendirilmektedir. Görüldüğü üzere, 2016-2021 yılları arasında Belediye'de işçi statüsünde çalışan kadın sayısı sıfırdır.

Grafik 4.2: Edirne Belediyesi'nin İşçilerinin Cinsiyet Durumu (2016-2021)



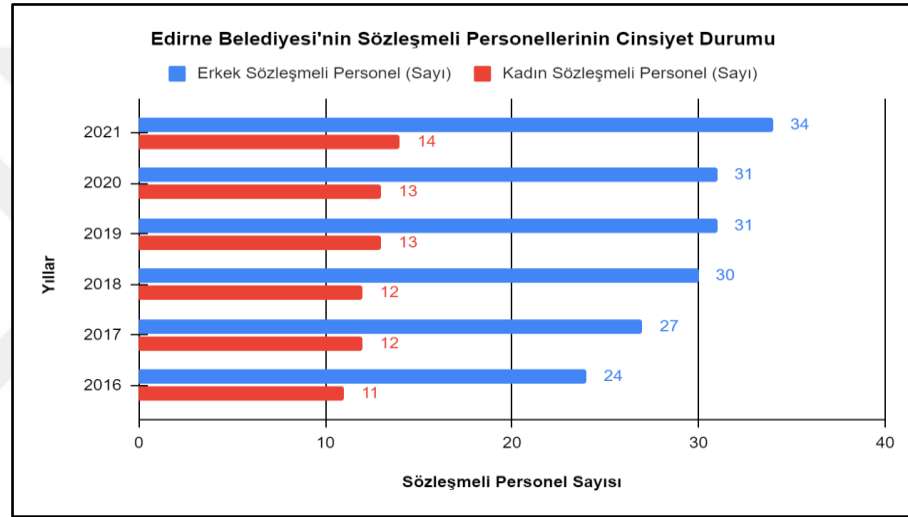
Kaynak: Veriler, Edirne Belediyesi 2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporları ile 2020 ve 2021 yılı Performans Programları'ndan elde edilmiştir.

Grafik 4.3'te ise, Edirne Belediyesi'nin sözleşmeli personel sayısı cinsiyet bazında incelenmektedir. 2016-2021 yılları arasında erkek personel sayısı kadın

personel sayısından fazladır. Son 6 yıl değerlendirildiğinde her yıl erkek sözleşmeli personel sayısının tüm personellerin yaklaşık % 70'ini, kadın sözleşmeli personel sayısının ise yaklaşık % 30'unu oluşturduğu görülmektedir.

Sonuç olarak, Edirne Belediyesi'nin memur, işçi ve sözleşmeli personel sayısının erkek ağırlıklı olduğu çıkarımı yapılabilir.

Grafik 4.3: Edirne Belediyesi'nin Sözleşmeli Personellerinin Cinsiyet Durumu (2016-2021)



Kaynak: Veriler, Edirne Belediyesi 2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporları ile 2020 ve 2021 yılı Performans Programları'ndan elde edilmiştir.

Edirne Belediyesi'nin faaliyet raporlarında personelin durumu ele alınırken statü, yaş, cinsiyet, eğitim ve hizmet yılı durumuna yer verilmiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 20). Ancak personelin cinsiyet durumu sadece statü bazında ele alınmış, yaş ve eğitim gibi faktörler cinsiyete göre belirtilmemiştir. Bu da raporda görülen bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

4.5.2 Faaliyetler

Üst ölçekli planlar olan kalkınma planlarında TCDB kavramına ilk defa Onuncu Kalkınma Planı'nda yer verildiği için Edirne Belediyesi'nin faaliyetleri de aynı dönemlere karşılık gelen 2015-2019 ile 2020-2024 dönemleriyle sınırlandırılmıştır. Faaliyetler değerlendirilirken Belediye'nin 2015-2019 ile 2020-2024 dönemini kapsayan Stratejik Planları, Performans Programları ve Faaliyet

Raporları'ndan yararlanılmıştır. Çalışmada plan, program ve raporlardan yararlanılmasının amacı, bu dokümanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilip verilmediğinin incelenmesi, eğer eşitliğe yer verildiyse faaliyetlerin kaynak ihtiyacını gösteren performans programında bu faaliyetlere kaynak ayrılıp ayrılmadığının görülmesi ve faaliyetlerin sonuçlarını gösteren faaliyet raporunda ise gerçekleşen faaliyetlerin eşitliği sağlayıp sağlamadığının değerlendirilmesidir.

4.5.2.1 2015-2019 Dönemi Stratejik Planı

Edirne Belediyesi 2015-2019 dönemi Stratejik Planı'nda paydaş analizine yer vermiştir. Bu analiz hem iç paydaşların hem de dış paydaşların görüşlerini içermektedir. İç paydaşlar; belediyenin çalışanları iken, dış paydaşlar ise; Edirne halkı, yerli ve yabancı turistler, öğrenciler, STK'lar, kamu kuruluşları, özel sektör kuruluşları ve Edirne esnafıdır (Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 39).

Paydaş analizi çalışması, dış paydaşların belediyenin sunduğu hizmetlerle ilgili görüşlerini de içerdiği için belediyenin hangi hizmetlere ağırlık vermesi gerektiği ile geleceğe yönelik stratejilerini belirleme konusunda yardımcı olmaktadır (A.g.y., 2015: 45).

Çalışmada bu analizin ele alınmasının nedeni, dış paydaşların bir kolunu halk oluşturduğundan ankette kadına yönelik hizmetlerle ilgili sorulara yer verilip verilmediğinin ve yer verildiyse kadınların hizmetlerle ilgili memnuniyet durumunun görülmek istenmesidir.

Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 döneminde uyguladığı paydaş analizi 802 anketten oluşmakta ve ankete katılanların yüzde 52'si erkek iken, yüzde 48'i kadındır. Ankete katılan bireylerin cinsiyete göre dağılımı eşit düzeyde denilebilir (A.g.y., 2015: 112).

Ankette, belediyenin kadın, yaşlı ve çocuklara yönelik hizmetleriyle ilgili paydaşların memnuniyet durumu değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda, katılımcıların yüzde 1,5'inin çok memnun, yüzde 26,3'ünün memnun, yüzde 15'inin memnun olmadığı, yüzde 13,5'inin hiç memnun olmadığı ve yüzde 43,8'inin ise

fikrinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu oranlara göre katılımcıların genel olarak hizmetlerden memnun olduğu kabul edilmiştir (A.g.y., 2015: 127).

Edirne Belediyesi'nin vizyonu ve misyonu toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirildiğinde; vizyonda, hizmetlerin halkın her kesimine sunulacağı, misyonda ise, vizyonda ifade edildiği gibi hizmet sunumu konusunda ayırım gözetmeksizin halkın her kesimine ulaşılacağı, hizmetlerin vatandaş odaklı, katılımcı ve cinsiyet eşitlikçi bir toplumcu belediyeçilik anlayışı ile sunulacağı ifade edilmektedir (A.g.y., 2015: 46-47).

Belediye'nin temel değerleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirildiğinde ise, sosyal belediyeçilik anlayışıyla hizmet sunulması, dezavantajlı kesimlerin sosyal yaşama katılımlarını sağlayacak önlemlerin alınması ve toplumun tüm kesimi ile dayanışma halinde olunması gibi ilkelerin bulunduğu görülmektedir (A.g.y., 2015: 53).

Edirne Belediyesi'nin Stratejik Planı'nda yer alan stratejik amaçları ve hedefleri toplumsal cinsiyete duyarlılık perspektifinden incelendiğinde 14 amaçtan 3'ü doğrudan kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB girişiyle ilgilidir. Aşağıda sırasıyla bu amaçlara ve hedeflere yer verilmektedir.

Tablo 4.6'da yer alan Edirne Belediyesi'nin 5. stratejik amacı doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hizmetleri kapsamaktadır. Amacın altında yer alan hedef ise tezin inceleme konusu olan kadın istihdamını teşvik etmekle ilgilidir.

Tablo 4.6: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYEÇİLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK
Hedef 1	Kentte yaşayan kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak
Strateji 1	Kadın istihdamını desteklemek ve takip etmek

Tablo 4.6: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 67.

Tablo 4.7'de görülen Belediye'nin 5. stratejik amacının 2. hedefi de kadın istihdamını teşvik etmek ile ilgili olup, üretici kadınların ürünlerini satabilmeleri için pazar yeri oluşturmayı ele almaktadır. Performans göstergesinde ise, bu pazarlarda satış yapan kadın sayısına³⁶ yer verilmektedir. Bu sayılar, amaçların ve hedeflerin ne kadar gerçekleştiği konusunda bilgi vermektedir.

Tablo 4.7: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 2. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİZLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 2	Kadın üreticilerin ürünleri için pazar oluşturmak (Daimî Kadın Emek Satış Mağazası)				
Strateji 1	Kadınlar için oluşturulan pazarı takip etmek				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Satış mağazası cirosu	-	-	-	-	-
Satış mağazasında satış yapan kadın sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 67.

³⁶ Performans göstergesinde yer alması gereken sayılar burada ele alınmamıştır. Bu başlık altında amaç ve hedeflere odaklanılmış olup, hedeflenen ve gerçekleşen sayıların karşılaştırması performans programları ve faaliyet raporları incelenirken yapılmıştır.

Tablo 4.8’de yer verilen Belediye’nin 5. stratejik amacının 3. hedefi de doğrudan kadın istihdamını artırmakla ilgilidir. Kadın istihdamını artırmanın bir yolu mesleki eğitim kursu olduğu için hedef bu kursların sağlanmasını kapsamaktadır. Performans göstergesinde kurslara katılan kadın sayısının yanı sıra bu kurslarda başarılı olup sertifika alan ve kurs bittikten altı ay sonra istihdama katılan kadın sayısına yer verilmektedir. Göstergeler toplumsal cinsiyete duyarlı bu hizmetlerin başarısını ölçmek açısından önemlidir.

Tablo 4.8: Edirne Belediyesi’nin 5. Stratejik Amacı ve 3. Hedefi

(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 3	Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim vermek				
Strateji 1	Proje yazım eğitim kursu vermek				
Strateji 2	Girişimcilik ve mikro krediye yönelik kurslar vermek				
Strateji 3	Mesleğe yönelik diğer kurslar vermek				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Açılan meslek edinme kurs sayısı	-	-	-	-	-
Meslek edinme kurslarına katılan kadın sayısı	-	-	-	-	-
Meslek edinme kursuna katılan ve sertifika alan kadın sayısı	-	-	-	-	-
Meslek edinme kursunu tamamladıktan altı ay sonra gelir getirici faaliyete dâhil olan kadın sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 67-68.

Tablo 4.9’da yer alan Belediye’nin 5. stratejik amacının 4. hedefi doğrudan kadın istihdamıyla ilgili olmasa da STK’lar ile işbirliği yapılabilmesi için merkez oluşturulması kadınlara yönelik hizmetler adına önemli bir adım olabileceği için tezde bu hedefe de yer verilmiştir.

Tablo 4.9: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 4. Hedefi

(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 4	Kadınlarla ilgili çalışmalar yürüten STK’lar ile işbirliği yapılması amacı ile koordinasyon merkezi oluşturmak				
Strateji 1	Kadınlara yer tahsis edilen sivil toplum sayısını belirlemek				
Strateji 2	Kadınlara yer tahsis eden STK sayısını arttırmak				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Yer tahsis edilen STK sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 68.

Tablo 4.10'da görülen Belediye'nin 5. stratejik amacının 5. hedefi kadın istihdamından ziyade şiddete maruz kalan kadınlar için destek hizmetlerinin sağlanmasına yöneliktir. Meslek edindirme kursu gibi doğrudan kadın istihdamını artırma amacı olmasa da, kadınları şiddete karşı güçlendirmenin bir ayağı ekonomik bağımsızlık ile ilintili olduğundan ve kadın danışma merkezlerinde de kadınlara işe girebilmeleri konusunda çeşitli yönlendirme ve destekler sağlanabileceğinden bu hedef ele alınmıştır.

Tablo 4.10: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 5. Hedefi

(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik şiddete maruz kalan kadınlara destek mekanizmalarının geliştirilmesi				
Strateji 1	Kadın sığınma evi açmak ve gerekli desteği vermek				
Strateji 2	Kadın ve Aile Müdürlüğüne bağlı Edirne Kadın Danışma ve Destek Merkezi (EKADEM) açmak				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Açılan EKADEM sayısı	-	-	-	-	-

Tablo 4.10: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 5. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
EKADEM'e başvuran kadın sayısı	-	-	-	-	-
Kadın sığınma evi açılması	-	-	-	-	-
Sığınma evine başvuran ve yararlanan kadın sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 68-69.

Tablo 4.11'de yer alan Belediye'nin 5. stratejik amacının 6. hedefi toplumsal cinsiyet eşitliğinin kavranabilmesi için hem okullarda öğrencilere hem de kurumda belediye personeline eğitim verilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca hedefin altında yer alan stratejide, Belediye'nin hizmetlerinden yararlananların cinsiyete göre ayrıştırılacağı ifade edilmektedir. Bu ayrıştırma hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılığını görebilmek açısından gereklidir. Performans göstergesinde ise, meslek edindirme kursuna katılıp sertifika alan engelli kadın sayısı bulunmaktadır. Bu gösterge, hem engelli kadınların istihdamı açısından hem de bunların bakımıyla sorumlu olan kadınların istihdama katılımlarının kolaylaşması bakımından önemlidir.

Tablo 4.11: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 6. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 6	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek				
Strateji 1	Meslek edindirmede toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitim vermek				
Strateji 2	Belediye personeline eğitim vermek				
Strateji 3	Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri değerlendirmesi yapmak				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Eğitim gerçekleştiren ilköğretim sayısı	-	-	-	-	-

Tablo 4.11: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 6. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Eğitim gerçekleştiren lise sayısı	-	-	-	-	-
Eğitime katılan kız öğrenci ve erkek öğrenci sayısı	-	-	-	-	-
Belediye personelinden eğitime katılan kadın ve erkek personel sayısı	-	-	-	-	-
Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanan hizmet/faaliyet alanı sayısı	-	-	-	-	-
Meslek edindirme kurslarına katılan ve kursu tamamlayıp sertifika alan engelli kadın sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 69.

Tablo 4.12'de görülen Belediye'nin 5. stratejik amacının 7. hedefinde, kurumun organizasyon yapısında kadın çalışan sayısının artırılması ele alınmaktadır. TCDB uygulamasının başarılı olabilmesi için hizmetlerin yanı sıra kurumsal yapının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olması gerektiği düşünüldüğünde bu maddenin önemi daha iyi anlaşılmaktadır (Şahin Duran ve Temür, 2018: 362).

Tablo 4.12: Edirne Belediyesi'nin 5. Stratejik Amacı ve 7. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 7	Belediye organizasyonunda kadın sayısını arttırmak ve karar mekanizmalarında eşit katılımı sağlayıcı çalışmaları gerçekleştirmek				
Strateji 1	Belediye istihdam politikalarında eşitlik gözetmek				
Strateji 2	Belediyede karar mekanizmalarında mevcut durum analizinin yapılması				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Yeni işe alımlardaki kadın sayısı	-	-	-	-	-
Belediyede karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 70.

Tablo 4.13'te yer alan Belediye'nin 6. stratejik amacı doğrudan kadın istihdamıyla ilgili olmasa da dezavantajlı kesim kavramı kullanıldığı için tezde bu amaca da yer verilmektedir. Ayrıca çocuk, engelli ve yaşlıların bakımının genellikle kadınların sorumluluğunda olduğu düşünülürse bunlar için açılacak kreş ve bakım merkezleri kadınların ev içi iş yükünü azaltacaktır.

Dezavantajlı kesim olarak daha çok engelli ve yaşlı bireyler kastedilse de performans göstergesinde belediyenin kadınlar için oluşturduğu pazar yerlerinde satış yapan engelli kadın sayısı da ele alınmaktadır.

Tablo 4.13: Edirne Belediyesi'nin 6. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 6	DEZAVANTAJLI HEMŞERİLERİMİZE YÖNELİK BELEDİYECİLİK HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK				
Hedef 1	Kenti yaşlı ve engelli hemşerilerimiz için ulaşılabilir hale getirmek				
Strateji 1	Toplu taşıma araçlarını ve toplu taşıma duraklarını engelli hemşerilerimizin erişimine uygun hale getirmek				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Açılan engelli/çocuk bakım merkezi ve kreş sayısı ve bu kreşten yararlanan anne sayısı	-	-	-	-	-
Açılan hasta/yaşlı ve engelli bakım merkezi sayısı	-	-	-	-	-
Belediyede kadın üreticiler için oluşturulan satış mağazalarında satış yapan engelli kadın sayısı	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 71.

Tablo 4.14'te yer verilen Belediye'nin 6. stratejik amacının 2. hedefi ise, dezavantajlı kesime yönelik kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetleri sunmaya yöneliktir. Hedefin altında yer alan stratejiler kadınlara yönelik hizmetleri de kapsamaktadır. Bunlar, bilgi evi ve kurs merkezleri ile kadın lokali açılmasıdır.

Bu hedefin ilk başta, dezavantajlı kesimin sadece boş zamanlarını değerlendirebileceği hobi ortamları sağlamayı amaçladığı düşünülebilir ancak hobinin

yanı sıra kişiler kurslarda ve lokallerde çeşitli sanatlar öğrenerek bunu gelire dönüştürebilir. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi, çocuk ve gençlerin ev dışında meşgul edilmeleri kadınların evdeki iş yükünü azaltıp istihdama katılımlarını kolaylaştırabilir.

Edirne Belediyesi'nin resmî sitesinde yer alan “Kadınlar Kurslara Yoğun İlgi Gösteriyor” adlı habere göre, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne bağlı 4 Kadın Merkezi kadınların sosyal yaşamını olumlu yönde etkilemektedir. Bunlar; Zübeyde Hanım Kadın Lokali, Özgecan Kadın Merkezi, Dr. Fatma Şakir Memik Kadın Merkezi ve İlhan Koman Kültür Evi'dir. Her bir merkezde kadınlara çeşitli kurslar verildiği belirtilmektedir. Bunlardan bazıları; dikiş, rölyef, dekoratif el sanatları, ahşap boyama ve diksiyon kursudur (Edirne Belediyesi, 2016).

Tablo 4.14: Edirne Belediyesi'nin 6. Stratejik Amacı ve 2. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 6	DEZAVANTAJLI HEMŞERİLERİMİZE YÖNELİK BELEDİYECİLİK HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK				
Hedef 2	Dezavantajlı gruplara yönelik kültürel, sportif ve sanatsal gelişmeleri sağlayacak imkânlar üretmek				
Strateji 1	Çocuk ve gençlik merkezi yapmak				
Strateji 2	Bilgi evi ve kurs merkezleri yapmak				
Strateji 3	Kadın lokali yapmak				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Bilgi evi ve kurs merkezlerinin yapılması	-	-	-	-	-
Çocuk ve Gençlik merkezi yapılması	-	-	-	-	-
Kadın lokali yapılması	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 71-72.

Tablo 4.15'te yer alan Belediye'nin 14. stratejik amacının 3 hedefinden sadece 3.'sü doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB girişimiyle ilgilidir. Bu nedenle çalışmada 3. hedefe yer verilmektedir. Bu hedef, kurumda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve TCDB'nin uygulanmasına yönelik gerekli adımları

içermektedir. Ancak TCDB'nin bir ayağının kurumsal yapıdaki eşitliğin sağlanması olduğu göz önünde tutulduğunda stratejilerin içinde kurumda daha çok sayıda kadının yer almasının bulunmaması bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır.

Tablo 4.15: Edirne Belediyesi'nin 14. Stratejik Amacı ve 3. Hedefi
(2015-2019 Dönemi)

AMAÇ 14	BİLGİYE VE EĞİTİMLİ İNSAN GÜCÜNE DAYALI BİR YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK				
Hedef 3	Tüm yönetim süreçleri ve kurumsal yapıda cinsiyet eşitliğine duyarlı sistem oluşturmak				
Strateji 1	Belediye Toplumsal Cinsiyet Koordinasyon Grubu kurulması (Belediye Başkanı ve İlgili Birim Müdürlüğü katılımıyla)				
Strateji 2	Edirne Belediyesi’nin TCDB’nin uygulanmasına yönelik bir Yol Haritasının onaylanması (TCDB Yol Haritası)				
Strateji 3	Belediye Eşitlik Eylem Planı geliştirilmesi ve kabul edilmesi				
Hedef 3..	Edirne Belediyesi’nde TCDB’nin uygulanması için çalışmaların sürekli hale getirilmesi				
Strateji 1	Belediye hizmetlerine ilişkin mevcut/toplanacak verilerin kadın/erkek olarak ayrıştırılması				
Strateji 2	Belediye hizmet birimlerinin hizmetlerinden yararlananların cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerinin toplanması ve belirlenen pilot alanlarda toplumsal cinsiyet analizlerinin yapılması				
Performans Göstergesi					
	2015	2016	2017	2018	2019
Yol Haritası onaylanması	-	-	-	-	-
TCDB Koordinasyon Grubu kurulması ve çalışıyor olması	-	-	-	-	-
Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEPP) kabul edilmesi	-	-	-	-	-
Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin izlenmesine ilişkin yıllık rapor hazırlanması	-	-	-	-	-
Belirlenen belediye hizmetlerinden yararlananlara ilişkin pilot analiz yapılması	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2015: 100-101.

4.5.2.2 2015-2019 Dönemi Performans Programları ve Faaliyet Raporları

Belediyenin stratejik amaçlarının ve hedeflerinin sadece stratejik planında yer alması bu amaçlara ve hedeflere ulaşıldığı anlamına gelmemektedir. Faaliyetlerin gerçekleşmesi için kaynak ayrılması ve belirlenen performans göstergelerine göre hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Faaliyetler için ayrılan kaynakların oranları ve hedeflerin planlanan değerlerinin yer aldığı performans programları ile hedeflerin gerçekleşen değerlerinin yer aldığı faaliyet raporları incelenerek bu değerlendirme yapılabilir.

Performans programında yer alan Performans Hedefi Tablosu'nun performans göstergeleri bölümünde normalde bir önceki yılın gerçekleşen verilerine, içinde bulunulan yılın tahmini verilerine ve program dönemine ilişkin tahmini verilere yer verilmektedir. Ancak Tablo 4.16'da, 2015-2019 dönemini bir tabloda görebilmek için bu yılların hedeflenen sayıları ele alınmıştır. Gerçekleşen sayılar ise Performans Sonuçları Tablosu'nda bulunmaktadır.

Tablo 4.16'da, Edirne Belediyesi'nin 5. stratejik amacının 1. hedefi ele alınmaktadır. Bu amaç ve hedef doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla ilgili olup kadınların istihdam olanaklarının iyileştirilmesine yöneliktir. Performans göstergesi olarak kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı seçilmiş olup yıllar itibarıyla istihdam için hedeflenen sayıların artırıldığı görülmektedir.

Özgecan Kadın Merkezi, Zübeyde Hanım Kadın Merkezi ve İlhan Koman Kültür Evi'nin bünyesinde kadınların istihdamını artırmak amacıyla meslek edindirme kursları bulunmaktadır. 2015 yılında İlhan Koman Parkı'nda açılan Edirne Daimî Kadın Emek Pazarı'nda 66, 2016 yılında 75, 2017-2018 yıllarında 80 üretici kadının satış yapmasının hedeflendiği; 2019 yılında ise, 2017 yılında kiralanmış iki adet dükkânla birlikte kadın üretici sayısının artıp 100'e çıkacağı tahmin edildiği görülmektedir. Satış mağazalarının takibi, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü tarafından yapılmaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 53).

Tablo 4.16’da kadın istihdamını desteklemek için ayrılan kaynak miktarı sıfır görünmektedir. Faaliyet Maliyetleri Tablosu’nda yer alan açıklamada, bu hedef için planlanan bütçeye 5. amacın 3. hedefinde yer verildiği belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2016: 51). Bu hedef incelendiğinde, 2016 yılı için 81.000 T.L. ve 2017, 2018 ve 2019 yıllarında ise her yıl için 85.000’er T.L. bütçe planlandığı görülmüştür (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 57).

Tablo 4.16: Edirne Belediyesi’nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.1	Kentte yaşayan kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak				
Performans Hedefi	Kentte yaşayan kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı	66	75	80	80	100
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Kadın istihdamını desteklemek ve takip etmek	-*	0	0	0	0
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Kadın istihdamını desteklemek ve takip etmek	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	0	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi’nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

*2015 yılı bütçe verilerine ulaşamadığı için tire işareti konulmuştur. Diğer yıllarda yer alan sıfır ise faaliyet için bütçe ayrılmadığı anlamına gelmektedir.

Faaliyet raporunda yer alan Performans Sonuçları Tablosu kurumun hedeflerinin yıl sonunda gerçekleşip gerçekleşmediğinin bilgisini vermektedir. Tablo 4.17, Edirne Belediyesi'nin 5. stratejik amacının 1. hedefinin yıl sonundaki durumunu ele almaktadır. 2015-2019 yılları arasında hedeflenen sayılara ulaşıldığı görülmektedir. Ayrıca Rapor'da, 2019 yılında hedeflenenden daha fazla talep olduğu için yeni satış alanları oluşturulduğu ifade edilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 300).

Tablo 4.17: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.1)

Stratejik Amaç 5		Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.1		Kentte yaşayan kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak									
Gösterge		2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
		Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı (Edirne Kadın Emek Pazarında kadın üretici sayısı)		66	66	75	75	80	80	80	80	100	158

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.18'de yer alan Performans Hedefi Tablosu bir önceki tablodaki hedefle benzer olup üretici kadınların ürünlerini satabilecekleri pazar yeri oluşturmayı kapsamaktadır. Performans Programı'nda, Belediye'nin bünyesinde Daimî Kadın Emek Satış Mağazası olmadığı İlhan Koman Parkı'nın Edirne Kadın Emek Pazarı şeklinde tahsis edildiği belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 55).

Satış Mağazası cirosu 2015-2019 yılları arasında sıfırdır. Performans Programı'nda yer alan bilgiye göre bunun nedeni, Daimî Emek Pazarı'ndan Edirne Belediyesi'nin bir satış cirosu olmamasıdır. Satış mağazasında satış yapan kadın

sayısının hedeflenen değerlerinin ise her yıl arttırıldığı görülmektedir. 2019 yılında açılması planlanan iki adet satış mağazasında en az yirmi kadının satış yapmasının hedeflendiği belirtilmektedir (A.g.y., 2019: 54).

Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'yle yapılan görüşmede, 5. amacın 1. ve 2. hedeflerinin yıl sonunda gerçekleştiği ancak bu hedefler için neden kaynak ayrılmadığı sorulmuştur. Müdürlüğün verdiği yanıt ise, kadınlara sağlanan istihdam olanakları ve bunların artışıyla ilgili herhangi bir harcama yapılmadığı belediyenin bunu kendi olanakları ile gerçekleştirdiği şeklindedir (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020).

Tablo 4.18: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.2)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAC 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYECİLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.2	Kadın üreticilerin ürünleri için pazar oluşturmak (Daimî Kadın Emek Satış Mağazası)				
Performans Hedefi	Kadın üreticilerin ürünleri için pazar oluşturmak (Daimî Kadın Emek Satış Mağazası)				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Satış Mağazası Cirosu	0	0	0	0	0
Açıklama					
2. Satış mağazasında satış yapan toplam kadın sayısı	66	75	80	80	100
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
	1. Kadınlar için oluşturulan pazarı takip etmek	-	0	0	0
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
	1. Kadınlar için oluşturulan pazarı takip etmek	-	0	0	0
	Genel Toplam	-	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.19’da, Edirne Kadın Emek Pazarı’nda satış yapan kadın sayıları hedeflenen ve gerçekleşen şeklinde ele alınmıştır. Bir önceki hedefte olduğu gibi bu hedefte de hedeflenen sayılara ulaşılmıştır. 2019 yılı Faaliyet Raporu’nda, kadınların talepleri üzerine bir adet meslek edindirme kurs merkeziyle bir adet kadınların el emeği ürünlerini satabileceği kadın emek evi açıldığı ifade edilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 300).

Tablo 4.19: Edirne Belediyesi’nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.2)

Stratejik Amaç 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.2	Kadın üreticilerin ürünleri için pazar oluşturmak (Daimî Kadın Emek Satış Mağazası)									
Gösterge	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Satış Mağazası Ciro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Satış Mağazasında satış yapan toplam kadın sayısı (Edirne Kadın Emek Pazarında satış yapan kadın sayısı)	-*	-	75	75	80	80	80	80	100	158

Kaynak: Edirne Belediyesi’nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

* 2015 yılı verilerine Performans Sonuçları Tablosu’nda yer verilmediği için bu alan boş bırakılmıştır.

Tablo 4.20’de yer alan hedef, kadın istihdamını artırmanın bir yolu olan meslek edindirme kurslarıyla ilgilidir. Meslek edindirme kursları Özgecan Kadın Merkezi, Zübeyde Hanım Kadın Merkezi ve İlhan Koman Kültür Evi’nde verilmektedir. Ayrıca 2018 yılında açılan Yaşam Merkezi’nde de kişisel gelişim eğitimleri verilmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 56).

Performans Programı’nda, Meslek Edindirme Kursları’na katılan kadınlar içinde ilk defa 2018 yılında beş engelli kadın bulunduğu; 2019 yılında açılması planlanan Kadın Merkezi’yle bu sayının sekize çıkacağını tahmin edildiği bilgisi

vardır. Meslek edindirme kursunu başarıyla tamamlayan kursiyerlere sertifika verildiği ve kurslara katılan engelli kadınların hepsinin sertifika almaya hak kazandığı da belirtilmektedir. Tabloda bütün bu faaliyetlerin sonucunu gösteren bölüm, bu kursları başarıyla tamamlayıp altı ay sonra istihdama katılan kadın sayısıdır. 2015 ve 2016 yılları için istihdama katılan kadın sayısı tespit edilememiştir. 2017, 2018 ve 2019 yılları için ise kurslara katılan kadınların % 10'unun istihdama katılımı hedeflenmektedir. Ancak Tablo 4.20'de yer alan sayılar tahmini olup gerçek sayılar Performans Sonuçları Tablosu'nda yer almaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2017: 56; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 56).

Tablo 4.20: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.3)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYECİLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.3	Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim vermek				
Performans Hedefi	Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim vermek				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Açılan meslek edindirme kurs sayısı	9	12	18	18	18
Açıklama					
2. Meslek edinme kurslarına katılan kadın sayısı	209	250	350	350	400
Açıklama					
3. Meslek edinme kursuna katılan ve sertifika alan kadın sayısı	162	200	300	300	310
Açıklama					
4. Meslek edinme kursunu tamamladıktan altı ay sonra gelir getirici faaliyete dâhil olan kadın sayısı	-	-	35	35	38
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Proje yazım eğitim kursu vermek	-	5.000	5.000	5.000	5.000

Tablo 4.20: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.3)

Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
2. Girişimcilik ve mikro krediye yönelik kurslar vermek	-	0	0	0	0
3. Mesleğe yönelik diğer kurslar vermek	-	81.000	85.000	85.000	85.000
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Proje yazım eğitim kursu vermek	-	0	0	0	0
2. Girişimcilik ve mikro krediye yönelik kurslar vermek	-	0	0	0	0
3. Mesleğe yönelik diğer kurslar vermek	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	86.000	90.000	90.000	90.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.21, Edirne Belediyesi'nin 5. stratejik amacının 3. hedefine ait planlanan bütçenin gösterildiği Faaliyet Maliyetleri Tablosu'dur. Kaynak ihtiyacı miktarı mal ve hizmet alım giderleriyle cari transferler kalemleri içinde yer almaktadır. Tablo'nun altında, meslek edindirme kursları için kaynak ayrılırken Kadın Merkezleri'nin kira bedelleri, kurs öğretmenlerinin Belediye'ye olan bedeli, binaların bakım ve onarım giderleri ve eğitimler için gerekli olan malzemelerin bedellerinin hesap edildiği açıklaması bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 57).

Tablo 4.21: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.3)

İdare Adı	Edirne Belediyesi
Performans Hedefi 5.3	Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim vermek
Faaliyet Adı	Proje yazım eğitim kursu vermek - girişimcilik ve mikro krediye yönelik kurslar vermek - Mesleğe yönelik diğer kurslar vermek

Tablo 4.21: (Devam) Edirne Belediyesi’nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.3)

Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü				
Açıklamalar					
Ekonomik Kod	2015	2016	2017	2018	2019
01 Personel Giderleri					
02 SGK Devlet Primi Giderleri					
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri		81.000	85.000	85.000	85.000
04 Faiz Giderleri					
05 Cari Transferler		5.000	5.000	5.000	5.000
06 Sermaye Giderleri					
07 Sermaye Transferleri					
08 Borç Verme					
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	-	86.000	90.000	90.000	90.000
Bütçe Dışı Kaynak					
	2015	2016	2017	2018	2019
Döner Sermaye					
Diğer Yurt İçi					
Yurt Dışı					
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	-	0	0	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	-	86.000	90.000	90.000	90.000

Kaynak: Edirne Belediyesi’nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.22, 5. stratejik amacın 3. hedefinin performans göstergelerinin hedeflenen ve yıl sonunda gerçekleşen değerlerinin yer aldığı Performans Sonuçları Tablosu’dur. Tablo’ya göre, 2015 yılında meslek edindirme kursu hedeflendiği sayıda açılmıştır. Kurslara katılan kadın sayısı hedeflenenin % 91’i iken kursa katılıp başarılı olan ve sertifika alan kadın sayısı ise hedeflenenin % 96’sı kadardır. 2015 yılında kursu tamamlayıp istihdama katılan kadın bulunmamaktadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 274).

2016 yılında Kadın Merkezleri'nde 12 adet kurs açılarak hedefe ulaşıldığı, kurslara katılan kadın sayısının öngörüldüğü gibi gerçekleştiği ve kurslara katılan kadınların % 80'ine sertifika verildiği görülmektedir. 2016 yılında da istihdama katılan kadın tespit edilmemiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 263).

2017 yılı Faaliyet Raporu'nda, yeterli talep olmadığından meslek edindirme kurslarının hedeflenen düzeyde açılmadığı belirtilmektedir. Kursa katılan kadın sayısı da hedeflenen sayının altında gerçekleşmiştir. Kurslara katılan kadınların % 80'ine sertifika verilmiş olup, kursa katılanların ise yalnızca % 10'u istihdama katılmıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 270).

2018 yılında halkın talebi doğrultusunda hedeflenen sayının % 70'i kadar yeni kurs merkezi açıldığı fakat kurslara katılan kadın sayısının hedeflenenin altında kaldığı görülmektedir. Rapor'da, kursa katılanların % 80'ine sertifika verildiği ve % 10'unun ise yaptığı ürünü satarak geçimini sağladığı bilgisi bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 293).

2019 yılı Faaliyet Raporu'nda, talep öngörülenden fazla olduğu için açılan kurs sayısının hedeflenenin üstünde gerçekleştiği belirtilmektedir. Kurslara katılan kadın sayısı da hedeflenen sayıdan fazladır. Devam zorunluluğu ve yeterlilik sınavı olan kurslardan başarılı olan kadınlara sertifika vermeye devam edilmektedir. Rapor'da, kursa katılan 42 kadının, Kadın Emek Evi'nde yaptığı ürünleri sattığı ve kadınlardan gelen talep doğrultusunda farklı işler için de istihdamlarına destek verildiği ifade edilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 300).

Tablo 4.22: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.3)

Stratejik Amaç 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.3	Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim vermek									
Gösterge	2015 Hedef	2015 Sonuç	2016 Hedef	2016 Sonuç	2017 Hedef	2017 Sonuç	2018 Hedef	2018 Sonuç	2019 Hedef	2019 Sonuç
Açılan meslek edinme kurs sayısı	9	9	12	12	18	5	18	11	18	19
Meslek edinme kurslarına katılan kadın sayısı	209	190	250	250	350	180	350	200	400	473

Tablo 4.22: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.3)

Gösterge	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Meslek edinme kursuna katılan ve sertifika alan kadın sayısı	162	150	200	200	300	155	300	174	310	420
Meslek edinme kursunu tamamladıktan altı ay sonra gelir getirici faaliyete dâhil olan kadın sayısı	0	0	0	0	35	15	35	20	38	42

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.23'te yer alan hedef doğrudan kadın istihdamıyla ilgili olmasa da Edirne Belediyesi'nin STK ile işbirliği yapması kadının statüsü konusunda atılan adımların başarısını artırabilir. Belediye, STK'lara³⁷ kendilerinin başvurması halinde uygun olan yerleri tahsis etmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 59).

Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne bu hedef için neden kaynak ayrılmadığı sorulduğunda, STK'lara yer kiralama işleri kaldırıldığından dolayı bütçe ayrılmadığı ve kuruluşların gönüllü olarak hizmet verdiği cevabı alınmıştır (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 21 Ocak 2021).

³⁷ Edirne Belediyesi'nin yer tahsis ettiği bazı Sivil Toplum Kuruluşları; Türk Hemşireler Derneği, EKAMEDER, Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, Turner Sendromu Derneği, Trakya Alman Kültür Derneği, Dünyam Zihinsel Engellileri Yetiştirme ve Koruma Derneği, Edirne Kent Konseyi Kadın Meclisi, Psikiyatri Hastaları Yaşam Derneği, Temiz Nefes Sigarasız Yaşam Derneği, Edirne Belediyesi Halk Oyunları Topluluğu, Edirne Anadolu Öğretmen Lisesi Mezunları Derneği ve Edirne Sağırklar Spor, Kültür ve Aileleri Koruma Derneği şeklindedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 58).

Tablo 4.23: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi
Tablosu (Hedef 5.4)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYECİLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.4	Kadınlarla ilgili çalışmalar yürüten STK'lar ile işbirliği yapılması amacı ile koordinasyon merkezi oluşturmak				
Performans Hedefi	Kadınlarla ilgili çalışmalar yürüten STK'lar ile işbirliği yapılması amacı ile koordinasyon merkezi oluşturmak				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Yer tahsis edilen STK sayısı	8	8	12	15	15
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Kadınlara yer tahsis edilen STK sayısını arttırmak	-	0	0	0	0
Bütçe Dışı					
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Kadınlara yer tahsis edilen STK sayısını arttırmak	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	0	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.24'te, 2015-2019 döneminde Edirne Belediyesi tarafından yer tahsis edilen STK sayısı hedeflenen ve gerçekleşen şeklinde ele alınmaktadır. 2015 yılında hedeflenen sayıya ulaşıldığı görülmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 274).

2016 yılında STK'lar için hedeflenen sayının üzerinde yer tahsis edilmiştir. Ayrıca Rapor'da, STK'lardan gelen talep doğrultusunda seminer ve toplantı gibi

durumlar için belediye tarafından destek sağlandığı bilgisi yer almaktadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 264).

2017 yılı Faaliyet Raporu'nda, STK'lardan gelen talep üzerine İlhan Koman Kültür Evi ve Edirne'nin farklı noktalarında Belediye tarafından yer tahsis edildiği belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 271).

İlhan Koman Kültür Evi 2018 yılında Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'ne devredildiği için orada bulunan STK'lar ve Edirne'nin farklı noktalarında yer verilen STK'lar Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü tarafından doldurulacağı için Tablo'da bu alan boş bırakılmıştır. Bu nedenle 2018 yılının gerçekleşen değerine ulaşamamıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 294).

Faaliyet Raporu'nda, 2019 yılında Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü tarafından yeni bir bina kiralanmadığı için hedefe ulaşamadığı değerlendirilmiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 301).

Tablo 4.24: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.4)

Stratejik Amaç 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.4	Kadınlarla ilgili çalışmalar yürüten STK'lar ile işbirliği yapılması amacı ile koordinasyon merkezi oluşturmak									
Gösterge	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Yer tahsis edilen STK sayısı	8	8	8	10	12	15	15	-	15	3

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.25'te yer alan hedef, şiddete maruz kalan kadınların psikolojik ve hukuki durumlarıyla ilgili hizmetleri esas alsa da bunların yanı sıra açılan kadın merkezlerinde kadınlara ekonomik bağımsızlık kazandırabilmek amacıyla meslek edindirme ve el sanatları kursları verildiği için kadın istihdamını kapsamaktadır. 2015 yılında Özgecan Kadın Merkezi ve 2016 yılında Dr. Fatma Şakir Memik Kadın Merkezi açılmıştır. Her yıl bir adet kadın merkezi açılmasının planlandığı, bununla

birlikte merkeze başvuran kadın sayısının da artmasının hedeflendiği belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2018: 62).

2019 yılı Performans Programı'nda, Belediye Başkanlığı tarafından yaptırılan Kadın Sığınma Merkezi'nin 4 Kasım 2011 tarihinde yapılan sözleşmeyle Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü'ne teslim edildiği ve 2015-2019 döneminde kadın sığınma evi açılmasının hedefler arasında yer almadığı bilgileri bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 60).

Tablo 4.25: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.5)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİZLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.5	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik şiddete maruz kalan kadınlara destek mekanizmalarının geliştirilmesi				
Performans Hedefi	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik şiddete maruz kalan kadınlara destek mekanizmalarının geliştirilmesi				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Açılan EKADEM sayısı	1	1	1	1	1
Açıklama					
2. EKADEM'e başvuran toplam kadın sayısı	1245	2000	3500	4000	4500
Açıklama					
3. Kadın sığınma evi açılması	0	0	0	0	0
Açıklama					
4. Sığınma evine başvuran ve yararlanan kadın sayısı	0	0	0	0	0
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Müdürlüğümüze bağlı Kadın Merkezi açmak	-	400.000	400.000	400.000	400.000

Tablo 4.25: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.5)

Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Müdürlüğümüze bağlı Kadın Merkezi açmak	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	400.000	400.000	400.000	400.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.26'da yer alan Faaliyet Maliyetleri Tablosu'nda kadın merkezi açmak için 2015 yılı hariç her yıl 400.000 T.L. bütçe planlandığı görülmektedir. Performans programında yer alan açıklamaya göre bu bütçe, açılması planlanan binanın topluma hizmet verebilir hale getirilmesi için düşünülmüştür (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2016: 59). Kaynak ihtiyacı mal ve hizmet alım giderleri kalemi içindedir.

Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün verdiği bilgiye göre, kadın istihdamını desteklemek ya da kadınlar için oluşturulan pazarı takip etmek gibi hedefler belediyenin kendi olanaklarıyla karşılandığı için (konuyla ilgili personel belediyenin bünyesinde bulunduğu için) harcama yapılmamakta ancak yeni bir kurs ya da danışma merkezi açılacağı zaman bütçeden kaynak ayrılmaktadır (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020).

Tablo 4.26: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.5)

İdare Adı	Edirne Belediyesi
Performans Hedefi 5.5	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik şiddete maruz kalan kadınlara destek mekanizmalarının geliştirilmesi
Faaliyet Adı	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı Edirne Kadın Dayanışma ve Destek Merkezi Açmak.
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü

Tablo 4.26: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.5)

Açıklamalar					
Ekonomik Kod	2015	2016	2017	2018	2019
01 Personel Giderleri					
02 SGK Devlet Primi Giderleri					
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri		400.000	400.000	400.000	400.000
04 Faiz Giderleri					
05 Cari Transferler					
06 Sermaye Giderleri					
07 Sermaye Transferleri					
08 Borç Verme					
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	-	400.000	400.000	400.000	400.000
Bütçe Dışı Kaynak					
	2015	2016	2017	2018	2019
Döner Sermaye					
Diğer Yurt İçi					
Yurt Dışı					
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	-	0	0	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	-	400.000	400.000	400.000	400.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Hedef ve sonuçların karşılaştırıldığı Tablo 4.27'de, 2015 yılına bakıldığında bir adet kadın merkezi açıldığı görülmektedir. Merkez'e başvuran kadın sayısı ise hedeflenen sayının % 96'sı kadardır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 275).

2016 yılında da bir adet kadın merkezi açılmıştır. Merkez'e başvuran kadın sayısı hedeflenenle aynıdır. Faaliyet Raporu'nda 2000 kadının, merkezlerde verilen eğitim, meslek edindirme kursları, danışmanlık ve diğer hizmetlerden faydalandığı belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 264).

Tablo 4.27’de görüldüğü üzere, 2017 yılında kadın merkezi açılmamıştır. Ancak Rapor’da Edirne’nin 2 mahallesinde kadın merkezi yeri için kira anlaşması yapıldığı bilgisi bulunmaktadır. Belediye’nin bünyesinde bulunan 3 adet Kadın Merkezi’ne 6068 kadın başvurmuştur (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 271).

2018 yılı Faaliyet Raporu’nda, daha çok çocuk odaklı olan bir Yaşam Merkezi açıldığı; ancak Merkez’de, çocukları eğitim alırken kadınların yararlanabilecekleri el sanatları kursları da bulunduğu ifade edilmektedir. Tablo 4.27’den görüldüğü üzere, aktif olarak hizmet veren 3 adet Kadın Merkezi’ne toplamda 5302 kadın başvurmuştur (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 294).

2019 yılı Faaliyet Raporu’nda, vatandaşların dilekçeleri ile mahallelerde yapılan anketler sonucu ihtiyaçlar doğrultusunda 2019 yılında 2 mahalleye kadınların istihdamı ve meslek edindirilmelerine yönelik kadın merkezleri açıldığı belirtilmektedir. 2 merkez daha açıldığı için başvuruların hedeflenen sayının üzerinde gerçekleştiği de ifadeler arasındadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 301).

Tablo 4.27: Edirne Belediyesi’nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 5.5)

Stratejik Amaç 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.5	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik şiddete maruz kalan kadınlara destek mekanizmalarının geliştirilmesi									
Gösterge	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Açılan EKADEM sayısı	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2
EKADEM’e başvuran toplam kadın sayısı	1245	1200	2000	2000	3500	6068	4000	5302	4500	5603

Kaynak: Edirne Belediyesi’nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.28’de yer alan hedef, belediye personeli ile toplumun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesini sağlayacak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleriyle ilgilidir. Performans Göstergesi bölümünde yer alan ilk 3 göstergeyle ilgili sayılara ulaşamamıştır. Performans Programı’nda bunun nedeni, ilköğretim ve

liselerde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlere Millî Eğitim Bakanlığı müfredatında yer verilmesinden dolayı gösterge oluşturulamadığı şeklinde belirtilmektedir. 2015-2019 döneminde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlere katılan Belediye personel sayısının ise sıfır olduğu görülmektedir. Program'da, çeşitli sebeplerden dolayı eğitimlerin düzenlenemediği bilgisi bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 62).

2019 yılı Performans Programı'nda yer alan açıklamaya göre, 2015-2018 döneminde Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde hizmet veren Zübeyde Hanım Kadın Merkezi, Özgecan Kadın Merkezi, Dr. Fatma Şakir Memik Kadın Merkezi ve İlhan Koman Kültür Evi'nin faaliyetleri (meslek edindirme kursları, danışmanlık hizmetleri, eğitimler ve diğer hizmetler) cinsiyete göre ayrıştırılmaktadır (A.g.y., 2019: 62).

Tablo 4.28: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.6)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİZLİK HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.6	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek				
Performans Hedefi	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Eğitim gerçekleştirilen ilköğretim sayısı	-	-	-	-	-
Açıklama					
2. Eğitim gerçekleştirilen lise sayısı	-	-	-	-	-
Açıklama					
3. Eğitime katılan sayısı (kız öğrenci sayısı ve oranı - erkek öğrenci sayısı ve oranı)	-	-	-	-	-
Açıklama					
4. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Belediye personelinden eğitime katılan kişi sayısı (kadın sayısı ve oranı - erkek sayısı ve oranı)	0	0	0	0	0
Açıklama					

Tablo 4.28: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 5.6)

Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
5. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanan hizmet / faaliyet alanı sayısı	80	300	400	400	500
Açıklama					
6. Meslek edindirme kurslarına katılan ve kursu tamamlayıp sertifika alan engelli kadın sayısı	0	5	5	5	5
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Meslek edindirmede toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitim vermek	-	5.000	0	0	0
2. Belediye personeline eğitim vermek	-	5.000	0	0	0
3. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri değerlendirmesi yapmak	-	0	0	0	0
Bütçe Dışı					
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Meslek edindirmede toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitim vermek	-	0	0	0	0
2. Belediye personeline eğitim vermek	-	0	0	0	0
3. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri değerlendirmesi yapmak	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	10.000	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Edirne Belediyesi'nin 2019 yılı Performans Programı'nda, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde bulunan Dr. Fatma Şakir Memik ve İlhan Koman Kültür Evi'nde talep doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimlerin verildiği belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 63). Ancak Tablo 4.29'da 2016 yılı hariç bu eğitimler için bütçe planlanmadığı görülmektedir. Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün açıklamasına göre,

toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimler için Trakya Üniversitesi'yle işbirliği yapıldığından herhangi bir harcama yapılmamaktadır (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020).

Tablo 4.29: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 5.6)

İdare Adı	Edirne Belediyesi				
Performans Hedefi 5.6	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek				
Faaliyet Adı	Meslek edindirmede toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitim vermek- Belediye personeline eğitim vermek- Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri değerlendirmesi yapmak				
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü				
Açıklamalar					
Ekonomik Kod	2015	2016	2017	2018	2019
01 Personel Giderleri					
02 SGK Devlet Primi Giderleri					
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri		10.000			
04 Faiz Giderleri					
05 Cari Transferler					
06 Sermaye Giderleri					
07 Sermaye Transferleri					
08 Borç Verme					
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	-	10.000	0	0	0
Bütçe Dışı Kaynak					
	2015	2016	2017	2018	2019
Döner Sermaye					
Diğer Yurt İçi					
Yurt Dışı					
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	-	0	0	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	-	10.000	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.30'da, 5. stratejik amacın 6. hedefinin performans göstergelerinin hedeflenen ve gerçekleşen sayılarına yer verilmiştir. 2015 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine katılan personel bulunmamaktadır. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veride ise hedefe ulaşılmıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 275).

Faaliyet Raporu'nda yer alan açıklamaya göre, 2016 yılında Belediye personeline eğitim verilmemiş ancak konuyla ilgili toplantılara Edirne Belediyesi katılmıştır. Cinsiyete göre veri ayrıştırılmasında hedefe ulaşılmış olup, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne bağlı Kadın Merkezleri'nde verilen tüm hizmetlerin cinsiyete göre ayrıştırıldığı belirtilmektedir. Ayrıca 2016 yılında meslek edindirme kurslarından faydalanan engelli kadın bulunmamaktadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 264).

Tablo 4.30'da görüldüğü üzere, 2017 yılında da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Belediye personeline eğitim verilmemiştir. Cinsiyete göre ayrıştırılan veri toplamı hedeflenen sayının % 75'i kadardır. Meslek edindirme kursuna katılan engelli kadın sayısı ise, hedeflenen sayının altında kalmıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 271).

2018 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim alan personel bulunmamaktadır. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veride ise hedefe ulaşıldığı görülmektedir. Rapor'da, merkezlerde bulunan meslek edindirme kursları, danışmanlık hizmetleri ve diğer hizmetler hesaba katılarak bu sonuca varıldığı açıklaması yer almaktadır. Meslek edindirme kurslarına katılan engelli kadın sayısında ise hedef gerçekleşmemiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 294).

2019 yılında da toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlere katılan personel yoktur. Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri hedeflenen sayının % 78'i kadardır. Faaliyet Raporu'nda, sunulan hizmetlerin taleple şekillendiği ve bu nedenle cinsiyete göre ayrıştırılan hizmet sayısının da talepten etkilendiği belirtilmektedir. Meslek edindirme kurslarına katılan engelli kadın sayısı ise hedeflenen sayının % 80'i kadardır. Rapor'da, bu sayıyı belirleyen faktörün vatandaşlardan gelen taleple ilgili olduğu şeklinde açıklama bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 301).

Tablo 4.30: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları
Tablosu (Hedef 5.6)

Stratejik Amaç 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.6	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek									
	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Gösterge	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda belediye personelinden eğitime katılan kişi sayısı	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanan hizmet	80	80	300	300	400	300	400	400	500	391
Meslek edindirme kurslarına katılan engelli kadın sayısı	0	0	5	0	5	1	5	0	5	4

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.31'de yer alan hedef, belediye organizasyonunda ve karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik adımları kapsamaktadır. Bu adımlara performans göstergeleri bölümünde yer verilmiştir. Göstergeler, karar mekanizmalarında kadınların daha fazla yer almasına yöneliktir.

Bu hedeften sorumlu harcama birimi İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'dür. Hedefin gerçekleşmesi için ayrılan kaynak miktarı sıfırdır yani Müdürlük tarafından hiç harcama yapılmamıştır. Konuyla ilgili Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'yle görüşüldüğünde, bu hedef için harcama yapılmadığı çünkü hedefle ilgili çalışmaların ve analizlerin Belediye bünyesindeki daire müdürleri tarafından gerçekleştirildiği yanıtı alınmıştır (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020).

Tablo 4.31: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi
Tablosu (Hedef 5.7)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü)				
AMAÇ 5	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE DAYALI BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GERÇEKLEŞTİRMEK				
Hedef 5.7	Belediye organizasyonunda kadın sayısını arttırmak ve karar mekanizmalarında eşit katılımı sağlayıcı çalışmaları gerçekleştirmek				
Performans Hedefi	Belediye organizasyonunda kadın sayısını arttırmak ve karar mekanizmalarında eşit katılımı sağlayıcı çalışmaları gerçekleştirmek				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Yeni işe alımlardaki kadın sayısı	6	6	11	8	1
Açıklama					
2. Belediyede karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı	7	7	6	5	4
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Belediye istihdam politikalarında eşitlik gözetmek	-	0	0	0	0
2. Belediyede karar mekanizmalarında mevcut durum analizinin yapılması	-	0	0	0	0
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Belediye istihdam politikalarında eşitlik gözetmek	-	0	0	0	0
2. Belediyede karar mekanizmalarında mevcut durum analizinin yapılması	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	0	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.32’de görüldüğü üzere, 2015 yılında işe alım ve karar mekanizmalarındaki kadın sayısında istenilen sayı yıl sonunda gerçekleşmiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 275).

2016 yılında yeni işe alımdaki kadın sayısı hedeflenenin altındadır. Faaliyet Raporu’nda yer alan açıklamaya göre bunun nedeni, iş başvurularında Edirne Belediyesi’nin ihtiyacına uygun kadın sayısının 3 oluşudur. Karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı ise 6’dır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 264).

2017 yılı Faaliyet Raporu’nda, iş başvurularında Edirne Belediyesi’nin ihtiyacına uygun kadın sayısı 2 olduğu için hedefin gerçekleşmediği belirtilmektedir. Karar mekanizmasında yer alan kadın sayısında ise bir değişiklik olmadığı görülmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 271).

2018 yılında işe alınan kadın sayısı sıfırdır. Faaliyet Raporu’nda, Belediye’nin hizmet ihtiyacına uygun olan kadın sayısının ihtiyaç halinde istihdam edileceği bilgisi yer almaktadır. Belediye karar mekanizmasında yer alan kadın sayısında ise hedefe ulaşılmıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 294).

2019 yılında Edirne Belediyesi’nin ihtiyacı doğrultusunda kadın istihdamı hedeflenen sayının üstünde gerçekleşmiştir. Karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı ise hedeflenen sayıyla aynıdır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 301).

Tablo 4.32’de dikkat çeken nokta, sonuçlar gibi hedeflenen sayıların da yıllar itibariyle azaldığıdır. Bunun nedenine faaliyet raporlarında yer verilmediği ve Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü’nden ise konuya yönelik bilgilendirici bir yanıt alınamadığı için sorunla ilgili değerlendirme yapılamamıştır. Ancak TCDB’nin bir ayağının kurumsal yapıda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması olduğu düşünüldüğünde işe alımlardaki kadın sayısı ile karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı ile ilgili hedeflenen sayıların düşürülmesinin önemli bir sorun olduğu söylenebilir.

Tablo 4.32: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları
Tablosu (Hedef 5.7)

Stratejik Amaç 5	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek									
Hedef 5.7	Belediye organizasyonunda kadın sayısını arttırmak ve karar mekanizmalarında eşit katılımı sağlayıcı çalışmaları gerçekleştirmek									
Gösterge	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Yeni işe alımlardaki kadın sayısı	6	7	6	3	11	2	8	0	1	3
Belediyede karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı	7	7	7	6	6	6	5	5	4	4

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.33'te yer alan 6. stratejik amaç kadınların istihdamından ziyade yaşlı ve engelli bireyler için kolaylıklar sağlamaya yöneliktir. Ancak performans göstergesinde engelli kadınların istihdamıyla ilgili ifadeye de yer verildiği için bu amaç incelenmiştir. Ayrıca bunların istihdamının kadınların bakım sorumluluğunu azaltacağı düşünülürse, bakım sorumluluğu azalan kadınların istihdama katılımı kolaylaşacaktır.

İlk iki performans göstergesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'ne, üçüncüsü ise Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne aittir. 2016 yılında engelli /çocuk bakım merkezi, kreş ve hasta / yaşlı / engelli bakım merkezi açılması planlanmamıştır. Pazar'da satış yapan engelli kadın da bulunmamaktadır. Performans Programı'nda, Edirne Belediyesi'nin bünyesinde Daimî Kadın Emek Satış Mağazası'nın bulunmadığı ancak İlhan Koman Parkı'nın Edirne Kadın Emek Pazarı olarak kadınların istihdamı için Belediye tarafından tahsis edildiği bilgisi yer almaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2016: 64).

Tablo 4.33'te görüldüğü üzere, diğer yıllarda da bakım merkezleri ve kreş açılması planlanmamıştır. Satış mağazasında satış yapan engelli kadın hedefine de yer verilmemiştir. Sadece 2019 yılında bu hedefe yer verilmiş olup açılması planlanan

satış mağazasında 4, Daimî Kadın Emek Pazarı'nda da 4 engelli kadının satış yapması hedeflenmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 66).

Tablo 4.33: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 6.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü - Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 6	DEZAVANTAJLI HEMŞERİLERİMİZE YÖNELİK BELEDİYESİ HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK				
Hedef 6.1	Kenti yaşlı ve engelli hemşerilerimiz için ulaşılabilir hale getirmek				
Performans Hedefi	Kenti yaşlı ve engelli hemşerilerimiz için ulaşılabilir hale getirmek				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Açılan engelli / çocuk bakım merkezi ve kreş sayısı ve bu kreşten yararlanan anne sayısı	0	0	0	0	0
Açıklama					
2. Açılan hasta / yaşlı ve engelli bakım merkezi sayısı	0	0	0	0	0
Açıklama					
3. Belediyede kadın üreticiler için oluşturulan satış mağazalarında satış yapan engelli kadın sayısı	0	0	0	0	8
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Toplu taşıma araçlarını ve toplu taşıma duraklarını engelli hemşerilerimizin erişimine uygun hale getirmek	-	0	0	0	0
2. Belediyede kadın üreticiler için oluşturulan satış mağazalarında satış yapan engelli kadın sayısını arttırmak	-	0	0	0	0
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Toplu taşıma araçlarını ve toplu taşıma duraklarını engelli hemşerilerimizin erişimine uygun hale getirmek	-	0	0	0	0

Tablo 4.33: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 6.1)

	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
2. Belediyede kadın üreticiler için oluşturulan satış mağazalarında satış yapan engelli kadın sayısını arttırmak	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	0	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.34'te yer alan Performans Sonuçları Tablosu'nda, sadece 2016 ve 2019 yıllarına ait bazı göstergelerin gerçekleştiği diğer yıllarda ise bu faaliyetlere yer verilmediği görülmektedir.

Faaliyet Raporu'nda, 3 Aralık 2016 tarihinde Engelsiz Yaşam Merkezi açıldığı, Merkez'e 37 başvuru yapıldığı ve aktif ve sürekli faydalanan kişi sayısının ise 10 olduğu belirtilmektedir. Diğer iki göstergeye ise 2016 yılı Raporu'nda yer verilmemiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 265).

2019 yılında satış mağazasında ürünlerini satan 5 engelli kadın bulunmaktadır. Diğer iki göstergeye ise 2019 yılı Faaliyet Raporu'nda yer verilmemiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 302).

Tablo 4.34: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 6.1)

Stratejik Amaç 6	Dezavantajlı Hemşerilerimize Yönelik Belediyecilik Hizmetlerini Geliştirmek									
Hedef 6.1	Kenti yaşlı ve engelli hemşerilerimiz için ulaşılabilir hale getirmek									
	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Gösterge	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Açılan engelli / çocuk bakım merkezi ve kreş sayısı ve bu kreşten yararlanan anne sayısı	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

Tablo 4.34: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 6.1)

	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Gösterge	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Açılan hasta / yaşlı ve engelli bakım merkezi sayısı	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Belediyede kadın üreticiler için oluşturulan satış mağazalarında satış yapan engelli kadın sayısı	0	0	0	0	0	0	0	0	8	5

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.35, 6. stratejik amacın 2. hedefiyle ilgili verilere yer vermektedir. Göstergede yer alan faaliyetler dezavantajlı kesimlerin hayatında kolaylıklar yaratmaya yönelik faaliyetlerle ilgilidir. Bunlar; çocuk ve gençlik merkezleri, bilgi evi ve kurslar ve kadın merkezleri açılmasıdır. Ayrıca bu kurs ve merkezler kadınların istihdama katılımını kolaylaştıracak hizmetlerdendir.

Tablo 4.35'te görüldüğü üzere, 2015 ve 2016 yıllarında merkez ve kurs açılması planlanmamıştır. 2017 yılında ise, 1 adet bilgi evi ile 1 adet kadın merkezi açılması planlanmıştır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2017: 68).

2018 yılında birer adet bilgi evi ve kurs merkezi, çocuk ve gençlik merkezi ve kadın lokali açılması hedeflenmiştir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2018: 70).

2019 yılında ise 1 adet kadın merkezi açılmasının planlandığı görülmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 68).

Faaliyetler yeni bir kurs ya da merkezin açılmasını kapsadığı için bütçeden bu hedeflerin gerçekleşmesi için kaynak ayrılmıştır.

Tablo 4.35: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi
Tablosu (Hedef 6.2)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü - Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)				
AMAÇ 6	DEZAVANTAJLI HEMŞERİLERİMİZE YÖNELİK BELEDİYECİLİK HİZMETLERİNİ GELİŞTİRMEK				
Hedef 6.2	Dezavantajlı gruplara yönelik kültürel, sportif ve sanatsal gelişmeleri sağlayacak imkânlar üretmek				
Performans Hedefi	Dezavantajlı gruplara yönelik kültürel, sportif ve sanatsal gelişmeleri sağlayacak imkânlar üretmek				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Bilgi evi ve kurs merkezlerinin yapılması	0	0	1	1	0
Açıklama					
2. Çocuk ve Gençlik Merkezi yapılması	0	0	0	1	0
Açıklama					
3. Kadın lokali yapılması	0	0	1	1	1
Açıklama					
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Çocuk ve Gençlik Merkezi yapmak	-	0	0	300.000	0
2. Bilgi evi ve kurs merkezleri yapmak	-	0	100.000	100.000	0
3. Kadın lokali yapmak	-	0	300.000	300.000	300.000
	Bütçe Dışı				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Çocuk ve Gençlik Merkezi yapmak	-	0	0	0	0
2. Bilgi evi ve kurs merkezleri yapmak	-	0	0	0	0
3. Kadın lokali yapmak	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	0	400.000	700.000	300.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.36, yeni bir merkez yapılmasına yönelik planlanan bütçeyi 2015-2019 yılları için göstermektedir. Kaynak ihtiyacı mal ve hizmet alım giderleri kalemi içerisinde yer almaktadır.

Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'yle harcamalarla ilgili yapılan görüşmede, kadın merkezlerinin sadece açılış aşamasında harcama yapıldığı, sonrasında ise Belediye bünyesinde bulunan eğitmenler, kuaförler ve cilt bakım uzmanları hizmet verdiğinden bunlar için kaynak ayrılmadığı öğrenilmiştir (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020).

Tablo 4.36: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 6.2)

İdare Adı	Edirne Belediyesi				
Performans Hedefi 6.2	Dezavantajlı gruplara yönelik kültürel, sportif ve sanatsal gelişmeleri sağlayacak imkânlar üretmek				
Faaliyet Adı	Çocuk ve Gençlik Merkezi yapmak - Bilgi evi ve kurs merkezleri yapmak - Kadın lokali yapmak				
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü - Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü				
Açıklamalar					
Ekonomik Kod	2015	2016	2017	2018	2019
01 Personel Giderleri					
02 SGK Devlet Primi Giderleri					
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri			400.000	700.000	300.000
04 Faiz Giderleri					
05 Cari Transferler					
06 Sermaye Giderleri					
07 Sermaye Transferleri					
08 Borç Verme					
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	-	0	400.000	700.000	300.000
Bütçe Dışı Kaynak					
	2015	2016	2017	2018	2019
Döner Sermaye					
Diğer Yurt İçi					

Tablo 4.36: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 6.2)

Bütçe Dışı Kaynak					
	2015	2016	2017	2018	2019
Yurt Dışı					
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	-	0	0	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	-	0	400.000	700.000	300.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.37, 6. stratejik amacın 2. hedefinin hedeflenen ve gerçekleşen değerlerini gösteren Performans Sonuçları Tablosu'dur. 2015 yılında 1 adet kadın lokali açıldığı görülmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 276).

2016 yılı Faaliyet Raporu'nda göstergelerden hiç birine yer verilmemiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 265).

2017 yılında hedeflenen sayılara ulaşılamamıştır. Faaliyet Raporu'nda yer alan bilgiye göre, kadın lokali açılması için gerekli olan yer kiralanmış olup iç düzenlemelerden dolayı faaliyete geçilememiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 272).

2018 yılında hedeflenen sayılara ulaşılmıştır. Rapor'da, kadın lokalinin de açıldığı ancak iç düzenlemelerden dolayı hizmete başlanamadığı belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 295).

2019 yılında belirlenen hedeflere ulaşamadığı görülmektedir. Ancak Rapor'da yer alan açıklamaya göre, 2 dezavantajlı mahalleye kadın istihdamına ve meslek edindirmeye yönelik merkezler açılmıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 302).

Tablo 4.37: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 6.2)

Stratejik Amaç 6	Dezavantajlı Hemşerilerimize Yönelik Belediyecilik Hizmetlerini Geliştirmek									
Hedef 6.2	Dezavantajlı gruplara yönelik kültürel, sportif ve sanatsal gelişmeleri sağlayacak imkânlar üretmek									
	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Gösterge	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Bilgi evi ve kurs merkezlerinin yapılması	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0
Çocuk ve Gençlik Merkezi yapılması	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Kadın lokali yapılması	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.38, 14. stratejik amacın 3. hedefiyle ilgili verileri ele almaktadır. Bu hedef, Edirne Belediyesi tarafından TCDB'yle ilgili atılan adımları kapsamaktadır. 29-31 Mayıs 2014 tarihlerinde BM Ortak Programı kapsamında BM Kadın Birimi tarafından "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Eğitim Çalışması" yapılmıştır. Katılımcıların katkılarıyla hazırlanan "Edirne Belediyesi için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yol Haritası" Edirne Belediyesi'nin Belediye Başkanı tarafından kabul edilip onaylanarak 4 Temmuz 2014 tarihinde resmi girişi yapılmıştır. Belediye Başkanı 2014 - 2019 Stratejik Plan ve Bütçenin hazırlık sürecinde TCDB'ye yönelik iç genelge yayınlamıştır. 2015 yılı ile izleyen iki yılın gelir ve gider bütçe tahminlerinin TCDB anlayışıyla hazırlanması direktifini vermiştir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2016: 127).

TCDB'yle ilgili çalışmaları takip etmek ve konuyla ilgili faaliyetlerin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla 13 Kasım 2014 tarihinde TCDB Koordinasyon Grubu kurulmuştur. 10 Şubat 2015 tarihinde ise, Edirne Belediyesi TCDB Koordinasyon Grubu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu'nda yer alan ilgili müdürlükler, meclis üyeleri, BM Proje Belediye Sorumlusu ile Belediye Başkan Yardımcısı Çiğdem Gegeoğlu başkanlığında ilk toplantı yapılmıştır (A.g.y., 2016: 127).

Performans Programı'nda yer alan açıklamada, Edirne Belediyesi TCDB Koordinasyon Grubu kurulduktan sonra Belediye Başkanı yardımcıları, Belediye meclis üyeleri ve ilgili Müdürlük tarafından gerçekleştirilen toplantıda; TCDB Koordinasyon Grubu'nun görevleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu üyelerinin ve görevlerinin belirlenmesi, TCDB konusunda atılacak adımlar, TCDB çalışma planı ve Belediye Eşitlik Eylem Planı hazırlığı için yapılacaklar konusunda konuşulduğu ve daha sonra yapılacak toplantılarda TCDB Koordinasyon Grubu üyesi dış paydaşların da toplantıya çağrılmasına ve her üç ayda bir Grubun toplanmasına karar verildiği belirtilmektedir (A.g.y., 2016: 129).

Performans Programı'nda, TCDB Koordinasyon Grubu'nun 2015 yılı toplantısında Belediye Eşitlik Eylem Planı'nın hazırlığı için çalışma yapılması kararına varıldığı; 2016 yılında ise, Plan'ın hazırlanıp onaylanmasının hedeflendiği açıklamasına yer verilmiştir (A.g.y., 2016: 128).

TCDB uygulamalarının izlenmesine ilişkin ilk raporun 2016 yılında hazırlanmasının planlandığı, (A.g.y., 2016: 128) ancak 2016 yılında rapor hazırlanamayınca 2017 yılı Performans Programı'nda raporun 2016 yılının son çeyreğinde hazırlanacağı ve 2017 yılında tamamlanacağı belirtilmiştir³⁸ (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2017: 129). 2018 ve 2019 yılları için raporla ilgili hedef belirlenmemiştir.

Tablo 4.38'de yer alan son performans göstergesi, belediye hizmetlerinden yararlananlara pilot analiz yapılmasıyla ilgilidir. 2016 yılı son çeyreğinde ve 2017 yılında birer adet analiz yapılması planlanmıştır (A.g.y., 2017: 129). Diğer yıllar için pilot analiz yapılmasının planlanmadığı görülmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2019: 128).

Tablo 4.38'de görüldüğü gibi bu hedefin gerçekleştirilmesi için ayrılan kaynak miktarı sıfırdır. Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün açıklamasına göre, bu hedef Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu'nda yer alan ilgili müdürlükler ve Belediye'nin bünyesinde bulunan

³⁸ Faaliyet Raporu'nda yer alan açıklamaya göre, TCDB kapsamında öngörülemeyen aksaklıklardan dolayı yıllık rapor tamamlanamamıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 281).

personeller tarafından yürütüldüğü için harcama yapılmamaktadır (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020).

Tablo 4.38: Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.3)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (İnsan Kaynakları Müdürlüğü)				
AMAÇ 14	BİLGİYE VE EĞİTİMLİ İNSAN GÜCÜNE DAYALI BİR YÖNETİM SİSTEMİ OLUŞTURMAK				
Hedef 14.3	Tüm yönetim süreçleri ve kurumsal yapıda cinsiyet eşitliğine duyarlı sistem oluşturmak				
Hedef 14.3..	Edirne Belediyesi'nde TCDB'nin uygulanması için çalışmaların sürekli hale getirilmesi				
Performans Hedefi 14.3	Tüm yönetim süreçleri ve kurumsal yapıda cinsiyet eşitliğine duyarlı sistem oluşturmak				
Açıklamalar					
Performans Hedefi 14.3..	Edirne Belediyesi'nde TCDB'nin uygulanması için çalışmaların sürekli hale getirilmesi				
Açıklamalar					
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2015	2016	2017	2018	2019
1. Yol haritası onaylanması	-	-	-	-	-
Açıklama					
2. TCDB Koordinasyon Grubu kurulması ve çalışıyor olması	1 Toplantı	4 Toplantı	4 Toplantı	1 Toplantı	-
Açıklama					
3. Belediye Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEELP) kabul edilmesi	20 %	80 %	100 %	-	-
Açıklama					
4. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin izlenmesine ilişkin yıllık rapor hazırlanması	-	50 %	100 %	-	-
Açıklama					
5. Belirlenen belediye hizmetlerinden yararlananlara ilişkin pilot analiz yapılması	-	1	1	-	-
Açıklama					

Tablo 4.38: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.3)

Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)				
	Bütçe				
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Belediye Toplumsal Cinsiyet Koordinasyon Grubu kurulması (Belediye Başkanı ve İlgili Birim Müdürlüğü katılımıyla)	-	0	0	0	0
2. Edirne Belediyesi'nin TCDB'nin uygulanmasına yönelik bir yol haritasının onaylanması (TCDB Yol Haritası)	-	0	0	0	0
3. Belediye Eşitlik Eylem Planı geliştirilmesi ve kabul edilmesi	-	0	0	0	0
4. TCDB'ye yönelik ilerlemenin izlenmesine ilişkin yıllık rapor hazırlanması	-	0	0	0	0
5. Belediye hizmetlerine ilişkin mevcut / toplanacak verilerin kadın / erkek olarak ayrıştırılması	-	0	0	0	0
6. Belediye hizmet birimlerinin hizmetlerinden yararlananların cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerinin toplanması ve belirlenen pilot alanlarda toplumsal cinsiyet analizlerinin yapılması	-	0	0	0	0
Bütçe Dışı					
	2015	2016	2017	2018	2019
1. Belediye Toplumsal Cinsiyet Koordinasyon Grubu kurulması (Belediye Başkanı ve İlgili Birim Müdürlüğü katılımıyla)	-	0	0	0	0
2. Edirne Belediyesi'nin TCDB'nin uygulanmasına yönelik bir yol haritasının onaylanması (TCDB Yol Haritası)	-	0	0	0	0
3. Belediye Eşitlik Eylem Planı geliştirilmesi ve kabul edilmesi	-	0	0	0	0
4. TCDB'ye yönelik ilerlemenin izlenmesine ilişkin yıllık rapor hazırlanması	-	0	0	0	0
5. Belediye hizmetlerine ilişkin mevcut / toplanacak verilerin kadın / erkek olarak ayrıştırılması	-	0	0	0	0
6. Belediye hizmet birimlerinin hizmetlerinden yararlananların cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerinin toplanması ve belirlenen pilot alanlarda toplumsal cinsiyet analizlerinin yapılması	-	0	0	0	0
Genel Toplam	-	0	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılı Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.39’da 14. stratejik amacın 3. hedefine ait hedeflenen ve gerçekleşen değerlerin yer aldığı sonuçlara yer verilmiştir. 2015 yılında, göstergelerden sadece TCDB Koordinasyon Grubu’nun kurulması ile Belediye Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın kabul edilmesi gerçekleştirilmiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2015: 295).

Faaliyet Raporu’nda yer alan değerlendirmede, 2016 yılında TCDB kapsamında öngörülemeyen aksaklıklardan dolayı Belediye Yerel Eşitlik Eylem Planı ve yıllık rapor hazırlanamadığı ve aynı nedenden ötürü pilot analizin de gerçekleştirilemediği ifade edilmektedir. Ayrıca aksaklıklar nedeniyle toplantıların % 25’inin yapılabilirdi; TCDB Yol Haritası’nın ise 4 Temmuz 2014 tarihinde kabul edilip onaylandığı da ifadeler arasındadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2016: 276).

Rapor’da, 2017 yılında da öngörülemeyen aksaklıklar nedeniyle planlanan toplantıların yanı sıra TCDB Yol Haritası’nda bir değişiklik yapılamadığı belirtilmektedir. Tablo 4.39’dan görüldüğü üzere, Belediye Yerel Eşitlik Eylem Planı, yıllık rapor ve pilot analiz de hazırlanamamıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2017: 281).

2018 yılı Faaliyet Raporu’nda sadece “TCDB Koordinasyon Grubu kurulması ve çalışıyor olması” göstergesine yer verilmiştir. Ayrıca 2018 yılında 1 toplantı yapılmasının hedeflendiği ancak aksaklıklardan ötürü gerçekleştirilemediği ifade edilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2018: 304).

Son olarak 2019 yılı Faaliyet Raporu’nda ise, 14. stratejik amacın 3. hedefine ait göstergelerin hiç birine yer verilmediği görülmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2019: 310).

Tablo 4.39: Edirne Belediyesi’nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları
Tablosu (Hedef 14.3)

Amaç 14	Bilgiye ve Eğitimli İnsan Gücüne Dayalı Bir Yönetim Sistemi Oluşturmak
Hedef 14.3	Tüm yönetim süreçleri ve kurumsal yapıda cinsiyet eşitliğine duyarlı sistem oluşturmak
Hedef 14.3..	Edirne Belediyesi’nde TCDB’nin uygulanması için çalışmaların sürekli hale getirilmesi

Tablo 4.39: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 14.3)

	2015	2015	2016	2016	2017	2017	2018	2018	2019	2019
Gösterge	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç	Hedef	Sonuç
Yol haritası onaylanması	0	0	-	100 %	100 %	0	0	0	0	0
TCDB Koordinasyon Grubu kurulması ve çalışıyor olması	1	1	4 Toplantı	Kuruldu 100% / 1 Toplantı	4 Toplantı	0	1	0	0	0
Belediye Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) kabul edilmesi	20 %	20 %	80 %	0 %	100 %	0	0	0	0	0
Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin izlenmesine ilişkin yıllık rapor hazırlanması	0	0	100 %	0 %	100 %	0	0	0	0	0
Belirlenen belediye hizmetlerinden yararlananlara ilişkin pilot analiz yapılması	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2015-2016-2017-2018 ve 2019 yılları Faaliyet Raporlarında yer alan Performans Sonuçları Tabloları tarafımdan 2015-2019 dönemi şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

4.5.2.3 2020-2024 Dönemi Stratejik Planı

Edirne Belediyesi 2015-2019 dönemi Stratejik Planı'nda olduğu gibi 2020-2024 dönemi Stratejik Planı'nda da paydaş analizi içinde vatandaş memnuniyet analizine yer vermiştir. Anket toplamda 1555 kişiye yapılmıştır. Katılımcıların % 57'si erkek iken, % 43'ü kadındır. Ankette vatandaşlara kadın, çocuk, genç, engelli ve yaşlılara yönelik hizmetlerle ilgili sorular da sorularak memnuniyet durumları analiz

edilmiştir (Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2020: 38). Ancak Plan'da anketin sonuçlarına yer verilmediği için burada değerlendirme yapılamamıştır.

2020-2024 dönemi Stratejik Planı'nda yer alan misyon ve vizyon toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirildiğinde; misyonda, insan odaklı, etkin ve toplumcu bir anlayışla hizmet sunulacağı ifade edilmektedir. Vizyonda ise, doğrudan eşitlikle ilgili bir ifade bulunmamaktadır (A.g.y., 2020: 52-53).

Belediye'nin temel değerleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden ele alındığında maddelerin içinde; paydaş odaklılık, şeffaflık ve hesap verebilirlik, tarafsız yönetim, adil hizmet sunumu ve sosyal belediyecilik ilkelerinin yer aldığı görülmektedir (A.g.y., 2020: 54).

Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 dönemi Stratejik Planı'nda yer alan stratejik amaçları ve hedefleri toplumsal cinsiyete duyarlılık perspektifinden incelendiğinde 15 amaçtan 3'ü doğrudan dezavantajlı kesim, çocuk ve gençlere yönelik hizmetler, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamıyla ilgilidir. Ancak tezin konusu kadın istihdamıyla ilgili olduğu için dezavantajlı kesimler ile çocuklar için sunulan hizmetlerden (engelli merkezleri ve kreşler gibi) kadınların istihdama katılımına olumlu etki edebilecek olanlara burada yer verilmiştir. Aşağıda sırasıyla bu amaç ve hedefler ele alınmıştır.

Tablo 4.40'ta, Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 dönemini kapsayan 11. stratejik amacının 1. hedefine yer verilmektedir. Bu hedef dezavantajlı grupların hayatlarını kolaylaştırmak için sunulan hizmetleri kapsamaktadır. Ancak dezavantajlı gruptan sayılan engellilerin bakımının kadınların sorumluluğunda olduğu düşünülürse bu kişilerin Belediye tarafından desteklenmesi (çeşitli etkinliklere katılımlarının sağlanması gibi) kadınların ev içi iş yükünü azaltarak istihdama katılımlarını kolaylaştırabilir.

Tezde kadınların ev içi iş yükünü azaltabilecek engellilere yönelik merkezlerle ilgili göstergeler ele alınmıştır. Bu göstergeler dışında doğrudan engellilere yönelik hizmetlerle ilgili (engelli şarj istasyonu, görme engelliler için taşların ve tekerlekli sandalye için rampaların yapılması gibi) göstergeler de bulunmaktadır (A.g.y., 2020: 92).

Tablo 4.40: Edirne Belediyesi'nin 11. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi

(2020-2024 Dönemi)

AMAÇ 11	DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK OLARAK SOSYAL POLİTİKALAR GELİŞTİRMEK					
Hedef 1	Engelli grupların sosyal entegrasyonunu sağlamak ve toplumla bağlarını geliştirmek için ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak					
Performans Göstergesi						
	Hedefe Etkisi (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Belediyeye bağlı engelli merkezlerinden faydalanan öğrenci sayısı	10	-	-	-	-	-
Engelsiz Yaşam Merkezi'nde gerçekleştirilen (etkinlik, konferans, gezi vb.) faaliyet sayısı	10	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2020: 92.

Tablo 4.41'de ise, Belediye'nin 12. stratejik amacının 1. hedefi ele alınmaktadır. Bu hedef, çocuklara yönelik hizmetleri kapsamaktadır. Ancak kreş gibi hizmetlerin kadınların ev içi iş yükünü azaltabileceği düşünülürse bu hedefin gerçekleşmesi de kadınların istihdama katılımını olumlu yönde etkileyebilir.

Tablo 4.41: Edirne Belediyesi'nin 12. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi

(2020-2024 Dönemi)

AMAÇ 12	ÇOCUK VE GENÇ DOSTU BELEDİYE OLMAK					
Hedef 1	Çocuklara kentsel hizmet sunumunda eşit imkânlar sağlamak					
Performans Göstergesi						
	Hedefe Etkisi (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Açılan çocuk merkezi sayısı	20	-	-	-	-	-
Çocuk merkezlerinden yararlanan çocuk sayısı	10	-	-	-	-	-

Tablo 4.41: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 12. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi
(2020-2024 Dönemi)

Performans Göstergesi						
	Hedefe Etkisi (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Açılan kreş sayısı	15	-	-	-	-	-
Çocuk eylem planının hazırlanması	15	-	-	-	-	-
Yaşam Merkezi tarafından çocuklara yönelik olarak gerçekleştirilen etkinlik ve eğitim sayısı	5	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2020: 95.

Tablo 4.42'de ele alınan 14. stratejik amacın 1. hedefi doğrudan kadın istihdamını artırmaya yönelik hizmetleri kapsamaktadır. Performans göstergesinde kadınların el emeği ürünlerini satabilecekleri satış mağazalarına, meslek edindirme kurslarına, kadın merkezlerine ve kurslar ile merkezlere katılan kadın sayılarıyla³⁹ ilgili tahmini değerlere yer verilmektedir.

Tablo 4.42: Edirne Belediyesi'nin 14. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi
(2020-2024 Dönemi)

AMAÇ 14	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek					
Hedef 1	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak					
Performans Göstergesi						
	Hedefe Etkisi (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı	15	-	-	-	-	-
Satış mağazasında satış yapan kadın sayısı	15	-	-	-	-	-

³⁹ Bu başlık altında amaçlar ve hedefler ele alınmış olup 2020 ve 2021 yılları için hedeflenen sayılara ilgili yılların performans programları incelenirken yer verilmiştir.

Tablo 4.42: (Devam) Edirne Belediyesi’nin 14. Stratejik Amacı ve 1. Hedefi
(2020-2024 Dönemi)

Performans Göstergesi						
	Hedefe Etkisi (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Açılan meslek edindirme kursu sayısı	5	-	-	-	-	-
Meslek edindirme kurslarına katılan kadın sayısı	5	-	-	-	-	-
Açılan kadın merkezi sayısı	10	-	-	-	-	-
Kadın merkezlerine başvuran kadın sayısı	15	-	-	-	-	-
Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın hazırlanması (%)	5	-	-	-	-	-
Özgecan Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı	10	-	-	-	-	-
Zübeyde Hanım Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı	10	-	-	-	-	-
Fatma Şakir Memik Kadın ve Yaşam Merkezi tarafından psikolojik danışmanlık hizmeti verilen çocuk sayısı	10	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2020: 100.

Tablo 4.43’te, Belediye’nin 14. stratejik amacının 2. hedefine yer verilmektedir. Bu hedef Trakya Üniversitesi, Türkiye Belediyeler Birliği ve ilgili STK’lar ile işbirliği yapılarak gerçekleştirilmesi planlanan toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimleri kapsamaktadır (Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2020: 101). Eğitimlerin Belediye’nin bünyesinde bulunan müdürlüklerin ve STK’ların yanı sıra meslek edindirme kursuna katılan kursiyerlere verildiği görülmektedir.

Tablo 4.43: Edirne Belediyesi’nin 14. Stratejik Amacı ve 2. Hedefi
(2020-2024 Dönemi)

AMAÇ 14	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek					
Hedef 2	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek					
Performans Göstergesi						
	Hedefe Etkisi (%)	2020	2021	2022	2023	2024
Eğitim alan müdürlük sayısı	35	-	-	-	-	-
Eğitim verilen STK sayısı	35	-	-	-	-	-
Eğitim verilen kursiyer sayısı	30	-	-	-	-	-

Kaynak: Edirne Belediyesi Stratejik Planı, 2020: 101.

4.5.2.4 2020-2024 Dönemi Performans Programları ve Faaliyet Raporları

Diğer yıllara ait program ve raporlar henüz yayınlanmadığı için bu başlık altında, Edirne Belediyesi’nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programları ile 2020 yılı Faaliyet Raporu değerlendirilmektedir.

Tablo 4.44’te, Edirne Belediyesi’nin 2020 ve 2021 yıllarına ait 11. stratejik amacının 1. hedefi ele alınmaktadır. Hedefte, kadının ev içi iş yükünü azaltabilecek ve aynı zamanda engellilerin sosyalleşmelerine yardımcı olabilecek faaliyetlere yer verilmiştir. Bu faaliyetler, engelli merkezlerinde gerçekleştirilen etkinliklerden oluşmaktadır.

Performans Programı’nda, engelli merkezlerinden faydalanan öğrenci sayısının 2020 yılında 75, 2021 yılında ise 40 olmasının hedeflendiği belirtilmektedir. 2021 yılında hedeflenen değerin düşmesinin nedeni Covid-19’dan dolayı eğitimlerin aksamasıdır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 93; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 94; Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 21 Ocak 2021).

Tablo 4.44: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu
(Hedef 11.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Fen İşleri Müdürlüğü, Veteriner İşleri Müdürlüğü)	
AMAÇ 11	DEZAVANTAJLI GRUPLARA YÖNELİK OLARAK SOSYAL POLİTİKALAR GELİŞTİRMEK	
Hedef 11.1	Engelli grupların sosyal entegrasyonunu sağlamak ve toplumla bağlarını geliştirmek için ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak	
Performans Hedefi	Engelli bireylerin kentsel hizmetlerden kolay bir şekilde faydalanmasını sağlamak	
Açıklamalar		
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2020	2021
1. Belediyeye bağlı engelli merkezlerinden faydalanan öğrenci sayısı (Veteriner İşleri Müdürlüğü)	75	40
Açıklama		
2. Engelsiz Yaşam Merkezi'nde gerçekleştirilen (etkinlik, gezi, konferans vb.) faaliyet sayısı (Veteriner İşleri Müdürlüğü)	10	10
Açıklama		
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)	
	Bütçe	
	2020	2021
1. Belediyeye bağlı engelli merkezlerinden faydalanan öğrencilerin eğitim ve genel ihtiyaçları	-*	70.000
2. Engelsiz Yaşam Merkezi'nde gerçekleştirilen (etkinlik, gezi, konferans vb.) faaliyetler	50.000	20.000
Bütçe Dışı		
	2020	2021
1. Belediyeye bağlı engelli merkezlerinden faydalanan öğrencilerin eğitim ve genel ihtiyaçları	-	0
2. Engelsiz Yaşam Merkezi'nde gerçekleştirilen (etkinlik, gezi, konferans vb.) faaliyetler	0	0
Genel Toplam	50.000	90.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

* 2020 yılında bu faaliyet için ayrılan kaynak miktarı belirtilmemiştir.

Tablo 4.45, Belediye'nin 2020 ve 2021 yıllarına ait 11. stratejik amacının 1. hedefiyle ilgili kaynak ihtiyacını göstermektedir. 2020 yılında Engelsiz Yaşam Merkezi'nde gerçekleştirilen etkinlikler için 50.000 T.L. bütçe planlanmıştır. 2021 yılında ise, engelli merkezlerinden faydalanan öğrencilerin ihtiyaçları için 70.000 T.L. ve Engelsiz Yaşam Merkezi etkinlikleri için 20.000 T.L. bütçe hesaplanmıştır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 94; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 95).

Tablo 4.45: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri
Tablosu (Hedef 11.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi	
Performans Hedefi	Engelli bireylerin kentsel hizmetlerden kolay bir şekilde faydalanmasını sağlamak	
Faaliyet Adı	Tekerlekli sandalye kullananlar için rampaların yapılması, kent içinde sokaklara görme engelliler için taşların eklenmesi, ulaşım hattı üzerinde yeşil alanlar yapılması, mahalle muhtarları ile ortak çalışarak ihtiyaç sahibi vatandaşlara ulaşılması	
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Fen İşleri Müdürlüğü, Veteriner İşleri Müdürlüğü	
Açıklamalar		
Ekonomik Kod	2020	2021
01 Personel Giderleri		
02 SGK Devlet Primi Giderleri		
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri	50.000	90.000
04 Faiz Giderleri		
05 Cari Transferler		
06 Sermaye Giderleri		
07 Sermaye Transferleri		
08 Borç Verme		
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	50.000	90.000

Tablo 4.45: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 11.1)

Bütçe Dışı Kaynak		
	2020	2021
Döner Sermaye		
Diğer Yurt İçi		
Yurt Dışı		
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	50.000	90.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.46, Edirne Belediyesi'nin 2020 yılına ait 11. stratejik amacının 1. hedefiyle ilgili tahmini ve gerçekleşen sayıları göstermektedir. Faaliyet Raporu'nda yer alan açıklamaya göre, Covid-19 nedeniyle 15 Mart 2020 tarihinden sonra eğitimler verilmediği için hedeflenen sayılara ulaşılamamıştır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 331).

Tablo 4.46: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 11.1)

Stratejik Amaç 11	Dezavantajlı Gruplara Yönelik Olarak Sosyal Politikalar Geliştirmek	
Hedef 11.1	Engelli grupların sosyal entegrasyonunu sağlamak ve toplumla bağlarını geliştirmek için ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak	
Gösterge	2020	2020
	Hedef	Sonuç
Belediyeye bağlı engelli merkezlerinden faydalanan öğrenci sayısı	75	25
Engelsiz Yaşam Merkezi'nde gerçekleştirilen (etkinlik, gezi, konferans vb.) faaliyet sayısı	10	0

Kaynak: Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 331.

Tablo 4.47’de, Belediye’nin 2020 ve 2021 yıllarına ait 12. stratejik amacının 1. hedefi yer almaktadır. Hedef, çocukların yararlanabilecekleri faaliyetlerin yanı sıra kadınların ev içi sorumluluğunu azaltabilecek kreş gibi hizmetleri kapsamaktadır. Performans Programı’nda, Belediye’nin bünyesinde bulunan Yaşam Merkezi’nde çocuklar için resim, müzik ve satranç gibi etkinliklerin verilmesinin hedeflendiği belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 97).

Tablo 4.47’de görüldüğü üzere, 2020 yılında bir adet çocuk merkezi açılması planlanmakta ve çocuk merkezlerinden yararlanan çocuk sayısının her yıl artırılması hedeflenmektedir. Bir başka hedef ise, her yıl bir kreş açılmasıdır. Ayrıca çocuklara yönelik aktivitelerin eylem planına eklenmesi ve Yaşam Merkezi’nde çocuklardan gelen taleplere göre farklı alanlarda etkinliklerin gerçekleştirilmesi de hedefler arasındadır (A.g.y., 2020: 97; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 98).

Tablo 4.47: Edirne Belediyesi’nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi
Tablosu (Hedef 12.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü)	
AMAÇ 12	Çocuk ve Genç Dostu Belediye Olmak	
Hedef 12.1	Çocuklara kentsel hizmet sunumunda eşit imkânlar sağlamak	
Performans Hedefi	Çocukların hizmetlerden faydalanmasını sürdürülebilir kılmak ve kentsel hizmetleri kentin her kesimine ulaştırmak	
Açıklamalar		
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2020	2021
1. Açılan çocuk merkezi sayısı (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)	1	0
Açıklama		
2. Çocuk merkezlerinden yararlanan çocuk sayısı (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)	115	125
Açıklama		
3. Açılan kreş sayısı (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)	1	1
Açıklama		

Tablo 4.47: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 12.1)

Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2020	2021
4. Çocuk eylem planının hazırlanması (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü)	1	1
Açıklama		
5. Yaşam Merkezi tarafından çocuklara yönelik olarak gerçekleştirilen etkinlik ve eğitim sayısı (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)	15	16
Açıklama		
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)	
	Bütçe	
	2020	2021
1. Belediyemiz bünyesinde çocuklar için Yaşam Merkezimiz mevcuttur. 2020 yılında geliştirilmesi planlanmaktadır (farklı atölye çalışmaları, kurslar açmak gibi).	0	..*
2. Yaşam Merkezinin tanıtımını yaparak yararlanan çocuk sayısının artırılması planlanmaktadır.	0	10.000
3. Kreş açılması	300.000	100.000
4. Çocuk eylem planının hazırlanması	10.000	10.000
5. Yaşam merkezinde farklı alanlarda da eğitim ve kurslar açarak atölye çalışmalarının geliştirilmesi	400.000	0
	Bütçe Dışı	
	2020	2021
1. Belediyemiz bünyesinde çocuklar için Yaşam Merkezimiz mevcuttur. 2020 yılında geliştirilmesi planlanmaktadır (farklı atölye çalışmaları, kurslar açmak gibi).	0	0
2. Yaşam Merkezinin tanıtımını yaparak yararlanan çocuk sayısının artırılması planlanmaktadır.	0	0
3. Kreş açılması	0	0
4. Çocuk eylem planının hazırlanması	0	0
5. Yaşam merkezinde farklı alanlarda da eğitim ve kurslar açarak atölye çalışmalarının geliştirilmesi	0	0
Genel Toplam	710.000	120.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

* 2021 yılında bu faaliyet için ayrılan kaynak miktarı belirtilmemiştir.

Tablo 4.48, Belediye'nin 12. stratejik amacının 1. hedefi için planlanan bütçeyi göstermektedir. 2020 yılında kreş açılması hedefine 300.000 T.L., çocuk eylem planı hazırlanması için 10.000 T.L. ve Yaşam Merkezi'ndeki eğitim ve etkinlikler için 400.000 T.L. bütçe hesaplanmıştır. 2021 yılında ise; Yaşam Merkezi'nin tanıtımı için 10.000 T.L., kreş açılması hedefine 100.000 T.L. ve çocuk eylem planı için 10.000 T.L. bütçe hesaplanmıştır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 98; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 99).

Tablo 4.48: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri
Tablosu (Hedef 12.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi	
Performans Hedefi	Çocukların hizmetlerden faydalanmasını sürdürülebilir kılmak ve kentsel hizmetleri kentin her kesimine ulaştırmak	
Faaliyet Adı	Mevcut spor sahalarının tadilatının yapılması, Çocukların spora yönlendirilmesi için oyun sahaları düzenlenmesi	
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü	
Açıklamalar		
Ekonomik Kod	2020	2021
01 Personel Giderleri		
02 SGK Devlet Primi Giderleri		
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri	710.000	120.000
04 Faiz Giderleri		
05 Cari Transferler		
06 Sermaye Giderleri		
07 Sermaye Transferleri		
08 Borç Verme		
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	710.000	120.000

Tablo 4.48: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 12.1)

Bütçe Dışı Kaynak		
	2020	2021
Döner Sermaye		
Diğer Yurt İçi		
Yurt Dışı		
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	710.000	120.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.49'da, Belediye'nin 2020 yılına ait 12. stratejik amacının 1. hedefiyle ilgili hedeflenen ve gerçekleşen değerleri görülmektedir. Faaliyet Raporu'nda yer alan açıklamaya göre, pandemiden dolayı çocuk merkezi açılmamıştır. Çocuk merkezlerinden yararlanan çocuk sayısında hedeflenen sayıya ulaşılmasının nedeni ise, yine pandemi nedeniyle çocuk merkezlerinin Nisan ayında kapatılmış olmasıdır. Aynı nedenden dolayı Yaşam Merkezi de Nisan ayında kapatıldığı için 2020 yılının ilk üç ayında yalnızca 4 eğitim verilmiştir. Raporda, kreş açma faaliyetleriyle ilgili olarak ise, çalışmaların devam ettiği ve 2021 yılında bir kreş açılacağı belirtilmiştir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 332).

Tablo 4.49: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 12.1)

Stratejik Amaç 12	Çocuk ve Genç Dostu Belediye Olmak	
Hedef 12.1	Çocuklara kentsel hizmet sunumunda eşit imkânlar sağlamak	
Gösterge	2020	2020
	Hedef	Sonuç
Açılan çocuk merkezi sayısı	1	0
Çocuk merkezlerinden yararlanan çocuk sayısı	115	32
Açılan kreş sayısı	1	0

Tablo 4.49: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 12.1)

Gösterge	2020	2020
	Hedef	Sonuç
Çocuk eylem planının hazırlanması	1	1
Yaşam Merkezi tarafından çocuklara yönelik olarak gerçekleştirilen etkinlik ve eğitim sayısı	15	4

Kaynak: Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 332.

Tablo 4.50'de, Belediye'nin 2020 ve 2021 yıllarına ait 14. stratejik amacının 1. hedefiyle ilgili faaliyetlere yer verilmektedir. Bu faaliyetler doğrudan kadınların istihdama katılımını artırmakla ilgilidir. Performans Programı'nda, Belediye'nin bünyesinde Kadın Emek Pazarı ve Emek Evi'nin bulunduğu ve bunların sayısının artırılacağı ifade edilmektedir. Belediye tarafından istihdam olanakları artırıldıkça el emeği ürünlerini satan kadın sayısının da artmasının hedeflendiği görülmektedir. Ayrıca meslek edindirme kurslarının ve kursiyerlerin sayısının artırılması da hedefler arasındadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 105; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 106).

Özgecan Kadın Merkezi, Zübeyde Hanım Kadın Merkezi, Yıldırım Meslek Edindirme Kurs Merkezi ve Yaşam Merkezi olmak üzere Belediye'nin bünyesinde 4 adet kadın merkezi bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 105). Tablo 4.50'den görüldüğü üzere, 2020 ve 2021 yıllarında da kadın merkezleri açılması planlanmakta ve bu nedenle merkezlerden yararlanan kadın sayısının artması beklenmektedir. Ayrıca Belediye'nin bünyesinde bulunan merkezlerden yararlanan kişi sayısının da her yıl artması hedeflenmektedir.

Tablo 4.50: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)
AMAÇ 14	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek

Tablo 4.50: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.1)

Hedef 14.1	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak	
Performans Hedefi	Kadınların ekonomik anlamda güvencesini sağlamaya yönelik meslek edindirme kurslarını açmak, geliştirmek ve satış pazarlarının geliştirilmesini sağlamak	
Açıklamalar		
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2020	2021
1. Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı	2	1
Açıklama		
2. Satış mağazasında satış yapan kadın sayısı	110	140
Açıklama		
3. Açılan meslek edindirme kursu sayısı	20	22
Açıklama		
4. Meslek edindirme kurslarına katılan kadın sayısı	450	450
Açıklama		
5. Açılan kadın merkezi sayısı	5	1
Açıklama		
6. Kadın merkezlerine başvuran kadın sayısı	4800	5200
Açıklama		
7. Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın hazırlanması (%)	100	100
Açıklama		
8. Özgecan Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı	745	750
Açıklama		
9. Zübeyde Hanım Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı	3700	3720
Açıklama		
10. Fatma Şakir Memik Kadın ve Yaşam Merkezi tarafından psikolojik danışmanlık hizmeti verilen çocuk sayısı	248	250
Açıklama		

Tablo 4.50: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.1)

Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)	
	Bütçe	
	2020	2021
1. Emek Pazarı ve Kadın emek Evi olmak üzere 2 tane satış alanımız bulunmakta olup 2020 ve 2021 yıllarında geliştirilmesi planlanmaktadır.	0	0
2. Mevcut bulunan Belediyemize ait Kadın Emek Evinin kapasitesini geliştirmek	0	0
3. Belediyemiz bünyesinde bulunan Kadın Merkezlerimizde farklı alanlarda da Meslek edindirme kursları açmak (Eğitimler, Halk Eğitim Merkezi eğitmenleri ve Belediyemiz bünyesinde bulunan personeller tarafından ücretsiz olarak verilmektedir)	0	0
4. Meslek edindirme kurslarının sayısını arttırarak ve daha fazla duyuru yaparak katılımı arttırmak.	0	0
5. 2020 ve 2021 yıllarında dezavantajlı mahallelerimizde Kadın Merkezi açılması planlanmaktadır.	150.000	150.000
6. 2020 ve 2021 yıllarında dezavantajlı mahallelerimizde Kadın Merkezi açılması planlandığı için hizmet verilen kadın sayısının da artması planlanmaktadır.	0	0
7. Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlama çalışmalarının ön hazırlıkları başlamış olup çalışmalarımız devam etmektedir.	10.000	10.000
8. Dezavantajlı çocuklarımıza yönelik etkinliklerin artırılması ve böylece çocuklara erişimin daha kolay sağlanması	0	0
	Bütçe Dışı	
	2020	2021
1. Emek Pazarı ve Kadın emek Evi olmak üzere 2 tane satış alanımız bulunmakta olup 2020 ve 2021 yıllarında geliştirilmesi planlanmaktadır.	0	0
2. Mevcut bulunan Belediyemize ait Kadın Emek Evinin kapasitesini geliştirmek	0	0

Tablo 4.50: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.1)

	Bütçe Dışı	
	2020	2021
3. Belediyemiz bünyesinde bulunan kadın Merkezlerimizde farklı alanlarda da Meslek edindirme kursları açmak (Eğitimler, Halk Eğitim Merkezi eğitmenleri ve Belediyemiz bünyesinde bulunan personeller tarafından ücretsiz olarak verilmektedir)	0	0
4. Meslek edindirme kurslarının sayısını arttırarak ve daha fazla duyuru yaparak katılımı arttırmak.	0	0
5. 2020 ve 2021 yıllarında dezavantajlı mahallelerimizde Kadın Merkezi açılması planlanmaktadır.	0	0
6. 2020 ve 2021 yıllarında dezavantajlı mahallelerimizde Kadın Merkezi açılması planlandığı için hizmet verilen kadın sayısının da artması planlanmaktadır.	0	0
7. Yerel Eşitlik Eylem Planı Hazırlama çalışmalarının ön hazırlıkları başlamış olup çalışmalarımız devam etmektedir.	0	0
8. Dezavantajlı çocuklarımıza yönelik etkinliklerin artırılması ve böylece çocuklara erişimin daha kolay sağlanması	0	0
Genel Toplam	160.000	160.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.51'de, 14. stratejik amacın 1. hedefi için hesaplanan bütçe gösterilmektedir. 2020 ve 2021 yıllarında aynı faaliyetlere kaynak ayrılmış olup, 160.000 T.L.'nin 150.000 T.L.'si kadın merkezi açılması için ve 10.000 T.L.'si ise Yerel Eşitlik Eylem Planı çalışmaları için ayrılmıştır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 106; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 107).

Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne, 2019 yılında Yerel Eşitlik Eylem Planı çalışmaları için kaynak ayrılmamasının 2020-2024 döneminde ise bu çalışmalar için kaynak ayrılmasının nedeni sorulmuştur. Müdürlük, 2015-2019 döneminde Plan'ın taslak çalışması hazırlandığı için kaynak ayrılmadığını, 2020-2024

döneminde ise Plan'ın onaylanması için daha profesyonel bir yardım alınması kararı üzerine bu bütçenin ayrıldığını belirtmiştir (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 21 Ocak 2021).

Tablo 4.51: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 14.1)

İdare Adı	Edirne Belediyesi	
Performans Hedefi	Kadınların ekonomik anlamda güvencesini sağlamaya yönelik meslek edindirme kurslarını açmak, geliştirmek ve satış pazarlarının geliştirilmesini sağlamak	
Faaliyet Adı	Kadın Merkezi açılması, kadın istihdamına yönelik meslek edindirme kurslarının artırılarak verilmesi ve satış alanının geliştirilmesi	
Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	
Açıklamalar		
Ekonomik Kod	2020	2021
01 Personel Giderleri		
02 SGK Devlet Primi Giderleri		
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri	160.000	160.000
04 Faiz Giderleri		
05 Cari Transferler		
06 Sermaye Giderleri		
07 Sermaye Transferleri		
08 Borç Verme		
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	160.000	160.000
Bütçe Dışı Kaynak		
	2020	2021
Döner Sermaye		

Tablo 4.51: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 14.1)

Bütçe Dışı Kaynak		
	2020	2021
Diğer Yurt İçi		
Yurt Dışı		
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	160.000	160.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.52'de, Belediye'nin 2020 yılına ait 14. stratejik amacının 1. hedefiyle ilgili hedeflenen ve gerçekleşen değerler yer almaktadır. Faaliyet Raporu'nda yer alan açıklamaya göre, Covid-19 nedeniyle hedeflenen sayılara ulaşılamamıştır. Pandemiden dolayı kadınların istihdamına yönelik bir merkez açılabilirdiğii ikincisinin 2021 yılında açılacağı, satış mağazalarına yeni kayıtların alınamadığı ve meslek edindirme kurslarının 2020 yılının ilk üç ayı hizmet verip kapandığı belirtilmektedir. Yine aynı nedenden dolayı yalnızca bir adet kadın merkezi açıldığı ve merkezler ilk altı ay hizmet verebildiği için yararlanan sayısında öngörülen sayıların gerçekleşmediği ifade edilmektedir. Ayrıca Yerel Eşitlik Eylem Planı'yla ilgili çalışmaların sürdürüldüğü de ifadeler arasındadır (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 334).

Tablo 4.52: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 14.1)

Stratejik Amaç 14	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek	
Hedef 14.1	Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak	
Gösterge	2020	2020
	Hedef	Sonuç
Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı	2	1

Tablo 4.52: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları Tablosu (Hedef 14.1)

Gösterge	2020	2020
	Hedef	Sonuç
Satış mağazasında satış yapan kadın sayısı	110	98
Açılan meslek edindirme kursu sayısı	20	15
Meslek edindirme kurslarına katılan kadın sayısı	450	112
Açılan kadın merkezi sayısı	5	1
Kadın merkezlerine başvuran kadın sayısı	4800	3045
Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın hazırlanması (%)	100	100
Özgecan Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı	745	549
Zübeyde Hanım Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı	3700	2248
Fatma Şakir Memik Kadın ve Yaşam Merkezi tarafından psikolojik danışmanlık hizmeti verilen çocuk sayısı	248	220

Kaynak: Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 334.

Tablo 4.53'te, 2020 ve 2021 yıllarına ait 14. stratejik amacın 2. hedefiyle ilgili faaliyetler ele alınmaktadır. Bu faaliyetler, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimleri kapsamaktadır. Eğitimlerin Belediye'nin bünyesinde bulunan müdürlüklere, STK'lara ve meslek edindirme kurslarına katılan kursiyerlere verilmesinin hedeflendiği görülmektedir.

Performans Programı'nda, Müdürlüklere toplamda 4, STK'lara ve kursiyerlere ise toplamda 2'ser eğitim verilmesinin planlandığı bilgisi bulunmaktadır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 108).

Tablo 4.53: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi
Tablosu (Hedef 14.2)

İdare Adı	Edirne Belediyesi (Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü)	
AMAÇ 14	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek	
Hedef 14.2	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek	
Performans Hedefi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik uygulamaların doğru kullanımının sağlanması	
Açıklamalar		
Performans Göstergeleri (Hedeflenen Sayılar)	2020	2021
1. Eğitim alan müdürlük sayısı	22	22
Açıklama		
2. Eğitim verilen STK sayısı	10	10
Açıklama		
3. Eğitim verilen kursiyer sayısı	50	50
Açıklama		
Faaliyetler	Kaynak İhtiyacı (T.L.)	
	Bütçe	
	2020	2021
1. Belediyemiz bünyesindeki tüm müdürlüklerdeki personele eğitim vermek (Eğitmenler Trakya Üniversitesinden vb.)	8.000	8.000
2. Edirne ilimizdeki STK'lara (Edirne ilindeki 10-12 STK) eğitimler vermek	4.000	4.000
3. Kadın Merkezlerimizden Meslek edindirme kursu alan kursiyerlere eğitim vermek	4.000	4.000
	Bütçe Dışı	
	2020	2021
1. Belediyemiz bünyesindeki tüm müdürlüklerdeki personele eğitim vermek (Eğitmenler Trakya Üniversitesinden vb.)	0	0
2. Edirne ilimizdeki STK'lara (Edirne ilindeki 10-12 STK) eğitimler vermek	0	0

Tablo 4.53: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Hedefi Tablosu (Hedef 14.2)

	Bütçe Dışı	
	2020	2021
3. Kadın Merkezlerimizden Meslek edindirme kursu alan kursiyerlere eğitim vermek	0	0
Genel Toplam	16.000	16.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Performans Hedefi Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.54'te, 2020 ve 2021 yıllarına ait 14. stratejik amacın 2. hedefi için planlanan bütçe gösterilmektedir. Performans Programı'nda yer alan açıklamaya göre, her iki yıl için de müdürlüklerdeki personellere eğitim vermek için 8.000 T.L., STK'lara eğitim vermek için 4.000 T.L. ve kursiyerlere eğitim vermek için 4.000 T.L. bütçe hesaplanmıştır (Edirne Belediyesi Performans Programı, 2020: 108; Edirne Belediyesi Performans Programı, 2021: 109).

Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'ne, 2015-2019 döneminde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimler için bütçe ayrılmamasının 2020-2024 döneminde ise bütçe ayrılmasının nedeni sorulmuştur. Müdürlük, 2015-2019 döneminde eğitimlerin Trakya Üniversitesi işbirliğiyle verildiğini ve eğitmenin ücret talep etmediğini fakat 2020-2024 döneminde Trakya Üniversitesi eğitmeniyle yapılan görüşmeler sonucu bu bütçenin ayrıldığını belirtmiştir (Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 21 Ocak 2021).

Tablo 4.54: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 14.2)

İdare Adı	Edirne Belediyesi
Performans Hedefi	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik uygulamaların doğru kullanımının sağlanması
Faaliyet Adı	Belediyemiz bünyesindeki personele, Edirne ilimizdeki STK'lara ve Merkezlerimizden hizmet alan kursiyerlere Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile ilgili eğitimler vermek

Tablo 4.54: (Devam) Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Faaliyet Maliyetleri Tablosu (Hedef 14.2)

Sorumlu Harcama Birimi veya Birimleri	Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü	
Açıklamalar		
Ekonomik Kod	2020	2021
01 Personel Giderleri		
02 SGK Devlet Primi Giderleri		
03 Mal ve Hizmet Alım Giderleri	16.000	16.000
04 Faiz Giderleri		
05 Cari Transferler		
06 Sermaye Giderleri		
07 Sermaye Transferleri		
08 Borç Verme		
Toplam Bütçe Kaynak İhtiyacı	16.000	16.000
Bütçe Dışı Kaynak		
	2020	2021
Döner Sermaye		
Diğer Yurt İçi		
Yurt Dışı		
Toplam Bütçe Dışı Kaynak İhtiyacı	0	0
Toplam Kaynak İhtiyacı	16.000	16.000

Kaynak: Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programlarında yer alan Faaliyet Maliyetleri Tabloları tarafımdan son iki yıl şeklinde düzenlenerek sunulmuştur.

Tablo 4.55'te, Belediye'nin 2020 yılına ait 14. stratejik amacının 2. hedefiyle ilgili hedeflenen ve gerçekleşen değerlere yer verilmektedir. Faaliyet Raporu'nda,

pandemi nedeniyle eğitim ve toplantılar yasaklandığı için hedeflenen sayılara ulaşamadığı belirtilmektedir (Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 334).

Tablo 4.55: Edirne Belediyesi'nin 2020-2024 Dönemi Performans Sonuçları
Tablosu (Hedef 14.2)

Stratejik Amaç 14	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek	
Hedef 14.2	Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek	
Gösterge	2020	2020
	Hedef	Sonuç
Eğitim alan müdürlük sayısı	22	0
Eğitim verilen STK sayısı	10	0
Eğitim verilen kursiyer sayısı	50	0

Kaynak: Edirne Belediyesi Faaliyet Raporu, 2020: 334.

Bu bölümde, TCA araçlarından biri olan bütçeye yer verilerek belediye bazında TCDB girişimlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisi analiz edilmeye çalışılmıştır. Edirne Belediyesi'nin kurumsal yapısı ve faaliyetleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, Edirne Belediyesi'nin kurumsal yapısı erkek ağırlıklıdır. Bu nedenle Belediye'nin kurumsal yapıda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayamadığı söylenebilir. Kadınların hizmetler yoluyla ihtiyaçlarının karşılanmasından daha önemlisi karar mekanizmalarında söz sahibi olabilmeleridir. Bunun için kurumsal yapıda toplumsal cinsiyet eşitliği hususuna önem verilmesi gerekmektedir.

Edirne Belediyesi'nin faaliyetleri, 2015-2019 ve 2020-2024 dönemleriyle sınırlandırılarak incelenmiştir. 2015-2019 dönemi değerlendirildiğinde; plan, program ve raporlarda kadınların istihdama katılımını desteklemek amacıyla hedef ve göstergelere yer verildiği görülmüştür. Bu hedeflerin stratejik planda yer alması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından olumlu bir adım olarak görülebilir. Ancak bunların gerçekleştirilmesi amacıyla kaynak ayrılması ve yıl sonunda gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Belediye 2015-2019 döneminde, ağırlıklı olarak meslek edindirme kursları ve kadın emek pazarlarına kaynak ayırmıştır. Kadınların ev içi iş yükünü azaltarak istihdama

katılımlarına yardımcı olabilecek çocuk ve gençlik merkezi ve kreş gibi hizmetlerin ise stratejik planda yer aldığı ancak performans programlarında bu hizmetler için kaynak ayrılmadığı görülmüştür.

Edirne Belediyesi'nin plan, program ve raporlarında, karar mekanizmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla ilgili bir hedef bulunmaktadır. Hedefin göstergeleri arasında TCDB ile ilgili adımların yer aldığı ancak karar mekanizmalarında daha fazla sayıda kadına yer verilmesi göstergesinin olmadığı göze çarpmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlere ise, plan, program ve raporlarda yer verildiği ancak eğitimlerin gerçekleştirilmediği görülmüştür. Özetle, Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 dönemi kadın istihdamıyla ilgili faaliyetlerini ağırlıklı olarak meslek edindirme kursları oluşturmaktadır. TCDB ile ilgili girişimlerin ise, başlangıç düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır.

Edirne Belediyesi 2020-2024 döneminde ise, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlere bütçeden kaynak ayırmıştır. Ancak 2020 yılı Faaliyet Raporu'nda pandemi nedeniyle eğitimlerin gerçekleştirilemediği belirtilmektedir.

2020-2024 dönemi genel olarak değerlendirildiğinde; 2015-2019 döneminde olduğu gibi, kadın istihdamına yönelik harcamaların büyük bölümünü meslek edindirme kursları ve kadın merkezleri oluşturmaktadır. Meslek edindirme kurslarının kadın istihdamı konusunda önemli bir adım oldukları söylenebilir. Ancak kadınların istihdama katılımının önündeki engellerden biri olan bakım sorumluluğunun hafifletilmesi için yerel yönetimler tarafından kreş, çocuk ve gençlik merkezi, yaşlı ve engelliler için bakım merkezleri gibi hizmetlerin de sunulması gerekmektedir. Ayrıca topluma, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığının kazandırılması amacıyla kurumlar tarafından eşitlikle ilgili eğitimlere gereken önem verilmelidir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

TCA, plan, program, politika ve yasal düzenlemeler gibi temel politika dokümanlarına toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu dokümanlar TCA'nın araçlarıdır. Tezde, bu araçlardan yasal düzenlemeler, kalkınma planları ve bütçe ağırlıklı olarak kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmiştir.

Tezde, TCA'nın araçlarından ilk olarak ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler incelenmiştir. Anayasa başta olmak üzere ulusal yasal düzenlemelerde eşitlik konusunun ele alındığı görülmüştür. Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile tezde incelenen ILO sözleşmelerinde de eşitliğe vurgu yapılmıştır. Yasal düzenlemelerde eşitlik kavramının yer alması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önemli bir adım olmakla birlikte yeterli değildir. Çünkü toplumdaki ataerkil zihniyetin dönüşümü gerçekleşmediği sürece eşitlik sadece belgeler üzerinde kalmaktadır. Örneğin; Türk Medeni Kanunu'nda, kadının çalışmasının kocasının iznine bağlı olmadığı ifadesi yer almaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet algısı nedeniyle yerleşik tutumlar bunun gerçek hayata yansımaları engellemektedir.

TCA, yasal düzenlemelerin yanı sıra her türlü plan, proje ve bütçe gibi temel politika dokümanlarını kapsamaktadır. Bütçenin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin göz önünde tutularak hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi TCDB uygulamasında içermektedir. Türkiye'de TCDB ile ilgili girişimler 1980'li yılların ortalarında başlamıştır. 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı'na bağlı Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu kurulmuştur. 1990 yılında ise şimdiki adı KSGM olan Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı oluşturulmuştur. İki kurumun da temel amacı, kadınlara karşı ayrımcılığın önlenerek kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesidir.

Tezde, KSGM'nin faaliyetlerinden çalışmanın konusu için önemli görülenlerden bazıları incelenmiştir. Müdürlük tarafından kadın istihdamında toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan çeşitli eylem planlarının hazırlandığı ve projelerin uygulandığı görülmüştür. KSGM'nin faaliyetleri dışında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için atılan başka adımlar da bulunmaktadır. TÜİK tarafından

toplumsal cinsiyet gösterge ve istatistiklerinin oluşturulması, yerel yönetimlere TCDB uygulaması konusunda yol göstermesi amacıyla TESEV tarafından hazırlanan “Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu”nun yayınlanması, Onuncu Kalkınma Planı’nda TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili ifadeler yer verilmesi, şartlı nakit transferi uygulaması ve Türkiye tarafından kadın erkek eşitliğini esas alan uluslararası sözleşmelerin imzalanması bu adımlar arasındadır. Ancak muhafazakâr ideoloji ve görüşlere dayanılarak aile kurumunu zedelediği gerekçesiyle İstanbul Sözleşmesi’nden çıkılması ve On Birinci Kalkınma Planı’nda TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili politikalara yer verilmemesi gibi geri adımlar da bulunmaktadır.

Kadın istihdamı yerel düzeydeki faaliyetlerin ötesinde, bölgesel ve merkezi kalkınma ile de ilintili olduğundan tezde kadın istihdamı ile kalkınmanın ilişkisi üzerinde durulmuştur. Ekonomik kalkınma üretim faktörlerinin etkin kullanımını gerektirdiğinden kadınların istihdama katılımı kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Ancak kadınlar istihdama katılmasalar bile ev içi emekleriyle kalkınmaya dolaylı katkıda bulunmaktadırlar. Kadınlar toplumsal yeniden üretim sürecindeki emekleriyle kalkınmaya katkı sağlamakla birlikte bu emek türü karşılıksız olduğu için kalkınmada görünmez hale gelmektedirler. Kadınların kalkınmada aktif bir aktör olmaları için istihdama katılmaları gerektiğinden, istihdama katılımlarını kolaylaştıracak politikaların uygulanması önem taşımaktadır. Kadınların kalkınmaya doğrudan katkılarını destekleyecek politikalardan biri, kalkınma planlarında kadınların eğitime ve istihdama katılımlarını artıracak politikalara yer verilmesidir.

TCA’nın araçlarından biri olan kalkınma planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi göz önünde tutularak hazırlanırsa, eğitim ve istihdam gibi birçok alanda eşitliğin sağlanmasına yardımcı olabilir. Bu amaçla, tezde Onuncu ve On Birinci Kalkınma Planları kadın istihdamı çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı kadınlara yönelik politikalar kapsamında incelendiğinde, Plan’da kadınların istihdama katılımına ve istihdamla bağlantılı olan eğitim düzeylerinin iyileştirilmesine yönelik politikalara yer verildiği görülmüştür.

Eğitime ayrılan kamu kaynaklarının artırılması, şartlı eğitim yardımları, ücretsiz ders kitabı dağıtımı, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, güvenceli esnek çalışma ve girişimcilik konusunda kadınlara destek verilmesi bu politikalar arasındadır. Ayrıca Plan’da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın oluşturulacağı ve TCDB ile ilgili adımların atılacağı ifadesine yer verilmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı’nda kadınların mevcut durumu değerlendirilip buna göre politikalar belirlenmiştir. Bunun toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından olumlu bir adım olduğu söylenebilir. Ancak TÜİK’ten alınan verilere göre, kadınlar eğitim ve istihdama katılım konusunda erkeklerin hala gerisindedir. Onuncu Kalkınma Planı döneminde kadın işsizlik oranları ise yüksektir. Özellikle DİSK-AR’ın geniş tanımlı kadın işsizlik oranları sorunun ne kadar büyük olduğunu göstermektedir.

Eğitim ve istihdama katılım sorununun yanı sıra kadınlar işgücü piyasasında çeşitli eşitsizliklere maruz kalmaktadırlar. Bunlardan biri cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığıdır. Tezde ele alınan ILO ve TÜİK’in çalışmasına göre, ebeveyn olan kadınlar ebeveyn olmayanlara göre daha düşük ücret almaktadırlar. Kayıt dışı çalışma da cinsiyete dayalı ücret farkını artırmaktadır. Kadınların kayıtlı ve kayıt dışı çalışma oranları incelendiğinde, yarı zamanlı ve kayıt dışı çalışma oranlarının tüm çalışma biçimleri içinde en fazla orana sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca istatistiklerden, ev içi işler ve çocuk bakımı sorumluluğu kadınlarda olduğundan istihdama katılamadıkları göze çarpmıştır. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri cam tavanıdır. Onuncu Kalkınma Planı döneminde cam tavan sorununun olup olmadığını değerlendirebilmek amacıyla, kadın yönetici oranı ele alınmıştır. İstatistiklerden kadın yönetici oranının OECD ortalamasının altında olduğu görülmüştür.

Tezde, 2014-2018 dönemini kapsayan yıllar için “Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi” ele alınmıştır. Endekse göre, Türkiye özellikle ekonomik katılım ve fırsat, eğitime katılım ve politik güçlenme açısından sonlardadır.

Onuncu Kalkınma Planı’nda “Aile ve Kadın” başlıklı bir bölüm bulunmaktadır. Bu bölümün bulunması kadınlarla ilgili politikalara yer verilmesi açısından olumlu görölse de aile ve kadınla ilgili politikaların tek bir başlık altında ele alınması

toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştiren bir durumdur. Aile biriminin kadınlarla eşleştirilmesi, ev içi iş yükü sorumluluğunun yalnızca kadınlara ait olduğu algısını yaratacaktır. Ayrıca planlar hazırlanırken kadınların aile kurumu dışında da bir birey olduğu unutulmamalıdır.

Kadınların annelik ve ev kadınlığı sorumluluklarını pekiştiren esnek çalışma gibi iş ve aile yaşamını uyumlaştıran muhafazakâr politikaların asıl amacı, kadınların istihdama katılımlarını desteklemek yerine aile kurumunu korumaktır. Muhafazakâr politikalar yerine kadınların güvenceli ve tam zamanlı olarak istihdama katılımları için politikalar uygulanması gerekmektedir.

On Birinci Kalkınma Planı kadınlara yönelik politikalar kapsamında incelendiğinde ise, Onuncu Kalkınma Planı'nda olduğu gibi bu Plan'da da kadınlara yönelik politikalara yer verildiği görülmüştür. Kadınların girişimciliğini desteklemek, kadınların istihdama katılımları için işgücü talebiyle uyumlu staj ve eğitim uygulamalarını sürdürmek, kız çocukları ve kadınların eğitimin her aşamasına katılımlarının desteklenmesi ve çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri gibi iş ve aile yaşamını uyumlaştıracı politikaların uygulanması bu politikalar arasındadır. Ancak Onuncu Kalkınma Planı dönemini kapsayan yıllarda olduğu gibi On Birinci Kalkınma Planı döneminde de kadınlar istihdama katılım açısından erkeklerin gerisindedir. Kalkınma planlarında kadınlara yönelik politikalara yer verilmesine rağmen TÜİK istatistikleri kadınların eğitime ve istihdama katılımları sorununun sürdüğünü göstermektedir. Ayrıca DİSK-AR'ın geniş tanımlı kadın işsizlik oranları kadınların işsizlik sorununu gözler önüne sermektedir. Özellikle Covid-19'un etkisiyle kadın işsizliğinin daha da arttığı görülmüştür.

Onuncu Kalkınma Planı dönemini kapsayan yıllarda olduğu gibi On Birinci Kalkınma Planı döneminde de cinsiyete dayalı iş bölümünün sürdüğü ve kadınların istihdama katılımını engelleyen nedenlerden birinin ev işleri olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları sorunlardan biri olan cam tavan sorununun incelenmesi amacıyla, halka açık en büyük şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranı ele alınmıştır. Her iki Kalkınma Planı döneminde de kadın oranı OECD ortalamasının altında kalmıştır.

Tezde, On Birinci Kalkınma Planı dönemini kapsayan yıllar için “Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi”ne yer verilmiştir. Endekse göre, Türkiye özellikle ekonomik katılım ve fırsat, eğitime katılım ve politik güçlenmede sonlardadır.

Her iki Kalkınma Planı’nın kadınların istihdama katılımlarını destekleyecek politikalara yer verdiği görülmüştür. Ancak Onuncu Kalkınma Planı’nın aksine On Birinci Kalkınma Planı’nda TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili politikalara yer verilmemiştir. Onuncu Kalkınma Planı’nda da bu tür politikalara yer verilmemiştir ancak farkındalığın yaratılacağı ve politikaların uygulanacağı ifadelerine yer verilmiştir. Bu nedenle, On Birinci Kalkınma Planı’nda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili politikalara daha detaylı olarak yer verilmesi beklenirdi.

Her iki Kalkınma Planı’nda kadınların eğitimi ve istihdamını destekleyen politikalara yer verildiği ancak bunun istatistiklere çok az yansıdığı görülmüştür. Bunun nedenlerinden biri, kalkınma planlarında politikalara yer vermekle birlikte bunlarla ilgili zamana bağlı hedeflerin bulunmadığı ve bu nedenle somut adımların atılmadığıdır.

Kadınların istihdama katılımını engelleyen nedenlerden biri olan, bakım sorumluluğu ile ilgili politikalara ağırlık verilmesi kadınların istihdama katılımını kolaylaştıracaktır. Kayıt dışılık sorununun çözümü için kadınların tam zamanlı ve güvenceli işlerde çalışmalarını sağlayacak politikalara da planlarda yer verilmelidir.

Türkiye’de 10 Aralık 2003 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı Kanun’la uygulanmaya başlanan stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin TCDB’nin önünü açan bir adım olduğu söylenebilir. Çünkü girdi odaklı geleneksel bütçeleme sistemlerinin aksine bu sistem çıktı-sonuç odaklıdır. Sistemin çıktı-sonuç odaklı olması toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili faaliyetlerin analizini kolaylaştırabilir. Örneğin; stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin temel unsurlarından biri olan stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla ilgili bir hedefe yer verildiği varsayılırsa bu hedefin yıl sonunda gerçekleşip gerçekleşmediğinin faaliyet raporu aracılığıyla tespit edilmesi mümkündür. Bu tespit yapıldıktan sonra, sonuca göre eşitlikle ilgili yeni hedefler belirlenebilir ya da hedef gerçekleşmediyse bunun nedenleri araştırılabilir.

Tezde, TCA araçlarından biri olan TCDB uygulaması da incelenmiştir. İncelemede kolaylık sağladığı ve toplumun ihtiyaçlarını doğrudan karşılayan birimler olduğu için konu yerel düzeyde ele alınarak, Edirne Belediyesi'nin TCDB ile ilgili girişimleri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme, stratejik planlamaya dayalı performans esaslı bütçeleme sisteminin temel unsurları olan stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları incelenerek yapılmıştır. Güncel planların ele alınması amacıyla yıl sınırlaması yapılarak 2015-2019 ve 2020-2024 dönemleri değerlendirilmiştir. Bununla, yerel düzeyde TCDB girişimlerinin kadın istihdamı üzerindeki etkisini analiz etmek amaçlanmıştır.

TCDB uygulaması toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir kurum içi organizasyonu gerektirdiği için Edirne Belediyesi'nin faaliyetleri incelenmeden önce kurumun yapısı değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonuçlarına göre, incelenen dönemde 2015-2021 yıllarında Belediye'nin kurumsal yapısı erkek ağırlıklı olmayı sürdürmüştür. Belediye kurumsal yapıda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayamamıştır. Oysa TCDB kaynakların ayırımında ve hizmetlerin sunumunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin göz önünde tutulmasının yanı sıra katılımcılığı teşvik eden bir uygulamadır. Bu nedenle, kurumlarda TCDB uygulanırken bu husus göz ardı edilmemelidir.

Edirne Belediyesi hem 2015-2019 hem de 2020-2024 dönemi Stratejik Planları'nda paydaş analizlerine yer vermiştir. Paydaşların bir kısmını halk oluşturduğu için paydaş analizi yapılması halkın ihtiyaçlarının ortaya çıkarılmasını sağlayabilir. Belediye, 2015-2019 dönemi paydaş analizinde kadınlara yönelik hizmetler konusundaki memnuniyet oranına da yer vermiştir. Katılımcıların bu hizmetlerden genel olarak memnun olduğu gözlenmiştir. 2020-2024 döneminde de kadınlara yönelik hizmetler konusundaki memnuniyet durumu analiz edilmiştir. Ancak 2020-2024 dönemi Stratejik Planı'nda analiz sonuçlarına yer verilmediği için değerlendirme yapılamamıştır.

Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 dönemi faaliyetleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelendiğinde; Stratejik Plan'da kadınların istihdamına ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedeflere yer verildiği görülmüştür. Bunlardan bazıları; kadınların istihdam imkânlarını artırmak, kadınların el emeği

ürünlerini satabilmeleri için pazar oluşturmak, mesleki eğitim vermek, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler vermek, karar mekanizmalarında kadın sayısını arttırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir sistem oluşturmak şeklindedir.

Kadınların istihdamını destekleyen hedeflerin yıl sonunda gerçekleşip gerçekleşmediğinin görülebilmesi için Belediye'nin Faaliyet Raporları'ndan yararlanılmıştır. Kadınların el emeği ürünlerini satabilmeleri için açılan Edirne Kadın Emek Pazarı'nda her yıl hedeflenen kadın sayısına ulaşıldığı, meslek edindirme kurslarına katılan kadın sayısında 2016 yılında hedefe ulaşıldığı, 2019 yılında hedefin üstünde katılım olduğu, 2015, 2017 ve 2018 yıllarında ise hedeflenen sayının altında katılım olduğu Faaliyet Raporları'ndan elde edilen bilgiler arasındadır. Ancak Raporlar'dan kadınların istihdama katılımı konusunda yeterli bilgiye ulaşılamamıştır. Bu konuda yalnızca 2017, 2018 ve 2019 yıllarına ait bilgi bulunmakta olup, 2017 ve 2018 yılları için Edirne Belediyesi tarafından belirlenen hedefin altında istihdama katılım olduğu, 2019 yılında ise hedefin üstünde katılım gerçekleştiği görülmüştür.

Tezin üçüncü bölümünde değinildiği gibi, kadınların istihdama katılımını engelleyen unsurlardan biri bakım emeğinden sorumlu görülmeleridir. Bu nedenle kadınların istihdamını desteklemek için meslek edindirme kursları ve satış alanlarının yanı sıra kreş ve bakım merkezlerinin açılması önemlidir. Edirne Belediyesi, 2015-2019 dönemi Stratejik Planı'nda kreş ve bakım merkezlerinin açılmasıyla ilgili performans göstergesine yer vermiştir. Ancak bu gösterge için bütçe hesaplanıp hesaplanmadığının ve yıl sonunda hedefin gerçekleşip gerçekleşmediğinin değerlendirilmesi amacıyla 2015-2019 dönemini kapsayan Performans Programları ve Faaliyet Raporları incelendiğinde, kreş ve bakım merkezi için bütçe hesaplanmadığı, hedefler arasında yer almadığı, sadece 2016 yılında Engelsiz Yaşam Merkezi'nin açıldığı görülmüştür.

Edirne Belediyesi, 2015-2019 dönemi Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB ile ilgili adımlara yer vermiştir. Performans göstergelerinden biri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Belediye personelinden eğitime katılan kişi sayısıdır. Ancak Faaliyet Raporları incelendiğinde, eğitimlerin gerçekleşmediği görülmüştür. TCDB'nin uygulanmasıyla ilgili göstergelere de yer verilmiştir. 2016 yılı

Faaliyet Raporu'nda, 4 Temmuz 2014 tarihinde TCDB Yol Haritası'nın onaylandığı belirtilmiştir. Gerçekleştirilen diğer adımlar ise; 2014 yılında TCDB Koordinasyon Grubu'nun kurulması ve Belediye Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın kabul edilmesi, 2015 yılında ise TCDB Koordinasyon Grubu tarafından bir toplantı yapılması şeklindedir. 2015-2018 dönemi faaliyet raporlarında, diğer göstergelerin ise öngörülemeyen aksaklıklardan dolayı gerçekleştirilemediği bilgisi bulunmaktadır. 2019 yılı Faaliyet Raporu'nda ise bu hedefe yer verilmediği göze çarpmıştır.

Diğer program ve raporlar çalışmanın kaleme alındığı dönemde henüz yayınlanmamış olduğundan, 2020-2024 dönemi faaliyetleri, 2020-2024 dönemi Stratejik Planı, 2020 ve 2021 yılları Performans Programları ve 2020 yılı Faaliyet Raporu incelenerek değerlendirilmiştir.

Daha önce de belirtildiği gibi, kadınların istihdama katılımını desteklemek için kreş ve bakım merkezlerine de kaynak ayrılması gerekmektedir. Edirne Belediyesi'nin 2020 ve 2021 yılları Performans Programları incelendiğinde; kreş açılması için bütçe hesaplandığı görülmüştür. Ancak 2020 yılı Faaliyet Raporu'na göre, kreş açılması hedefi gerçekleştirilememiştir. Rapor'da, kreşle ilgili çalışmaların sürdürüldüğü ve 2021 yılında bir kreş açılacağı belirtilmiştir. 2021 yılı Faaliyet Raporu henüz yayınlanmadığından hedefin gerçekleşip gerçekleşmediği değerlendirilememiştir. Diğer hedeflerin gerçekleşme durumu incelendiğinde; pandemi nedeniyle çocuk merkezinin açılmadığı, hizmet veren çocuk merkezlerinden yararlanan çocuk sayısında hedeflenen sayıya ulaşılamadığı ve Yaşam Merkezi'nde 2020 yılının ilk üç ayında 4 eğitim verilebildiği bilgilerine ulaşılmıştır.

Edirne Belediyesi'nin bünyesinde kadın istihdamını destekleyen 4 adet kadın merkezi bulunmaktadır. Bunlar; Özgecan Kadın Merkezi, Zübeyde Hanım Kadın Merkezi, Yıldırım Meslek Edindirme Kurs Merkezi ve Yaşam Merkezi'dir. Performans Programları'nda, 2020 ve 2021 yıllarında da kadın merkezleri açılmasının planlandığı ve bu hedefler için bütçe hesaplandığı görülmüştür. Ayrıca Yerel Eşitlik Eylem Planı hazırlık çalışmaları için de hem 2020 hem de 2021 yılı için bütçe hesaplanmıştır. Ancak 2020 yılı Faaliyet Raporu'na göre, pandemiden dolayı çoğu hedefe ulaşılamamıştır. 2020 yılında kadınların istihdamına yönelik iki merkez

açılmasının hedeflendiği ancak pandemi nedeniyle bir merkez açıldığı, beş kadın merkezi açılmasının hedeflendiği yine bir merkez açıldığı, meslek edindirme kurslarına ve kadın merkezlerine katılım sayılarının hedeflenen sayıların altında kaldığı ve Yerel Eşitlik Eylem Planları için çalışmaların sürdürüldüğü Rapor'da yer alan bilgiler arasındadır.

2020-2024 döneminde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerine yönelik bütçe hesaplandığı göze çarpmıştır. 2020 ve 2021 yılları için, Edirne Belediyesi Müdürlükleri'ndeki personellerin tümüne, Edirne ilindeki STK'lara ve meslek edindirme kurslarından eğitim alan kursiyerlere eğitim verilmesi için kaynak ihtiyacı belirlenmiştir. Ancak 2020 yılı Faaliyet Raporu incelendiğinde, pandemi nedeniyle eğitimlerin hiçbirinin gerçekleştirilemediği görülmüştür.

Edirne Belediyesi'nin 2015-2019 ile 2020-2024 dönemleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden karşılaştırıldığında; 2015-2019 döneminin plan, program ve raporlarında yer alan amaç, hedef, gösterge ve faaliyetlerin daha detaylı olarak ele alındığı söylenebilir. Örneğin; her iki dönemde de meslek edindirme kurslarına katılan ve satış mağazalarında satış yapan kadın sayısına yer verilmiştir. Ancak 2020-2024 döneminden farklı olarak 2015-2019 döneminde meslek edindirme kurslarında başarılı olup sertifika alan ve istihdama katılan kadın sayısı da ele alınmıştır. Bu sayıların plan, program ve raporlarda yer alması toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili faaliyetlerin başarısını göstermesi açısından önemlidir.

İki dönem TCDB ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimler açısından karşılaştırıldığında; plan, program ve raporlar ile Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nden alınan bilgilere göre, 2015-2019 dönemi bu konularda ön hazırlıklar ve toplantılar yapılması ve TCDB ile ilgili taslak dokümanlar hazırlanmasıyla geçmiştir. Bu dönemde ilk adımların atıldığı söylenebilir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Belediye personeline eğitim verilmemiştir. Eğitimlerin 2020-2024 dönemine bırakıldığı bu dönemde ise pandemiden dolayı yine gerçekleştirilemediği görülmüştür. Pandemi gibi durumlarda eğitimlerin aksamaması için zoom ve google meet gibi yazılımlardan yararlanılabileceği göz önünde tutulabilir.

Performans programında faaliyetler için gerekli olan kaynak ihtiyacına yer verilmektedir. Faaliyet raporunda ise, bütçe uygulama sonuçlarına yer verilmektedir. Ancak faaliyetler için yapılan harcamalar ekonomik kod altında yer alan mal ve hizmet alım giderleri ve cari transferler gibi kalemler şeklinde gösterildiği için her faaliyet için yapılan harcamalar tek tek değerlendirilememektedir. Örneğin; meslek edindirme kursu için planlanan bütçe performans programında görülmekte ancak bu bütçenin harcanıp harcanmadığı ya da ne kadarının kullanıldığı bilgisine ulaşılamamaktadır. Faaliyet raporunda, yıl sonunda hedeflerin ne kadarının gerçekleştirildiği bilgisinin yanına hedef için harcanan ve kalan kaynak miktarı da eklenirse, bütçe konusunda daha sağlıklı değerlendirmeler yapılabilir. Bu husus şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkeleri açısından da önemlidir.

Tezde, Edirne Belediyesi'nin faaliyetleri doküman analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu nedenle elde edilen bilgiler plan, program ve raporlarda yer alanlarla sınırlıdır. Tezin genişletilmesi amacıyla gelecekteki çalışmalarda Sayıştay denetim raporlarından da yararlanılabilir. Ayrıca doküman analizinin dışına çıkılarak konu ile ilgili Belediye'nin çalışanlarına ve kursiyerlerine anket uygulanabilir.

TCA için yasal düzenlemeler, kalkınma planları ve bütçe gibi temel politika metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesi önemli bir adım olmakla birlikte yeterli değildir. Yerel yönetimlerin bütçelerini toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek hazırlamalarının, kadınların istihdama katılmaları için meslek edindirme kursları, danışma merkezleri ve kreşler açmaları için kaynak ayırmalarının eşitliğin sağlanmasında payı vardır. Ancak toplumun toplumsal normlarının değişmesi ataerkil zihniyetin dönüşümü ile mümkün olabilir. Bunun için de toplumun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi gerekir. Yerel yönetimler, meslek edindirme kursları, kreşler ve bakım merkezlerinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitimlere kaynak ayırabilir. Eğitimler kurum personeline ve topluma yönelik olarak sunulabilir. Yerel düzeyde sunulan meslek edindirme kurslarının müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini kapsayan dersler eklenerek kadınların yanı sıra erkeklere eşitlik bilinci aşılanmaya çalışılabilir. Ayrıca yerel yönetimler tarafından eğitimler konusunda topluma duyurular yapılarak katılımın artırılması sağlanabilir. Yerel yönetimlerin yanı sıra daha geniş kitlelere ulaşılabilmesi amacıyla ilkökul, ortaokul,

lise ve üniversitelerin müfredatına toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili dersler eklenebilir.

Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmaların düzenli bir şekilde yürütülebilmesi için Toplumsal Eşitlik Birimleri kurulabilir. Bu birimler aynı zamanda kadınlara ve eşitliğe yönelik harcamaların takibini de kolaylaştırabilir.

Toplumdaki ataerkil zihniyetin dönüşümü gerçekleşmediği sürece eşitlik sadece mevzuatla sınırlı kalacaktır. Bu nedenle yerel ve merkezi düzeyde asıl odaklanılması gereken konu dönüşümü sağlayacak olan politikalara ağırlık verilmesi ve bunların takip edilmesidir. Uygulanan politikaların takibinin yapılabilmesi sonuçların değerlendirilmesi açısından önemlidir. Bunun için de kurumların şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine uyması gerekmektedir. Katılımcı bir anlayış kadınların toplumsal yapabilirliklerini de artıracaktır.

KAYNAKÇA

Acar, Feride, Hakkı Onur Arıner :

Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Ankara, İçişleri Bakanlığı Genel Yayın No: 656, Şubat 2009.

Acar Savran, Gülnur :

“Kadın Emeği, Sosyal Haklar Mücadelesi ve Feminist Politika”, **Tülay Arın’a Armağan İktisat Yazıları**, 1. Baskı, Ed. Sermin Sarıca, İstanbul, Belge Yayınları, Eylül 2010.

Acar Savran, Gülnur, Nesrin Tura
Demiryontan :

Kadının Görünmeyen Emeği Maddeci Bir Feminizm Üzerine, 2. Baskı, İstanbul, Yordam Kitap Basın ve Yayın Tic. Ltd. Şti., Ağustos 2008.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının
Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve
Kanun Hükmünde Kararnamelerde
Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun :

19/2/2014 Tarihli ve 28918 Sayılı Resmî
Gazete, Kanun No: 6518, Kabul Tarihi:
6/2/2014, (Çevrimiçi)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140219-1.htm>, 29 Kasım
2021.

Akça, Yaşar, Gülsün Şahan, Ayşegül

Tural :

“Türkiye’nin Kalkınma Planlarında Eğitim Politikalarının Değerlendirilmesi”, **International Journal of Cultural and Social Studies**, Aralık 2017, Özel Sayı: 3, s. 394-403, (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/35595058/Türkiyenin_Kalkınma_Planlarında_Eğitim_Politikalarının_Değerlendirilmesi?auto=download, 20 Mayıs 2019.

Akduran, Özgün :

“Bakım Emegi: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kapsamında Bir Değerlendirme”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, Eylül 2011.

Akduran, Özgün :

“5018 Sayılı Kanun ve Kamu İdarelerinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, **Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar**, 1. Baskı, Ed. Figen Altuğ, Ahmet Kesik ve Murat Şeker, Ankara, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Nisan 2013.

Akduran, Özgün, Başak Tuğsavul :

“Bir Tarihsel İzleğin Peşinde: Ev İçi Emek”, 26 Nisan 2018, (Çevrimiçi) <https://catlakzemin.com/bir-tarihsel-izleğin-peşinde-ev-içi-emek/>

[izlegin-pesinde-evici-emek/](#), 1 Kasım 2021.

Akgökçe, Necla :

“Gender Mainstreaming Nedir”, **Tez-Koop-İş Kadın Dergisi**, Mayıs 2018, Sayı: 2, s. 43-45, (Çevrimiçi) <http://www.tezkoopis.org/uploads/k-mayis-2018.pdf>, 19 Ağustos 2021.

Albayrak, Özlem, Emel Memiş :

“Feminist İktisat”, **Fe Dergi**, 2011, Cilt: 3, Sayı: 2, s. 1-3, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/federgi/issue/51975/677478>, 21 Ekim 2021.

Altınbaş, Deniz :

“Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm”, **Kadın Araştırmaları Dergisi**, 2006, Cilt: 0, Sayı: 9, s. 21-52, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iukad/issue/728/7858>, 19 Kasım 2019.

Altun, Derya :

“Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, **Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2019.

Arın, Tülay :

“İktisat Kuramının Kadın Sorununa Bakışı”, **Türkiye’de Kadın Olgusu**, Ed. Necla Arat, İstanbul, Say Yayınları, 1992.

Arslan, Zeynep :

“Kadının Toplumsal Kimliğinin ve Rolünün İnşasında Büyükşehir Belediyelerinin Rolü”, **Toplumsal Cinsiyet ve Kent-Mekân**, 11-12 Mart 2017, s. 1-28, (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/38372830/Kad%C4%B1n%C4%B1n_Toplumsal_Kimli%C4%9Finin_ve_Rol%C3%BCn%C4%B0n%C5%9Fas%C4%B1nda_B%C3%BCy%C3%BCk%C5%9Fehir_Belediyelerinin_Rol%C3%BC.docx, 19 Temmuz 2020.

Aşkın, Elif Özlem :

“Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumlarını Etkileyen Faktörler”, **Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Yaz 2015, Cilt: 10, Sayı: 1, s. 43-66, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/803020>, 17 Mart 2021.

Ataman, Muhittin :

“Feminizm: Geleneksel Uluslararası İlişkiler Teorilerine Alternatif Yaklaşımlar Demeti”, **Alternatif Politika**, Nisan 2009, Cilt: 1, Sayı: 1, s. 1-41, (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/29263875/MUH%C4%B0TT%C4%B0N_ATAMAN_-_FEM%C4%B0N%C4%B0ZM_GELE

[NEKSEL ULUSLARARASI %C4%B0L%C4%B0C5%9EK%C4%B0LER TEOR%C4%B0LER%C4%B0NE A LTERNAT%C4%B0F_YAKLA%C5%9EIMLAR_DEMET%C4%B0](#), 9 Ocak 2020.

Atan, Sibel, Murat Atan :

“Şiddetin Kadın İstihdamında Yarattığı Etkiler”, **TBB Dergisi**, 2017, Özel Sayı, s. 285-302, (Çevrimiçi) <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1724>, 27 Mart 2019.

Ateş, Hamza, Öznur Yavuz :

“Adalet ve Kalkınma Partisi Döneminde Kadınlara Yönelik Dönüşümlerin Değerlendirilmesi”, **Balkan Sosyal Bilimler Dergisi**, 2017, Özel Sayı, s. 28-47, (Çevrimiçi) <http://dergipark.gov.tr/bsbd/issue/33881/370775>, 19 Mart 2019.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi :

19/3/1954 tarihli ve 8662 sayılı Resmî Gazete, İmza ve Yürürlük Tarihi ve Yeri: 4/11/1950 – 3/9/1953 – Roma, (Çevrimiçi) https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf, 14 Nisan 2019.

Avrupa Sosyal Şartı :

9/4/2007 tarihli ve 26488 sayılı Resmî Gazete, Kabul Tarihi ve Yeri: 18 Ekim 1961 – Torino, Gözden Geçirilmiş Şekli

Kabul Tarihi ve Yeri: 3 Mayıs 1996,
Strazburg, (Çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>, 16 Nisan 2019.

Ayata, Ayşe, Özlem Gölgelioğlu :

“Siyaset ve Katılım”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, 1. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ağustos 2011.

Bakırcı, Kadriye :

“İstanbul Sözleşmesi”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2015, Sayı: 4, s. 133-204, (Çevrimiçi)
<http://www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2015-4/7.pdf>, 10 Nisan 2019.

Başbakanlık Genelgesi :

22/1/2004 Tarihli ve 25354 Sayılı Resmî Gazete, Genelge No: 2004/7, (Çevrimiçi)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040122.htm#11>, 20 Mayıs 2021.

Başbakanlık Genelgesi :

25/5/2010 Tarihli ve 27591 Sayılı Resmî Gazete, Genelge No: 2010/14, (Çevrimiçi)
<https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>, 14 Haziran 2020.

Başbakanlık Genelgesi :

19/3/2011 Tarihli ve 27879 Sayılı Resmî Gazete, Genelge No: 2011/2, (Çevrimiçi)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm>, 20 Mayıs 2021.

Bayar, Ayşe Aylin :

“İşgücü Piyasasında Kadının Adı Yok”, 5 Aralık 2021, (Çevrimiçi)
<https://www.birgun.net/haber/isgucu-piyasasinda-kadinin-adi-yok-368136>, 14 Aralık 2021.

Baydur, Hakan, Gülten Uçan :

“Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Değerlendirilmesi”, **Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet**, 1. Baskı, Ed. Derya Şaşman Kaylı ve Fatih Şahin, Ankara, Nika Yayınevi, Nisan 2016.

Bayram, Deniz :

“Hukuki Açıdan İstanbul Sözleşmesi’nin Feshi, 25 Mart 2021, (Çevrimiçi)
<https://catlakzemin.com/hukuki-acidan-istanbul-sozlesmesinin-feshi/>, 22 Aralık 2021.

Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun :

2/8/2013 Tarihli ve 28726 Sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 6495, Kabul Tarihi:

12/7/2013, (Çevrimiçi)
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130802-1.htm>, 29 Kasım 2021.

Bazı Alacakların Yeniden
Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve
Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer
Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde
Kararnamelerde Değişiklik Yapılması
Hakkında Kanun :

25/2/2011 Tarihli ve 27857 Sayılı Resmî
Gazete, Kanun No: 6111, Kabul Tarihi:
13/2/2011, Tertip: 5, Cilt: 50,
(Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6111.pdf>, 29 Kasım 2021.

Berktaş, Fatmagül :

“Feminist Teoride Açılımlar”,
Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, 2.
Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide
Karkın, Eskişehir, Anadolu
Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013.

Bhasin, Kamla :

**Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen
Roller**, Çev. Kader Ay, İstanbul,
KADAV Yayınları, 2003.

Bilican Gökçaya, Veda :

“Kalkınmanın Önündeki Engel:
Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve
Ekonomi”, **Toplumsal Cinsiyet
Algısına Ekonomik ve Sosyolojik Bir**

Bakış, Ed. Yeşim Kubar ve Handan Karakaya, Ankara, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Eylül 2018.

Birkalan Gedik, Hande :

“Feminist Hareketler”, **Yeni Toplumsal Hareketler**, 3. Baskı, Ed. Bilhan Kartal ve Belkıs Kümbetoğlu, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Mart 2014.

BM Kalkınma Programı Türkiye :

“Türkiye’nin Mühendis Kızları”, Aralık 2021, (Çevrimiçi) https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/projects/turkey_s-engineer-girls.html, 27 Ağustos 2021.

Butler, Judith :

Cinsiyet Belası, Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi, 1. Baskı, Çev. Başak Ertür, İstanbul, Metis Yayınları, 2008.

Buz, Sema :

“Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Nisan 2009, Cilt: 20, Sayı: 1, s. 53-65, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsh/issue/48475/614060>, 19 Kasım 2019.

CEİD :

“İstanbul’da Belediye Eşitlik Birimleriyle Bir Araya Geldik”, 23 Ağustos 2021, (Çevrimiçi)

<https://www.ceid.org.tr/sub?pageId=ceidWeb1.3.2.2.141&menuId=ceidWeb1.3>, 1 Eylül 2021.

Ceviz, Bade :

“Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı Çerçevesinde Belediyeler”, **Priene Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Haziran 2018, Cilt: 2, Sayı: 3, s. 19-29, (Çevrimiçi)

<http://dergi.adu.edu.tr/PUSB/default.asp>, 16 Temmuz 2020.

Cumhurbaşkanlığı Genelgesi :

29/5/2020 Tarihli ve 31139 Sayılı Resmî Gazete, Genelge No: 2020/8, (Çevrimiçi)

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/CumhurbaskanligiGenelgeleri/20200529-8.pdf>, 25 Haziran 2021.

Cumhurbaşkanlığı Genelgesi :

14/4/2021 Tarihli ve 31454 Sayılı Resmi Gazete, Genelge No: 2021/8, (Çevrimiçi)

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210414-5.pdf>, 25 Haziran 2021.

Cumhurbaşkanı Kararı :

20/3/2021 Tarihli ve 31429 Sayılı
Resmî Gazete, Karar Sayısı: 3718,
(Çevrimiçi)

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.3718.pdf>, 20 Haziran 2021.

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı :

2/6/2020 Tarihli ve 19531 Sayılı
Cumhurbaşkanlığı Yazısı, (Çevrimiçi)

<https://www.maarifmevzuati.com/wp-content/uploads/2020/06/HAM%C4%B0LE-PERSONEL-%C4%B0LE-%C4%B0LG%C4%B0L%C4%B0-%C4%B0DAR%C4%B0-%C4%B0Z%C4%B0N-KONULU-YAZI.pdf>, 25 Haziran 2021.

Çakmak, Diren :

“Fransız Devrimi’nde Kadın: Eksik Yurttaş”, **Ege Akademik Bakış**, 2007, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 727-745, (Çevrimiçi)
https://www.researchgate.net/publication/227428210_Fransiz_Devrimi'nde_KadinEksik_Yurttas, 6 Aralık 2019.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı :

“Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi”, 2018, (Çevrimiçi)

https://www.csgeb.gov.tr/media/55242/kadin_istihdaminin_desteklenmesi_ici_n_buyukanne_projesi.pdf, 27 Ağustos 2021.

Çavuşoğlu, Naz :

“Klasik İnsan Hakları Anlayışı Değişirken Avrupa Sosyal Şartı”, **İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 1993, Sayı: 3-4-5, s. 109-116, (Çevrimiçi) <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/5550>, 18 Nisan 2019.

Çelik, Özge, Selin Ertürk Atabey :

“Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2013, Cilt: 13, Sayı: 4, s. 151-166, (Çevrimiçi) <http://sbd.dergi.anadolu.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/879-published.pdf>, 25 Mart 2020.

Daly, Mary :

“Gender Mainstreaming in Theory and Practice”, **Social Politics**, 2005, Cilt: 12, Sayı: 3, s. 433-450, (Çevrimiçi) https://www.researchgate.net/profile/Mary_Daly16/publication/249293739_Gender_Mainstreaming_in_Theory_and_Practice/links/5b38eac90f7e9b0df5e242f0/Gender-Mainstreaming-in-Theory-and-Practice.pdf, 23 Eylül 2019.

Damar, Abdullah :

“Okullaşma Oranları ve Sorular”, 17 Mayıs 2016, (Çevrimiçi)
<https://www.haber3.com/kose-yazisi/okullasma-oranlari-ve-sorular/4531775>, 14 Aralık 2021.

Demir, Ömer :

“Uluslararası Politik Ekonomide Farklı Yaklaşımlar”, **Uluslararası Politik Ekonomi**, Ed. Ömer Demir, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Aralık 2018.

Demircan, Erhan :

İstihdam ve İşgücü Piyasası Raporu, Diyarbakır, Karacadağ Kalkınma Ajansı, Kasım 2012, (Çevrimiçi)
https://www.karacadag.gov.tr/Dokuman/Dosya/www.karacadag.org.tr_211BM7L61RA_istihdam_ve_ismucu_piyasasi_raporu.pdf, 14 Aralık 2021.

Devlet Memurları Kanunu :

23/7/1965 Tarihli ve 12056 Sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 657, Kabul Tarihi: 14/7/1965, Tertip: 5, Cilt: 4, (Çevrimiçi)
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>, 4 Haziran 2021.

Dikici, Erkan :

“Feminizmin Üç Anaakımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri”, **The Journal of Academic**

Social Science Studies, 2016, Sayı: 43, s. 523-532, (Çevrimiçi) <https://docplayer.biz.tr/18537020-Feminizmin-uc-ana-akimi-liberal-marxist-ve-radikal-feminizm-teorileri.html>, 4 Aralık 2019.

Dikmen Canikliolu, Meltem :

“Anlamı, Kapsamı ve Sınırlarıyla Temel Haklar ve Anayasalarımız”, **DEÜ Hukuk Fakültesi Mahmut Tevfik Birsnel Armağanı**, 2001, s. 461-494, (Çevrimiçi) <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/M.-Canikliolu4.pdf>, 30 Kasım 2021.

Dinçer, Yeşim :

“Görünmeyen Emek”, 5 Ocak 2021, (Çevrimiçi) <https://feministbellek.org/gorunmeyen-emek/>, 1 Kasım 2021.

Dinler, Veysel :

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Hukuk”, Hitit Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği dersi 8. Hafta Ders Notu, Çorum, Eylül 2019, (Çevrimiçi) <https://veyseldinler.com/wp-content/uploads/2018/09/Toplumsal-Cinsiyet-E%C5%9Fitli%C4%9Fi-ve-Hukuk-8.-hafta.pdf>, 7 Ocak 2019.

Donovan, Josephine :

Feminist Teori, 4. Baskı, Çev. Aksu Bora, Meltem Ağduk Gevrek ve Fevziye Sayılan, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012.

Downes, Ronnie, Lisa von Trapp, Scherie Nicol :

Gender Budgeting in OECD countries, OECD, 2017, Cilt: 2016, Sayı: 3, (Çevrimiçi) <https://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf>, 14 Ekim 2021.

Downes, Ronnie, Scherie Nicol :

Designing and Implementing Gender Budgeting-A path to Action, OECD, 2020, Cilt: 2020, Sayı: 2, s. 67-96, (Çevrimiçi) https://read.oecd-ilibrary.org/governance/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action_689198fa-en#page1, 14 Ekim 2021.

Durakbaşı, Ayşe :

“Tarih Yazımı”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, 1. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ağustos 2011.

Ecevit, Mehmet :

“Epistemoloji”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, 1. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit

ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ağustos 2011.

Ecevit, Yıldız :

“Emek”, **Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, 2. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013.

Ecevit, Yıldız :

İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, 1. Baskı, Ankara, Pelin Ofset Tipo Matbaacılık San. ve Tic. Ltd. Şti., Şubat 2010, (Çevrimiçi)
https://statik.iskur.gov.tr/tr/proje_protokol/kad_ist_des_bc_kitapcik_180220_10_sm.pdf, 12 Aralık 2018.

Ecevit, Yıldız :

“Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, 1. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ağustos 2011.

Edirne Belediyesi :

“Kadınlar Kurslara Yoğun İlgi Gösteriyor”, 22 Kasım 2016, (Çevrimiçi)
www.edirne.bel.tr/kadinlar-kurslara-

yogun-ilgi-gosteriyor/10427/, Erişim
Tarihi: 31 Ağustos 2020.

Edirne Belediyesi : (Çevrimiçi) www.edirne.bel.tr, Erişim
Tarihi: Ağustos 2020.

Edirne Belediyesi : Faaliyet Raporu, 2015.

Edirne Belediyesi: Faaliyet Raporu, 2016.

Edirne Belediyesi : Faaliyet Raporu, 2017.

Edirne Belediyesi : Faaliyet Raporu, 2018.

Edirne Belediyesi : Faaliyet Raporu, 2019.

Edirne Belediyesi : Faaliyet Raporu, 2020.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2015.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2016.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2017.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2018.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2019.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2020.

Edirne Belediyesi : Performans Programı, 2021.

- Edirne Belediyesi : Stratejik Plan, 2015-2019 yılı.
- Edirne Belediyesi : Stratejik Plan, 2020-2024 yılı.
- Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 27 Kasım 2020.
- Edirne Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile yapılan görüşme, 21 Ocak 2021.
- Ediz, Ayşe, Şenol Altan : “Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet Üzerine Bir Alan Araştırması”, **TBB Dergisi**, 2017, Özel Sayı, s. 397-410, (Çevrimiçi)
<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1729>, 27 Mart 2019.
- Edizdoğan, Nihat, Özhan Çetinkaya : **Kamu Bütçesi**, 2. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Ekim 2011.
- Enginyurt, Derya : “Sosyal Hareketler Sosyolojisi Açısından Feminizm”, **USE Uluslararası Sosyoloji ve Ekonomi Dergisi**, 2018, Sayı: 1, s. 36-59, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/use/issue/55416/759813>, 27 Şubat 2021.
- Equality Rights Alliance : (Çevrimiçi)
<https://www.equalityrightsalliance.org.au/>, Erişim Tarihi: Ekim 2021.

Erdoğan, Gülnur :

“Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **TBB Dergisi**, 2008, Sayı: 77, s. 123-166, (Çevrimiçi)

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2008-78-454>, 16 Nisan 2019.

Ergen, Zuhale, Burcu Durak :

“Bütçeleme Anlayışında Yeni Bir Yaklaşım: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, **Sosyal ve Beşeri Bilimleri Dergisi**, 2017, Cilt: 9, Sayı: 2, s. 107-126, (Çevrimiçi)

http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_sbd/arsiv/sbbd_2017_2/z-ergen.pdf,

18 Haziran 2020.

Erkan, Birol, Mehmet Şentürk, Yusuf

Ekrem Akbaş, Sadettin Paksoy :

“Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Bütçeleme (Cinsiyete Duyarlı Bütçe) Yaklaşımı”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, Yaz 2012, Sayı: 9, s. 86-106, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ulikidince/issue/21618/232215>, 23 Mart 2020.

Eroğlu, Ömer, Ruhan İşler :

“İktisat Düşüncesinde Kadının Konumu ve Feminist İktisat”, **Maliye Araştırma Merkezi Konferansları**, Ekim 2011, Cilt: 0, Sayı: 46, s. 53-81, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/iumamk/is>

[sue/744/8026#article_cite](https://744/8026#article_cite), 21 Ekim 2021.

Esentürk, Eda :

“Feminist İktisat ve Geleneksel İktisat Teorilerinde Toplumsal Cinsiyet Ayrımı”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi**, İktisat Bölümü Lisans Tezi, İstanbul, Mayıs 2018.

European Commission :

“The Gender Pay Gap Situation in the EU”, 2019, (Çevrimiçi) https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en, 2 Aralık 2021.

Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun :

10/2/2016 Tarihli ve 29620 Sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 6663, Kabul Tarihi: 29/1/2016, (Çevrimiçi) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/02/20160210.pdf>, 29 Kasım 2021.

Genç, Murat :

“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kamu Hizmetlerinde Etkinlik”, **Sayıştay Dergisi**, 2010, Cilt: 0, Sayı: 77, s. 33-62, (Çevrimiçi) <http://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>, 25 Mart 2020.

Gençtanır, Aysun :

“Duygusal Emek: Doğuştan Gelen Bir Yetenek Mi Yoksa Cinsiyetçi İşbölümü Mü?”, 2 Mart 2019, (Çevrimiçi) <https://sendika.org/2019/03/duygusal-emek-dogustan-gelen-bir-yetenek-mi-yoksa-cinsiyetci-isbolumu-mu-aysun-genctanir-532333/>, 15 Aralık 2021.

Geridönmez, Olcay :

“Kadınların Oy Hakkı Mücadelesi”, 21 Nisan 2017, (Çevrimiçi) <https://ekmekvegul.net/bellek/kadinlarin-oy-hakki-mucadelesi>, 6 Ekim 2021.

Göçeri, Nebahat :

“Kadın Hareketini Etkileyen Fikir Akımları”, **Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi**, Temmuz-Aralık 2004, Cilt: 4, Sayı: 2, s. 61-76, (Çevrimiçi) http://isamveri.org/pdfdrg/D02498/2004_2/2004_2_GOCERIN.pdf, 17 Şubat 2021.

Gündüz Hoşgör, Ayşe :

“Kalkınma”, **Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, 2. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013.

Güneş, Fatime :

“Feminist Kuramda Ataerki Tartışmaları Üzerine Eleştirel Bir İnceleme”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2017, Cilt: 27, Sayı: 2, s. 245-256,

(Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/354463>, 17 Aralık 2019.

Güneş, Fatime :

“Kalkınma ve Kadın”, **Toplumsal Değişme Kuramları**, 2. Baskı, Ed. Hatice Yeşildal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eylül 2011.

Günlük Şenesen, Gülay :

“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kapsam, Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler”, **Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar**, 1. Baskı, Ed. Figen Altuğ, Ahmet Kesik ve Murat Şeker, Ankara, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Nisan 2013.

Günlük Şenesen, Gülay :

“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye İçin Bir Değerlendirme”, **Bütçe Sürecinde Parlamentonun Değişen Rolü Sempozyumu**, Afyonkarahisar, 8-9 Ekim 2008, (Çevrimiçi) <https://docplayer.biz.tr/5449945-Toplumsal-cinsiyete-duyarli-butceleme-turkiye-icin-bir-degerlendirme.html>, 11 Mart 2020.

Günlük Şenesen, Gülay, Nuray Ergüneş,
Ayşegül Yakar Önal :

“Dirlik Temelli Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımıyla Yerel

Yönetim Bütçelerine Bakmak: Kars Belediyesi”, **30. Türkiye Maliye Sempozyumu**, 2015, s. 605-633, (Çevrimiçi)

https://www.maliyesempozyumu.org/wp-content/uploads/2017/10/Maliye_Sempozyumu_30_605_633.pdf, 19 Temmuz 2020.

Günlük Şenesen, Gülay, Nuray Ergüneş, Ayşegül Yakar Önal, Burcu Yakut Çakar, Yelda Yücel :

Kamu Politikaları, Yerel Yönetimler, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kadın Dostu Kentler, Türkiye Örneği, İstanbul, TÜBİTAK tarafından desteklenen SOBAG 112K481 no’lu araştırma projesi ürünü, Temmuz 2014.

Haymana, Pelin, Şahide Güliz Kolburan :

“Kadınların İyilik Halinin Algılanan Toplumsal Cinsiyet Rollerile İlişkisi”, **Aydın Toplum ve İnsan Dergisi**, Nisan 2019, Yıl: 5, Sayı: 1, s. 29-53, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/736880>, 17 Şubat 2021.

ILO : “Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri”, 18 Haziran 2015, (Çevrimiçi)
<https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, 10 Mayıs 2021.

ILO : “Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de Kadınların İnsana Yakışır İşlerle Güçlendirilmesi Projesi” Faz 1, 2013, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/ankara/projects/gender-equality/WCMS_717684/lang--tr/index.htm, 1 Eylül 2021.

ILO : “Türkiye’nin İlk Kadın İstihdamı Eylem Planı’nın Etkin İzlenmesi ve Uygulanması için İŞKUR Personeline Sonuç Odaklı Yönetim Eğitimleri Verildi”, 11 Haziran 2021, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_802035/lang--tr/index.htm, 1 Eylül 2021.

ILO : “ILO, EBRD ve TBB Erken Çocukluk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması Yoluyla Daha Fazla Kadın İstihdamı İçin Protokol İmzaladı”, 24 Haziran 2021, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_802035/lang--tr/index.htm

[S_807288/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/public-td/eng/mediastore/807288/lang--tr/index.htm), 1 Eylül 2021.

ILO ve TÜİK :

Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması, 30 Eylül 2020, (Çevrimiçi)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf, 1 Eylül 2021.

İlgöz, Selda :

“Kadın ve Mobbing”, **Emo Kadın Bülteni**, Kasım 2016, Sayı: 4, s. 31-34, (Çevrimiçi)
https://www.emo.org.tr/ekler/c8d69ecc9d5f0f7_ek.pdf?dergi=1070, 21 Mayıs 2021.

İş Kanunu :

1/9/1971 Tarihli ve 13943 sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 1475, Kabul Tarihi: 25/8/1971, Tertip: 5, Cilt: 10, (Çevrimiçi)
<https://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/mevzuat/1475.pdf>, 1 Haziran 2021.

İş Kanunu :

10/6/2003 Tarihli ve 25134 sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22/5/2003, Tertip: 5, Cilt: 42, (Çevrimiçi)

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, 23 Ocak 2019.

İşte Kadın Derneği :

(Çevrimiçi)

<https://www.istekadin.org.tr/>, Erişim

Tarihi: Mayıs 2021.

Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi
Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla
Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi
Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) :

8/3/2012 tarihli ve 28227 mükerrer sayılı
Resmî Gazete, İmza ve Yürürlük Tarihi:
11 Mayıs 2011 – 1 Ağustos 2014,
Türkiye'nin imza ve onay tarihi: 11
Mayıs 2011 – 14 Mart 2012, (Çevrimiçi)
<https://rm.coe.int/1680462545>, 15
Mayıs 2019.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın
Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) :

14/10/1985 tarihli ve 18898 sayılı Resmî
Gazete, İmza ve Yürürlük Tarihi:
1/3/1980 - 3/9/1981, (Çevrimiçi)
http://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/kadinlarakarsiherturluayrimciligin.pdf, 10 Nisan
2019.

KAGİDER :

(Çevrimiçi) <https://www.kagider.org/>,

Erişim Tarihi: Mayıs 2021.

Kalkınma Bakanlığı :

Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu, Ankara, 2018, (Çevrimiçi)

http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/VrllQ+Kamu_Idareleri_Icin_Stratejik_Planlama_Kilavuzu.pdf, 2

Nisan 2020.

Kalkınma Bakanlığı :

Kamuda Stratejik Yönetim Çalışma Grubu Raporu, Ankara, 2015, (Çevrimiçi) http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_KamudaStratejikYonetimCalismaGrubuRaporu.pdf

, 31 Mart 2020.

Kalkınma Bakanlığı :

Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Ankara, 2013, (Çevrimiçi)

<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalkinma-Planı-2014-2018.pdf>, 15

Nisan 2019.

Kalkınma Bakanlığı :

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Ankara, 2019, (Çevrimiçi)

<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkinma-Plani.pdf>, 19 Ağustos 2019.

Kalkınma Bakanlığı :

İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2014, (Çevrimiçi)

https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_IstihdamveCalismaHayati.pdf, 2 Aralık 2021.

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

:

24/12/2003 tarihli ve 25326 sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 5018, Kabul Tarihi: 10/12/2003, Tertip: 5, Cilt: 42, (Çevrimiçi)

<https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf>, 2 Eylül 2019.

Kara, Nurten :

“Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyada Yansıma(ma)sı, **Küresel İletişim Dergisi**, Bahar-2006, Sayı: 1, s. 1-33, (Çevrimiçi) <http://i-rep.emu.edu.tr:8080/jspui/bitstream/11129/2638/1/nurten%20kara.pdf>, 23 Aralık 2019.

Karkıner, Nadide :

“Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi”, **Sosyoloji 2**, 1. Baskı, Ed. Bilhan Kartal, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ocak 2013.

Karkıner, Nadide :

“Aile ve Evlilik”, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi**, 1. Baskı, Ed. Yıldız Ecevit ve Nadide Karkıner, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ağustos 2011.

Kaymak, Özgür :

“Belediyelerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık: Beşiktaş Belediyesi”, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi Yayınlanmamış Doktora Proje Çalışması, Ocak 2011, s. 1-25, (Çevrimiçi)

[https://www.academia.edu/9369581/Belediyelerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlılık Beşiktaş Belediyesi](https://www.academia.edu/9369581/Belediyelerde_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarlılık_Beşiktaş_Belediyesi), 16 Temmuz 2020.

KEDV :

(Çevrimiçi) <https://www.kedv.org.tr/>, Erişim Tarihi: Mayıs 2021.

KEFEK :

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu, Yayın No: 14, Ankara, TBMM Basımevi, 2014.

KEİG :

“Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler”, İstanbul, Ekim 2015, (Çevrimiçi) <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/koopwweb.pdf>, 25 Mart 2021.

KEİG :

(Çevrimiçi) <http://www.keig.org/>, Erişim Tarihi: Mayıs 2021.

Kineşçi, Erdinç :

“Queer Kurama Katkıları Bağlamında Judith Butler Düşüncesi”, **Ethos: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar**, Ocak 2018, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 40-66, (Çevrimiçi)

<http://www.ethosfelsefe.com/ethosdiyaloglar/mydocs/Erdnc-Queer-22.pdf>, 30 Ocak 2020.

Klatzer, Elisabeth :

Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu, İstanbul, Tesev Yayınları, Ocak 2012, (Çevrimiçi)

https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/rapor_Yerel_Yonetimlerde_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Ve_Butceleme_Kilavuzu.pdf, 1 Mart 2020.

Klatzer, Elisabeth, Özgün Akduran, Metehan Gültaşlı :

Belediyeler için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi, BM Kadın Birimi, Haziran 2015, (Çevrimiçi)
https://www.academia.edu/20542934/Belediyeler_i%C3%A7in_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarlı_Bütçeleme_Rehberi, 27 Mart 2020.

Klatzer, Elisabeth, Özgün Akduran, Metehan Gültaşlı :

Belediyelerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Eğitimlerine

Yönelik Eğitici Rehberi, BM Kadın Birimi, Haziran 2015, (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/20542499/Belediyelerde_TCDB_%C4%B0%C3%A7in_E%C4%9Fitici_Rehberi, 15 Ekim 2021.

Kolay, Hale :

“Kadın Hareketinin Süreçleri, Talepleri ve Kazanımları”, **Emo Kadın Bülteni**, Nisan 2015, Sayı: 3, s. 5-11, (Çevrimiçi) http://www.emo.org.tr/ekler/1bb5fa7cf6b4360_ek.pdf?dergi=990, 16 Aralık 2019.

KSGM :

“Türkiye’de Kadın”, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı KSGM, Ankara, 2017, (Çevrimiçi) <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/turkiye-de-kadin>, 20 Mart 2019.

KSGM :

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, Haz. Dr. Sarp Üner, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi, Ekim 2008, (Çevrimiçi) <https://tr.scribd.com/document/46012850/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi>, 15 Ocak 2019.

KSGM :

“2008 Mali Yılı Performans Programı”, T.C. Başbakanlık KSGM, Ankara 2008, (Çevrimiçi)

<http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/vjzSS+Kadinin+Statusu+Genel+Murdurlugu+2008+PP.pdf>, 20 Şubat 2021.

KSGM :

“Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023”, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, Ankara 2018, (Çevrimiçi) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>, 20 Şubat 2021.

KSGM :

(Çevrimiçi) <https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm>, Erişim Tarihi: Şubat 2021.

KSGM :

“Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı”, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı KSGM, Ankara 2016, (Çevrimiçi) <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani/kadina-yonelik-siddetle-mucadele-ulusal-eylem-plani-2016-2020-icin-tiklayiniz.pdf>, 25 Mart 2019.

Maliye Bakanlığı :

Performans Programı Hazırlama Rehberi, Ankara, Mayıs 2009,

(Çevrimiçi)

<http://www.sp.gov.tr/tr/kutuphane/s/74/>,

6 Nisan 2020.

Meriç, Metin :

“Bütçe Sistemlerinde Dönüşüm ve Değişim”, **Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar**, 1. Baskı, Ed. Figen Altuğ, Ahmet Kesik ve Murat Şeker, Ankara, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Nisan 2013.

Meriç, Metin :

“Feminizme Mali Bakış (Cinsiyete Duyarlı Bütçeler)”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, 2007, Cilt: 44, Sayı: 509, s. 58-67, (Çevrimiçi) http://ekonomikyorumlar.com.tr/files/articles/15282000390_5.pdf, 21 Şubat 2020.

Milli Eğitim Temel Kanunu :

24/6/1973 tarihli ve 14574 sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 1739, Kabul Tarihi: 14/6/1973, Tertip: 5, Cilt: 12, Sayfa: 2342, (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>, 8 Şubat 2019.

Moroğlu, Nazan :

“Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi 6284 Sayılı Yasa ve İstanbul Sözleşmesi”, **TBB Dergisi**, Mart 2012, Cilt: 25, Sayı: 99, s. 357-380, (Çevrimiçi)

<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1169>, 22 Mart 2019.

Moser, Caroline, Annalise Moser :

“Gender Mainstreaming Since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions”, **Gender and Development**, 2005, Cilt: 13, Sayı: 2, s. 11-22,

(Çevrimiçi)

https://www.researchgate.net/profile/VDesai3/publication/232892308_NGOs_gender_mainstreaming_and_urban_poor_communities_in_Mumbai/links/549956eb0cf22a83139541be/NGOs-gender-mainstreaming-and-urban-poor-communities-in-Mumbai.pdf, 23 Eylül 2019.

Oakley, Ann :

Sex, Gender and Society, Seri Ed. : Paul Barker, İngiltere, Gower Publishing Company Limited, Şubat 1985.

OECD.Stat :

Share of Female Managers, 2014-2019, (Çevrimiçi) [Employment \(oecd.org\)](https://data.oecd.org/employment/employment-oecd.org), 12 Aralık 2021.

OECD.Stat :

Female Share of Seats on Boards of the Largest Publicly Listed Companies, [Employment \(oecd.org\)](https://data.oecd.org/employment/employment-oecd.org), 12 Aralık 2021.

Oktay Koçoğlu, Gonca :

“Yeni Medeni Kanun”, **Hacettepe Üniversitesi Toplum Hekimliği Bülteni**, Ocak 2002, Cilt: 21, Sayı: 1, (Çevrimiçi)

<http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2002/cilt21-1.php>, 12 Mart 2019.

Orkunoğlu Şahin, Işıl Fulya, Elif Yılmaz
Furtuna :

“Feminist İktisat Teorisi Bağlamında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2017, Cilt: -1, Sayı: 2017, s. 441-472, (Çevrimiçi)
<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2017-2017-1731>, 6 Haziran 2020.

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı :

Türkiye ve TR83 Bölgesi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma, Ocak 2013, (Çevrimiçi)
<https://www.oka.org.tr/assets/upload/dosyalar/turkiye-ve-tr83-bolgesi-nde-toplumsal-cinsiyet-esitligi-ve-kalkinma-oka.pdf>, 24 Mart 2021.

Özçatal, Elif Özlem :

“Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, **Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Güz 2011, Cilt: 1, Sayı: 1, s. 21-39, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/382051>, 17 Mart 2021.

Özkaplan, Nurcan :

“Duygusal Emek ve Kadın İşi / Erkek İşi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2009, Cilt: 2, Sayı: 21, s. 15-24, (Çevrimiçi) <https://www.calismatoplum.org/makale/duygusal-emek-ve-kadin-isi-erkek-isi>, 15 Aralık 2021.

Özsabuncuoğlu, İsmail Hakkı, Tuba
Direkçi :

“Seçilmiş Bazı Makroekonomik Değişkenlerin Türkiye’de Bölgesel İstihdama Etkisi”, **Gaziantep Sanayinde İhracat, Finansman ve İstihdam Sorunları**, Ed. Arslan Yiğidim, Gaziantep, Türkiye Ekonomi Kurumu Yayını, Ekim 2012.

Özsöz, Cihat :

“Kültürel Feminist Teori ve Feminist Teorilere Giriş”, **Sosyoloji Notları**, 2008, Sayı: 6, s. 51-55, (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/34010412/K%C3%BClt%C3%BCrel_Feminist_Teor%C3%BCl_ve_Feminist_Teorilere_Giri%C5%9F, 2 Ocak 2020.

Özüdoğru, Büşra :

“Beyaz Feminizm ve Öteki Kadınlar”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2018, Cilt: 6, Sayı: 12, s. 304-319, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbid/issue/41861/460916>, 10 Aralık 2019.

Palaz, Serap :

“Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri”, VI. ODTÜ Uluslararası Ekonomi Kongresi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003, Cilt: 6, Sayı: 9, s. 87-109, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50347/652079>, 11 Mart 2021.

Parlaktuna, İnci :

“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) Kavramı ve Gelişimi”, 27 Nisan 2018, (Çevrimiçi) <http://www.sk.gov.tr/toplumsal-cinsiyete-duyarli-butceleme-tcdb-kavrami-gelisimi-s27424k/>, 21 Mayıs 2020.

Saygılıgil, Feryal :

Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, 2015, (Çevrimiçi) http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyoloji_lisans_ao/toplumsal_cinsiyet_tartismalari.pdf, 24 Mart 2021.

Serdaroğlu, Ufuk, Gülin Yavuz :

“Kalkınma ve Kadın (veya Toplumsal Cinsiyet) İlişkilendirilişinin

Değişimindeki Kavşaklar”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, 2008, Cilt: 19, Özel Sayı, s. 121-164, (Çevrimiçi) <http://www.ekonomikyaklasim.org/fulltext/94-1395750153.pdf?1616596372>, 24 Mart 2021.

Sevim, Ayşe :

Feminizm, 1. Baskı, İstanbul, İnsan Yayınları, Mayıs 2005.

Sezgin, Ayda :

“Kavramsal Olarak Feminizm, Toplumsal Cinsiyet ve Devlet Üzerine Yaklaşımlar”, **Minerva Dergisi**, 2016, Sayı: 19, (Çevrimiçi) <https://minervadergi.wordpress.com/2016/09/14/kavramsal-olarak-feminizm-toplumsal-cinsiyet-ve-devlet-uzerine-yaklasimlar/>, 19 Kasım 2019.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu :

16/6/2006 Tarihli ve 26200 Sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 5510, Kabul Tarihi: 31/5/2006, Tertip: 5, Cilt: 45, (Çevrimiçi) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf>, 20 Ağustos 2021.

Şahbaz Kılınç, Nazan :

“Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı”, **Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, 2015, Cilt: 4, Sayı:

9, s. 120-135, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hakisderg/issue/7583/99545>, 21 Mayıs 2021.

Şahin Duran, Deniz, Yusuf Temür :

“Türk Yerel Yönetimlerinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımları: Büyükşehir Belediyelerinin Bütçeleri Üzerinde Bir İnceleme”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 2018, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 353-380, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/578252>, 22 Temmuz 2020.

Şahin, Mustafa :

“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) Yazınına Kuşbakışı”, **Fe Dergi**, 2011, Cilt: 3, Sayı: 2, s. 85-100, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/federgi/issue/51975/677501>, 3 Aralık 2021.

Şalvarcı Türel, Nesrin, Nilgün Dolmacı

:

“İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, Aralık 2013, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 83-104, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1355977>, 21 Mayıs 2021.

Şaşman Kaylı, Derya :

“Feminist Politika Çerçevesinden Sosyal Politika ve Sosyal Hizmete Bir Bakış”, **Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet**, 1. Baskı, Ed. Derya Şaşman Kaylı ve Fatih Şahin, Ankara, Nika Yayınevi, Nisan 2016.

Şaşman Kaylı, Derya :

“Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısından Mekânın Gör Dedikleri”, **Toplumsal Cinsiyet Algısına Ekonomik ve Sosyolojik Bir Bakış**, Ed. Yeşim Kubar ve Handan Karakaya, Ankara, Gazi Kitabevi Tic. Ltd. Şti., Eylül 2018.

Şeker, Murat :

Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu, İstanbul, TESEV Yayınları, Mart 2011.

Şener, Ülker, Hülya Demirdirek :

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması, Ankara, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, Kasım 2014, (Çevrimiçi) <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/kdk-tepav.pdf>, 24 Şubat 2020.

Şentürk, Ayşe :

“Cinsiyet Eşitlikçi Perspektifle Belediye Bütçeleri: Fatih Belediyesi”, **İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2017.

Şeren Kurular, Gamze Yıldız :

“Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırma Stratejisi Doğrultusunda Bir Maliye Politikası Aracı: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme”, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2016.

Şimşek, Hatice :

“Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Mayıs 2011, Cilt: 25, Sayı: 2, s. 119-126, (Çevrimiçi) http://tip.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/06/10_h_simsek-cinsiyet-esitsizligi_11-126.pdf, 12 Haziran 2019.

Tahaoğlu, Çiçek :

“Dünyadan Kadına Duyarlı Bütçeler”, **BİA Haber Merkezi-İstanbul**, 14 Kasım 2011, (Çevrimiçi) <http://bianet.org/bianet/bianet/134021-dunyadan-kadina-duyarli-butceler>, 27 Mayıs 2020.

Taner, Ahmet :

“Kamuda Stratejik Yönetim ve Bütçe”, **Sayıştay Dergisi**, Ekim-Aralık 2015, Cilt: 0, Sayı: 99, s. 29-46, (Çevrimiçi) <https://www.sayistay.gov.tr/tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der99m2.pdf>, 25 Nisan 2020.

Taş, Gün :

“Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri”, **Akademik Hassasiyetler**, 2016, Cilt: 3, Sayı: 5, s. 163-175, (Çevrimiçi) <https://dergipark.org.tr/tr/pub/akademik-hassasiyetler/issue/27268/287075#articlecite>, 15 Aralık 2019.

T.C. Anayasası :

9/11/1982 tarihli ve 17863 mükerrer sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 2709, Kabul Tarihi: 7/11/1982, (Çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, 21 Ocak 2019.

TESEV :

<https://www.tesev.org.tr/tr/ana-sayfa/>, Erişim Tarihi: Mayıs 2021.

Tirenç İpek, Elif, Aslı Pasinli, Ceren Akkaya, İlayda Önal :

“İstanbul Sözleşmesi’nin Feshi Mahkemelere Nasıl Yansır?”, 24 Mart 2021, (Çevrimiçi) <https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/241320-istanbul-sozlesmesi-nin-feshi-mahkemelere-nasil-yansir>, 22 Aralık 2021.

Toksöz, Gülay :

Kalkınmada Kadın Emeği, 2. Baskı, İstanbul, Varlık Yayınları, Ocak 2018.

Toksöz, Gülay :

“Kadın İstihdamı Hangi Politikalarla Artar?”, 5 Aralık 2021, (Çevrimiçi)
<https://www.birgun.net/haber/kadin-istihdami-hangi-politikalarla-artar-368137>, 14 Aralık 2021.

Tunç, Mehtap :

“Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı ve Türkiye Uygulaması”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1998, Cilt: 13, Sayı: 1, s. 83-93, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22776/243124>, 14 Mart 2021.

Tunç, Melike :

“Feminist Grup Çalışması: Temeli, Kapsamı ve Süreci”, **Toplum ve Sosyal Hizmet**, Ekim 2013, Cilt: 24, Sayı: 2, s. 209-229, (Çevrimiçi)
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/tsh/issue/48480/614196>, 19 Kasım 2019.

Turan, Hilal, Mustafa Lütfi Şen :

“Büyükşehir Belediyelerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algısı: Stratejik Planlar Üzerine Bir Araştırma”, **Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Haziran 2014, Cilt: 16, Sayı: 1, s. 53-72, (Çevrimiçi)
<https://docplayer.biz.tr/21919991-Buyuksehir-belediyelerinde-toplumsal-cinsiyet-esitligi-algisi-stratejik-planlar->

<uzerine-bir-arastirma-ozet.html>, 20
Temmuz 2020.

Tüġen, Kâmil, Ahmet Özen : “Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı”,
Maliye Dergisi, Ocak-Haziran 2008,
Sayı: 154, s. 1-11, (Çevrimiçi)
<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/1.Kamiltuden.Ahmetozen.pdf>, 3 Haziran
2020.

TÜİK : Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı,
2008-2019, (Çevrimiçi)
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, 26
Mayıs 2021.

TÜİK : İstatistiklerle Kadın Haber Bültenleri,
2014-2020, (Çevrimiçi)
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Nufus-ve-Demografi-109>, 26
Mayıs 2021.

TÜİK : Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-
2018, (Çevrimiçi)
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, 20
Eylül 2021.

TÜİK : Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2019,
(Çevrimiçi)
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>, 20 Eylül 2021.

TÜİK : Merkezi Dağıtım Sistemi, 2020,
(Çevrimiçi)
<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>, 20 Eylül 2021.

TÜİK : İşgücü İstatistikleri, 2014-2018,
(Çevrimiçi)
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, 12 Aralık 2021.

TÜİK : İşgücü İstatistikleri, 2019-2020,
(Çevrimiçi)
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1>, 12 Aralık 2021.

TÜİK Resmi İstatistik Portalı : Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri,
(Çevrimiçi)
<https://www.resmiistatistik.gov.tr/detail/subject/toplumsal-yapi-ve-cinsiyet-istatistikleri/>, Ağustos 2021.

Türk Kanunu Medenisi : 4/4/1926 Tarihli ve 339 Sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 743, Kabul Tarihi: 17/2/1926, Tertip: 3, Cilt: 7, (Çevrimiçi) [5.3.743.pdf \(mevzuat.gov.tr\)](#), 30 Mayıs 2021.

Türk Medeni Kanunu : 8/12/2001 Tarihli ve 24607 Sayılı Resmî Gazete, Kanun No: 4721, Kabul Tarihi: 22/11/2001, Tertip: 5, Cilt: 41, (Çevrimiçi)
<http://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf>, 21 Ocak 2019.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları
Konfederasyonu Araştırma Merkezi :

İşsizlik ve İstihdamın Görünümü,
Aralık 2021, (Çevrimiçi)
<http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/12/ISSIZLIK-VE-ISTIHDAMIN-GORUNUMU-ARALIK-2021.pdf>, 14 Aralık 2021.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları
Konfederasyonu Araştırma Merkezi : **Covid-19 Döneminde Kadın**
İşgücünün Durumu, Mart 2021,
(Çevrimiçi)
[http://arastirma.disk.org.tr/wp-
content/uploads/2021/03/8-MART-
2021-Kad%C4%B1n-
%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%](http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/03/8-MART-2021-Kad%C4%B1n-%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%)

[BCn%C3%BCn-Durumu-Raporu.pdf](#),

14 Aralık 2021.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları
Konfederasyonu Araştırma Merkezi :

(Çevrimiçi)

<http://arastirma.disk.org.tr/?p=5111>, 12

Aralık 2021.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri
Sendikası :

**Türkiye’de Kadınlar ve Kadın Emeği
Raporu,** Ankara, Mart 2016,
(Çevrimiçi)

<https://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/s/dosya/11087.pdf>, 10 Aralık 2021.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri
Sendikası :

**Türkiye’de Kadınlar ve Kadın Emeği
Raporu,** Ankara, Mart 2018,
(Çevrimiçi)

<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/16684.pdf>, 10 Aralık 2021.

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri
Sendikası :

Türkiye’de Kadınlar ve Kadın Emeği Raporu, Ankara, Mart 2019, (Çevrimiçi)
<http://cloudsdomain.com/uploads/dosya/19265.pdf>, 10 Aralık 2021.

Üstün, İlknur :

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Hesaba Katabiliyor Muyuz?, Ankara, Uzerler Matbaacılık Sanayi Tic. Ltd., Ekim 2009.

Walby, Sylvia :

“Comparative Gender Mainstreaming in a Global Era”, **International Feminist Journal of Politics**, Aralık 2005, Cilt: 7, Sayı: 4, s. 453-470, (Çevrimiçi)
<https://www.lancaster.ac.uk/fass/resources/sociology-online-papers/papers/walby-ComparativeGenderMainstreaming.pdf>, 24 Eylül 2019.

Wollstonecraft, Mary :

Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi, 2. Baskı, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ocak 2012.

Women’s Budget Group :

(Çevrimiçi) <https://wbg.org.uk/>, Ekim 2021.

- World Economic Forum : **The Global Gender Gap Report**, 2014,
(Çevrimiçi)
https://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf
, 13 Aralık 2021.
- World Economic Forum : **The Global Gender Gap Report**, 2015,
(Çevrimiçi)
<https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>, 13 Aralık 2021.
- World Economic Forum : **The Global Gender Gap Report**, 2016,
(Çevrimiçi)
https://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf, 13 Aralık 2021.
- World Economic Forum : **The Global Gender Gap Report**, 2017,
(Çevrimiçi)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf, 13 Aralık 2021.
- World Economic Forum : **The Global Gender Gap Report**, 2018,
(Çevrimiçi)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf, 13 Aralık 2021.
- World Economic Forum : **The Global Gender Gap Report**, 2020,
(Çevrimiçi)
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf, 13 Aralık 2021.

World Economic Forum :

The Global Gender Gap Report, 2021,
(Çevrimiçi)

https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf, 13 Aralık 2021.

Yaman, Melda :

“Toplumsal Yeniden Üretim”, 30
Ağustos 2021, (Çevrimiçi)

<https://feministbellek.org/toplumsal-yeniden-uretim/>, 15 Aralık 2021.

Yıldırım, Şeyda :

“Toplumsal Cinsiyet Bağlamında
Kadına Yönelik Şiddet”, **Sosyal
Politikanın Cinsiyet Halleri
Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet**,
1. Baskı, Ed. Derya Şaşman Kaylı ve
Fatih Şahin, Ankara, Nika Yayınevi,
Nisan 2016.

Yıldız, Seyfi, Alparslan Uğur :

“Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Ülke
Deneyimleri”, **Manas Sosyal
Araştırmalar Dergisi**, 2016, Cilt: 5,
Sayı: 3, s. 271-292, (Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/mjss/issue/40505/485353>, 22 Mayıs 2020.

Yılmaz, Hakkı Hakan, İtibar Aydemir

Uslu, Mustafa Biçer :

“Yerel Yönetimlerde Toplumsal
Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Tekirdağ
Büyükşehir ve Urla Belediyesi
Uygulamaları”, **Manisa Celal Bayar
Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**,

2021, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 15-46,
(Çevrimiçi)

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/62992/553055>, 3 Aralık 2021.

Yuvalı, Ertuğrul :

“4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler ile İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **TBB Dergisi**, 2013, s. 93-114, (Çevrimiçi) <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-106-1270>, 28 Ocak 2019.

Yücel, Volkan :

“Hayat Hanımlığı: Rol Biçilmişlik”, **Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın**, Ed. Volkan Yücel ve Süleyman Öğrekçi, İstanbul, Kriter Yayınevi, Şubat 2016.

Yücel, Yelda :

“Dirlik Temelli Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçe Denetimi: Büyükşehir Belediyeleri Arasında Bir Karşılaştırma”, **Çağdaş Yerel Yönetimler Dergisi**, Ocak 2016, Cilt: 25, Sayı: 1, s. 25-46, (Çevrimiçi) https://www.academia.edu/22288827/Dirlik_Temelli_Toplumsal_Cinsiyete_Duyarlı_Bütçe_Denetimi_Büyükşehir_Belediyeleri_Arasında_Bir_Karşılaştırma, 19 Temmuz 2020.

45 No'lu Yeraltı İşleri Sözleşmesi :

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1935,
Kanun Tarih ve Sayısı: 9 Haziran 1937 /
3229, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve
Sayısı: 23 Haziran 1937 / 3638,
Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 21
Nisan 1938, (Çevrimiçi)
[https://www.ilo.org/ankara/conventions
-ratified-by-
turkey/WCMS_377248/lang--
tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377248/lang--tr/index.htm), 8 Mayıs 2021.

100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi :

ILO Kabul Tarihi: 6 Haziran 1951,
Kanun Tarih ve Sayısı: 13 Aralık 1966 /
810, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve
Sayısı: 22 Aralık 1966 / 12484, Bakanlar
Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 14 Nisan
1967 / 6-8036, Resmî Gazete Yayım
Tarihi ve Sayısı: 13 Haziran 1967 /
12620, Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği
Tarih: 19 Temmuz 1967, (Çevrimiçi)
[https://www.ilo.org/ankara/conventions
-ratified-by-
turkey/WCMS_377269/lang--
tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm), 8 Mayıs 2021.

102 No'lu Sosyal Güvenlik Sözleşmesi :

ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1952,
Kanun Tarih ve Sayısı: 29 Temmuz
1971 / 1451, Resmî Gazete Yayım
Tarihi ve Sayısı: 10 Ağustos 1971 /
13922, Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve
Sayısı: 1 Nisan 1974 / 7-7964, Resmî

Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 15 Ekim 1974 / 15037, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 29 Ocak 1975, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm, 8 Mayıs 2021.

111 No’lu Ayrımcılık Sözleşmesi :

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484, Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2.9.1967 / 6-8730, Resmî Gazete Yayım Tarih ve Sayısı: 21.9.1967 / 12705, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 19 Temmuz 1967, (Çevrimiçi)

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm, 8 Mayıs 2021.

122 No’lu İstihdam Politikası Sözleşmesi

:

ILO Kabul Tarihi: 17 Haziran 1964, Kanun Tarih ve Sayısı: 9.11.1976 / 2027, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve Sayısı: 20.11.1976 / 15769, Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 29.8.1977 / 7-13875, Resmî Gazete Yayım Tarih ve Sayısı: 23.10.1977 /

16093, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği
Tarih: 13 Aralık 1977, (Çevrimiçi)
[https://www.ilo.org/ankara/conventions
-ratified-by-
turkey/WCMS_377278/lang--
tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang-tr/index.htm), 8 Mayıs 2021.

127 No’lu Azami Ağırlık Sözleşmesi : ILO Kabul Tarihi: 28 Haziran 1967,
Kanun Tarih ve Sayısı: 30.11.1972 /
1635, Resmî Gazete Yayım Tarihi ve
Sayısı: 07.12.1972 / 14384, Bakanlar
Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı:
15.07.1974./7-8662, Resmî Gazete
Yayım Tarihi ve Sayısı: 14.11.1974 /
15062, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği
Tarih: 13 Kasım 1975, (Çevrimiçi)
[https://www.ilo.org/ankara/conventions
-ratified-by-
turkey/WCMS_377281/lang--
tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377281/lang-tr/index.htm), 8 Mayıs 2021.