

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

**BELEDİYELERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ  
UYGULAMALARI: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN  
STRATEJİK PLANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hilal TURAN**

**Enstitü Anabilim Dalı : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi  
Enstitü Bilim Dalı : Kamu Yönetimi**

**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mustafa Lütü ŞEN**

**HAZİRAN – 2013**

T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ


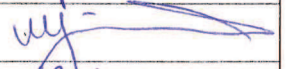
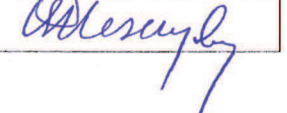
**BELEDİYELERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ  
UYGULAMALARI: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİNİN  
STRATEJİK PLANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hilal TURAN**

Enstitü Anabilim Dalı : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi  
Enstitü Bilim Dalı : Kamu Yönetimi

Bu tez 14/06/2013 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Doç. Dr. Fatma FİDAN	BAŞARILI	
Yrd. Doç. Dr. Mustafa Lütfi ŞEN	BAŞARILI	
Yrd. Doç. Dr. Özer KÖSEOĞLU	BAŞARILI	

## **BEYAN**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

**Hilal TURAN**

**14.06.2013**

## **ÖNSÖZ**

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaların önemi, insan hakları ve demokrasi vurgularının öne çıktığı 21. yüzyılda dikkate değecek şekilde artmıştır. İskandinav ülkeleri başta olmak üzere artık pek çok ülkede toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları gerek merkezi gerekse yerel düzeyde uygulanmaktadır. Dünya gündemini meşgul eden bu konunun Türkiye'deki yansımalarının büyükşehir belediyeleri özelinde incelenmesi çalışmaya değer bulunmuştur. Gerek tez konusunun belirlenmesi gerekse yazılması sürecinde yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa Lütfi ŞEN'e teşekkürü bir borç bilirim. Bu zorlu süreçte yapıcı eleştirileri ile çalışmaya katkı sağlayan Doç. Dr. Fatma FİDAN'a minnettarım. Maddi manevi desteklerini her daim yanımda hissettiğim araştırma görevlisi arkadaşlarım, iyi ki varsınız. Ve nihayet bugünlere gelmemde en büyük payın sahibi ailem. Bu ailenin bir ferdi olmaktan her zaman gurur duydum. Her şey için sonsuz teşekkür ederim.

**Hilal TURAN**

**14.06.2013**

# İÇİNDEKİLER

<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
<b>BÖLÜM 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN</b>	
<b>KAVRAMSAL, YASAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>4</b>
1.1. Kavramsal Çerçeve .....	4
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı .....	5
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı.....	7
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Dahil Edilmesi .....	9
1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi ve Hukuki Dayanakları.....	12
1.2.1. Uluslararası Düzenlemeler .....	14
1.2.1.1. Birleşmiş Milletler .....	14
1.2.1.2. Avrupa Birliği .....	18
1.2.2. Ulusal Düzenlemeler .....	24
1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi İçin Kurumsal Mekanizmalar.....	31
1.3.1. Resmi Düzeyde Kurumsal Mekanizmalar .....	31
1.3.2. Sivil Toplum Kuruluşları .....	34
<b>BÖLÜM 2: GENEL OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ</b>	
<b>SAĞLAMAYA YÖNELİK UYGULAMALAR</b> .....	<b>38</b>
2.1. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme .....	38
2.2. Eşitliğe Yönelik Uygulamalar.....	45
2.2.1. Eğitim.....	45
2.2.2. İstihdam.....	53
2.2.3. Katılım .....	61

2.2.4. Sığınma .....	73
----------------------	----

### **BÖLÜM 3: BELEDİYELERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ**

#### **UYGULAMALARI.....77**

3.1. Yerel Gündem 21 ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları .....	77
--	----

3.2. Belediye Mevzuatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Düzenlemeler .....	79
--	----

3.3. Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler .....	84
--	----

3.3.1. Araştırmanın Amacı .....	85
---------------------------------	----

3.3.2. Araştırmanın Yöntemi.....	85
----------------------------------	----

3.3.3. Elde Edilen Bulgular .....	86
-----------------------------------	----

3.3.4. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Vurgusu Açısından Stratejik Planlardan Elde Edilen Bulguların Karşılaştırılması.....	100
---	-----

#### **SONUÇ ve ÖNERİLER .....**

#### **KAYNAKÇA .....**

#### **ÖZGEÇMİŞ .....**

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AREM	: İçişleri Bakanlığı Araştırma ve Etütler Merkezi
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türli Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	: International Labour Office
IMF	: International Monetary Fund
KADER	: Kadın Adayları Destekleme Derneği
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
OECD	: Organization for Economic Co-operation and Development
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	: United Nations Development Programme
UNICEF	: United Nations Children Fund
YÖK	: Yükseköğretim Kurulu
WHO	: World Health Organization

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadın.....	101
---	-----



<b>Tezin Başlığı:</b> Belediyelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları: Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planları Üzerine Bir Araştırma	
<b>Tezin Yazarı:</b> Hilal TURAN	<b>Danışman:</b> Yrd. Doç. Dr. M. Lütfi ŞEN
<b>Kabul Tarihi:</b> 14.06.2013	<b>Sayfa Sayısı:</b> v (ön kısım) + 125 (tez)
<b>Anabilimdalı:</b> Siy. Bil. ve Kamu Yönetimi <b>Bilimdalı:</b> Kamu Yönetimi	
<p>Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıkların ötesinde kadına ve erkeğe toplum tarafından yüklenen rol ve sorumlulukları ifade etmede kullanılan bir kavramdır. Kadın ve erkeğin toplumsal ilişkiler içerisinde farklılıklar ile beraber eşit olmayan şartlarda yaşamlarını devam ettirmeleri “toplumsal cinsiyet eşitliği”ni gündeme getirmiştir.</p> <p>Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin toplumda aynı imkanlardan yararlanmaları, aynı haklara sahip olmaları anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, sadece bazı alanlarda sağlanmasının yetersiz kalacağı görüşünden hareketle bütün plan ve programlara dahil edilmesinin gerekliliği artık dünya genelinde kabul edilen bir gerçektir.</p> <p>Çalışmamızda, AB ve BM gibi uluslararası örgütlerin de önemle üzerinde durduğu bir konu olan “toplumsal cinsiyet eşitliği”nin kavramsal ve yasal çerçevede tanımlaması yapılmış, konuyla ilgili genel bilgiler verildikten sonra, toplumsal cinsiyet eşitliğinin Türkiye’deki yansımaları büyükşehir belediyeleri özelinde değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla, Türkiye’deki 16 büyükşehir belediyesinin stratejik planları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile incelenmiştir.</p>	
<b>Anahtar Kelimeler:</b> Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Dahil Edilmesi	

<b>Title of the Thesis:</b> Gender Mainstreaming Practices in Municipalities: A Case Study on Metropolitan Municipalities' Strategic Plans	
<b>Author:</b> Hilal TURAN	<b>Supervisor:</b> Assist. Prof. M. Lütfi ŞEN
<b>Date:</b> 14 June 2013	<b>Nu. of pages:</b> v (pre text) + 125 (main body)
<b>Department:</b> Pol. Sci. and Public Adm. <b>Subfield:</b> Public Administration	
<p>Gender is a term beyond the biological differences which means the roles and responsibilities that given to men and women. Living of men and women in unequal conditions with differences in social relations bring “gender equality” in agenda.</p> <p>Gender equality means that men and women benefit from same opportunities in society and they have same rights. By the opinion of providing gender equality in some areas remains insufficient that necessity of gender mainstreaming is an accepted fact in the world.</p> <p>In our study, definition of gender equality, which is a significant topic for international organizations such as UN and EU, in legal and terminal frame has made. After given the general information about topic, reflection of social gender equality in Turkey is tried to analyze in case of metropolitan municipality. For this aim, strategic plans of 16 metropolitan municipalities have been analyzed with the perspective of gender equality.</p>	
<b>Keywords:</b> Sex, Gender, Gender Equality, Gender Mainstreaming	

# GİRİŞ

## **Çalışmanın Konusu**

Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıkların ötesinde kadına ve erkeğe toplum tarafından yüklenen rol ve sorumlulukları ifade etmede kullanılan bir kavramdır. Kadın ve erkeğin toplumsal ilişkiler içerisinde farklılıklara sahip oluşu ve eşit olmayan şartlarda yaşamlarını devam ettirmeleri “toplumsal cinsiyet eşitliği”ni (gender equality) gündeme getirmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin toplumda aynı imkanlardan yararlanmaları, aynı haklara sahip olmaları anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece bazı alanlarda sağlanmasının yetersiz kaldığı görüşünden hareketle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesinin (gender mainstreaming) gerekliliği konusunda pek çok ülkede çalışma yapılmaktadır.

Buradan hareketle, çalışmada Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarının hangi düzeyde olduğu ve özellikle yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu hizmeti sunumuyla ilgili plan ve politikalara dahil edilip edilmediği ele alınacaktır.

## **Çalışmanın Amacı**

Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ve devletlerin bütün politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hareket etmeleri yaklaşımı; AB ve BM gibi uluslararası örgütlerin desteği ve özellikle 1970’li yıllar sonrasında gerçekleştirilen kadın konferanslarının da etkisi ile dünya genelinde daha çok gündeme gelmeye başlamıştır.

Türkiye’de de toplumsal cinsiyet eşitliği adına uluslararası sözleşmelere taraf olunmuş, anayasa ve yasalarda düzenlemeler yapılmış ve genelgeler yayınlanmıştır. Ancak mevcut durum değerlendirildiğinde bütün bunların yeterli olmadığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için hukuki düzenlemelerin yanında kadınların toplumsal hayatta desteklenmelerine ihtiyaç vardır. Burada yerel yönetimlere, özellikle belediyelere, büyük görevler düşmektedir. Buradan hareketle çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda büyükşehir belediyelerinde gelinen noktanın saptanması, büyükşehir belediyelerinin bu alana ilişkin çalışmalarının irdelenmesi ve eksik noktalar vurgulanarak öneriler getirilmesi amaçlanmaktadır.

## **Çalışmanın Yöntemi**

Çalışmanın temel varsayımı Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin, yerel hizmetlerin sunumunda yeterince dikkate alınmadığıdır. Bu varsayımı test etmek amacıyla, yerel hizmetlerin sunumunda temel politika belgesi olan stratejik planlar incelenmiştir.

Çalışmada literatür taraması ve içerik analizi<sup>1</sup> yöntemleri kullanılmıştır. Literatür taraması ve içerik analizi yöntemleri kapsamında, ikincil kaynaklardan yararlanılmış, konuyla ilgili yazılmış yerli ve yabancı kitaplar, makaleler, raporlar ve internet kaynakları incelenmiştir. Çalışmada, konuyla ilgili yazılmış yabancı kaynak ve dokümanların elde edilmesinde kütüphanelerden ve veri tabanlarından yararlanılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının anlamsal karşılıklarına yer verilmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gerek uluslararası gerekse ulusal alanda yapılan yasal ve kurumsal düzenlemeler incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada belediyelerin önemine vurgu yapılarak, eşitliği sağlamaya yönelik uygulamalara değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yerel düzeyde uygulanması ele alınmış, bu kapsamda Yerel Gündem 21 ile belediye mevzuatında konu ile ilgili yapılan düzenlemeler incelenmiş, daha sonra Türkiye’deki 16 Büyükşehir Belediyesi’nin hazırladıkları güncel stratejik planları, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile ele alınarak, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yerel düzeyde ne derece hayata geçirildiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

## **Çalışmanın Önemi**

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasında doğuştan gelen biyolojik farklılıkların dışında toplum tarafından kendilerine yüklenen rol ve sorumluluklarda ayırım gözetilmeksizin eşit olmaları durumudur.

Demokratik toplum olmanın gereklerinden biri de gerek toplumsal, gerek siyasal ve gerekse ekonomik hayatta cinslerarası eşitliğin gözetilmesidir denilebilir. Çünkü demokratik toplumlarda, kadınların “kadın” olmalarından ötürü arka planda kalmalarını

---

<sup>1</sup> Stratejik planların incelenmesinde kullanılan içerik analizi yöntemi, üçüncü bölümde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

engellemek üzere düzenlemeler yapılmaktadır. Yapılan bu düzenlemelerden önemli bir tanesi ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır.

İnsanlara en yakın yönetim birimi olan yerel yönetimler, toplumsal hayatta yaşanan eşitsizliklerin devam etmesine veya artmasına yönelik mücadelede ve tam anlamıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten bir toplumun inşa edilmesinde önem arz etmektedirler. Hemşehrilerin sorunlarının giderilmesinde birinci derecede etkili olan birimler belediyelerdir. Bu nedenle, belediyelerin sunacağı hizmetlerin hemşehrilerin ihtiyaçlarını yerine getirirken toplumsal cinsiyete ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat etmeleri önemlidir.

## **BÖLÜM 1: TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN KAVRAMSAL, YASAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE**

Cinsiyet kavramı, bireylerin doğuştan gelen biyolojik özelliklerini anlatmada kullanılırken; toplumsal cinsiyet kavramı gelenek, görenek ve kültür tarafından belirlenerek kadınlara ve erkeklere yüklene rol ve sorumlulukları ifade etmek için kullanılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ise, cinsiyet ayrımına gidilmeksizin kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olmaları; kaynakların dağıtımında, hizmetlerden yararlanmada ve fırsatlara ulaşmada eşitliğin gözetilmesidir.

Çalışmanın bu bölümünde, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının anlamsal karşılıklarına yer verilecek ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gerek uluslararası gerekse ulusal alanda yapılan yasal ve kurumsal düzenlemeler incelenecektir.

### **1.1. Kavramsal Çerçeve**

Biyolojik farklılıklardan kaynaklanan eşitsizlikler yerine, toplum tarafından kadın ve erkeğe yüklenen rol ve sorumluluklarda eşitliği odak noktasına alan “toplumsal cinsiyet eşitliği” yaklaşımına her geçen gün daha çok önem verilmektedir (Genç, 2010: 476). Kuşkusuz, bu konunun öne çıkmasında küreselleşme süreci ile beraber demokrasiye ve insan haklarına yapılan vurguların payı büyüktür. Artık toplumlar daha çok bilinçlenmeye başlamış, devletin eşitlik adına yerine getirdiği faaliyetleri sorgular olmuştur. Küresel anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşit vatandaşlık hedefleri açısından kadınların hem günlük hayatta hem de yasal mevzuatta gelişme kaydettikleri artık büyük çoğunluk tarafından kabul edilen bir gerçektir (McClaim ve Grossman, 2009: 1).

Belirtilmesi gerekir ki, toplumsal cinsiyet kavramı sosyal bilimlerde sıkça kullanılan bir kavram olmayıp, özellikle kadın çalışmalarında zikredilmektedir. Bu nedenle, tüm kesimler tarafından kavramın en doğru şekilde anlaşılmasını sağlamak amacıyla öncelikle bu kavrama ilişkin yapılmış tanımlamalara yer vermekte yarar görülmektedir.

### 1.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramı, farklı boyutları olan kapsamlı bir kavramdır. Kavram, kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak kurulan, öğrenilen kalıplar olduğu anlamını da içermektedir. Biyolojik özellikler kadar toplumda kabul görebilen bu kalıplar; yaşanılan yer, aile durumu, asgari yaşam standartlarına sahip olma gibi unsurlara bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. Aslında bütün kadınlar ve bütün erkekler için tek tip bir kalıp yoktur. Farklı kadınlık ve farklı erkeklik kalıpları vardır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet basitçe “kadın sorunları”na indirgenemeyeceği gibi kadınlarla erkekler arasındaki ilişkileri de sadece bir hiyerarşi ilişkisi olarak tanımlamaz. Aksine, kadınlarla erkekler arasındaki ilişkileri ayrı ayrı ele almakla kalmaz, bütün toplumsal ilişkilere cinsiyet ilişkileri açısından da bakar (Üstün, 2011: 11; Archer ve Lloyd, 2002: 17).

Bilindiği gibi; bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklere “cinsiyet” (sex) denilmektedir. “Toplumsal cinsiyet” (gender) ise; kadının ve erkeğin toplumsal olarak belirlenen rollerini ve sorumluluklarını ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklardan dolayı değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir kavramdır (Eveline ve Bacchi, 2005: 497-498).

“Cinsiyet” kavramı, kadınlar ile erkekler arasındaki biyolojik farklılıklara atıfta bulunurken, “toplumsal cinsiyet” kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri belirli bir bağlama göre tanımlamakta, erkeklerle kadınlar ve erkek çocuklarıyla kız çocukları arasındaki ilişkiye vurgu yapmakta ve bu ilişkinin sosyal olarak nasıl kurulduğuna değinmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin getirdiği roller dinamiktir ve içeriği zamana ve yere göre değişmektedir (KSGM, 2008a: 15; ILO, 2007: 89).

Toplumsal cinsiyet; kişinin kültürel, toplumsal rolü, ruhsal içsel tanımlaması ve onların temsil edilmesi anlamında da kullanılmaktadır. Cinsiyeti doğa belirlerken, toplumsal cinsiyeti kültür belirlemekte ve toplumsal cinsiyet kimliği hakkındaki anlayışlar, bunlarla bağlantılı olan cinsel tutum ve eğilimlerle beraber çok erken yaşlarda oluşmaktadır (Yeşilorman, 2001: 274-275). Toplumsal cinsiyetin kullanımı, cinsiyeti

içerebilecektir. Ancak ne doğrudan cinsiyet tarafından belirlenen ne de doğrudan cinselliği belirleyen bir ilişkiler bütününe vurgulamaktadır (Scott, 2007: 12).

Toplumsal cinsiyet kavramının kapsamlı bir şekilde ve bugünkü anlamıyla ilk defa 1970'lerdeki feminist hareket tarafından kullanıldığını söylemek mümkündür. Feministleri toplumsal cinsiyet kavramı üzerinde düşünmeye sevk eden güç, biyolojik özelliklerin toplumsal eşitsizlikleri meşrulaştıracak bir zemin olamayacağını bütün dünyaya kanıtlamaktır. İşte bu amaç doğrultusunda feministler, kadınlarla erkekler arasındaki davranışsal ve psikolojik farklılıkların biyolojik sebepleri olmaktan çok toplumsal ve kültürel sebepleri olduğunu savunmuştur. Bir yandan kadın ve erkek olmanın doğuştan geldiğini ve doğal olduğunu ortaya koyarken, diğer yandan kadınlık ve erkekliğin nasıl yaşanacağını içinde bulunan toplum tarafından belirlendiğini ifade etmişler ve toplumsal cinsiyet kavramını ortaya atmışlardır (Sayer, 2011: 9-10).

Feminist teorisyenler toplumsal cinsiyet kavramını, kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkları sosyo kültürel boyutlara vurgu yaparak açıklamada kullanırken, bazı gruplar "cinsiyet" terimini politik olarak yanlış buldukları için "toplumsal cinsiyet" terimini kullanmakta ve kimileri de bu iki terimi birbiri yerine geçecek şekilde kullanmaktadır (Dökmen, 2004: 3-4). Toplumsal cinsiyet teriminin kullanımı, cinsler arasındaki ilişkilere dair basit niteleyici referansların yanı sıra bir dizi kuramsal konumu da kapsamaktadır (Scott, 2007: 6). Burada belirtilmesi gerekir ki, ikinci dalga feministleri toplumsal cinsiyetin; bireysel aklı ve kültürel ve toplumsal gelenekleri çözümleyerek açıklanması gerektiğini savunmuşlardır (Bell, 2004: 152).

Anglo Amerikan dilinden gelen ve pek çok Avrupa ülkesinde de kullanılmakta olan toplumsal cinsiyet kavramı, kişinin sadece doğuştan gelen biyolojik özelliklerini değil aynı zamanda sosyal yapısını da öne çıkaran bir kavramdır. Seyyar, toplumsal cinsiyeti "eğitim, aile terbiyesi, sosyal yapı, günlük hayatta toplumsal rollerin belirlenmesi ve içselleştirilmesi, sosyo kültürel ve manevi değerler çerçevesinde kendini gerçekleştiriminin sonucunda ortaya çıkan bir kimlik" olarak tanımlamaktadır (Seyyar, 2006: 162).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin dünya genelinde daha çok konuşulur hale gelmesinde etkisi tartışılmaz olan Birleşmiş Milletler tarafından yapılan tanıma göre toplumsal



cinsiyet, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri düzenleyen toplumsal normlar, uygulamalar ve kurumlara atıfta bulunmakta ve aslında “kadınlık” ve “erkeklik” gibi sosyo kültürel tanımlamaların temelinde yatan güç ilişkilerini içermektedir (United Nations, 2008: 4-5; Nilges, 2005: 5; Uluocak ve Aslan, 2011: 24).

Bir diğer önemli yapı olan Avrupa Konseyi de benzer şekilde, toplumsal cinsiyeti kadın ve erkeğin toplumsal olarak inşa edilmiş tanımlamaları biçiminde kavramsallaştırmaktadır. Daha net bir ifadeyle, toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetin sosyal hayatta, özel hayatta veya kamusal alanda kadınlarla erkeklere atfedilen görevler, fonksiyonlar ve roller ile şekillendirilmiş, kadınlık ve erkekliğin kültüre özgü olarak tanımlanmış halidir.

Sosyal Bilimler Sözlüğü’nde toplumsal cinsiyet, “kadın ve erkek arasındaki farklılığın biyolojik unsurların yanında toplumsal ve kültürel olarak oluşturulan yönü; kadın ve erkeğe toplumsal ve kültürel olarak yüklenen cinsiyet rolleri” şeklinde tanımlanmıştır (Demir ve Acar, 2002: 169). Toplumsal cinsiyet rolleri ise, sosyo kültürel yapılar olarak da tanımlanmaktadır. Kadın ile erkek için kişisel kimlikleri ve davranış biçimlerini belirlerler. Toplumsal cinsiyet rolleri ve nitelikleri, bütün düzeyde kadınlar ile erkekler arasındaki iktidar ilişkilerini etkileyip, bazı gruplar için çıktılarda ve fırsatlarda eşitsiz durumlara da neden olabilir (Local Economic Programme, 2010: 3).

Sosyalleşme süreci içerisinde toplumsal cinsiyetin inşasında gerek aile kurumunun gerekse eğitim kurumunun büyük rol oynadığı düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet ile ilgili temel sorun, kadın ve erkeğin toplumsal ilişkiler içerisinde sadece farklı değil, eşit olmayan şartlarda da olmaları noktasında toplanmasıdır. Yapılan araştırmalar, özellikle kadınların kendi düzeylerindeki erkeklere nazaran daha az ekonomik gelire, toplumsal statüye, güce ve kendini gerçekleştirme imkanına sahip olduklarını göstermektedir (Uluşen, 2010: 30).

### **1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı**

Kadınların 1789 Fransız Devrimi ile başlayan erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadelesi, ancak 20. yüzyılda sonuç vermeye başlamıştır. Özellikle bu yüzyılda kadın sorunlarıyla ilgili kabul edilen anlaşmalar, belirli toplumsal sorunları tanımlamak için oluşturulmuştur. İkinci Dünya Savaşı’ndan beri, toplumsal yaşamda ve özel hayatta

kadınlara yönelik ayrımcılığı tanımlayan ve kadınların temel haklar ve özgürlüklerden erkeklerle eşit bir şekilde yararlanmalarını sağlamak amacıyla hazırlanan sözleşmeler kabul edilmiştir (Erşek, 2006: 4).

Toplumsal cinsiyet eşitliği (gender equality), her iki cinsiyete eşit değer veren, kadın ile erkeklerin potansiyellerinin gün ışığına çıkmasına ve gerek kamusal gerekse özel hayatta aktif olarak kullanılmasına imkan veren bir yaklaşımdır. Teorik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler tarafından kadınlar ve erkekler için üretilen sosyal politikalarlardır. Hem kadınların hem de erkeklerin ayrımcılığa tabi tutulmaksızın “cinsiyetler eşitliği” ekseninde eşit haklara sahip olmasıdır (Seyyar, 2010: 1). Yani, eşitlik politikası devlet politikalarının, hukuksal normların ve kurumsal kuralların cinsiyet ve etnik köken gibi farklı sosyolojik kategorileri dikkate almaksızın eşit uygulamalarda bulunması anlamını taşımaktadır (Çaha, 2010: 4-5). Eşitlik politikası aynı zamanda, eşit hakların ötesinde bütün sosyal yapı ve düzende toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde bir dönüşüm de öngörmektedir (Koray, 2011: 16).

Bir devlet politikası olarak tanımlamak gerekirse; toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin toplumda aynı olanaklardan yararlanmaları, aynı haklara sahip olmaları ve aynı yükümlülüklerden sorumlu olmaları şeklinde ifade edilmektedir. Bir başka deyişle, , kaynakların ayrılması, dağıtılması ve kullanılmasında, hizmetlere erişim ve hizmetlerden yararlanmada bireyin cinsiyetine dayalı olarak ayrımcılığın yapılmamasıdır (Uluşen, 2010: 32-33).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, hayatın bütün evrelerinde kadın ve erkeğin eşit hak ve fırsatlara sahip olmasıdır. Bu kavram, kadın ve erkeğin aile hayatından toplumsal yaşama kadar dengede olmaları haline dayanır. Yerel ekonomik kalkınma bağlamında, toplumsal cinsiyet eşitliği; yönetime katılmayı, iş ve çalışma hayatına yeterli düzeyde katılımı -kadın erkek ayrımı gözetmeksizin- ifade eder (Local Economic Programme, 2010: 4).

Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri, toplumsal cinsiyetin kadınlar ve erkekler için farklı toplumsal, ekonomik ve politik imkanlar oluşturulması gerektiğini kabul etmektedir. Bu yaklaşım, kadınlar ve erkeklerin farklı ihtiyaçları ve iktidar yapıları olduğunu ve bu farklılıkların cinsiyetler arasındaki dengesizliği ortadan kaldıran bir

strateji olarak tanımlanması gerektiğini kabul eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri, kadınlar ve erkekler arasındaki sorumlulukların paylaşılmasında ve sunulan hizmetlerin dağıtımında adaletin, doğruluğun ve dürüstlüğün hakim olmasını öngörmektedir (Uluşen, 2010: 33).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi, kalkınmanın daha adil şekilde sağlanabilmesi için bir araç olacağından sürdürülebilir kalkınmanın koşullarından biri olarak görülmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği kamusal hayata vatandaşların daha fazla katılımını, sivil toplum örgütlerinin daha etkin rol oynamalarını ve devlet kurumlarının performanslarının değerlendirilmesini zorunlu kılması bakımından demokrasinin gelişmesinin temel unsurlarından biri olarak da kabul edilmektedir (Berktaş, 2004: 15).

Farklı reformist yaklaşımlara bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği farklı biçimlerde anlaşılabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, bazı durumlarda sadece görünüşte bir değişiklik yarattığı ve erkeklerin yine hakimiyet sürmeye devam ettiği şeklinde çalışılırken, bazı durumlarda eşitsizlikleri kesinlikle gidereceği anlaşılmaktadır (Eveline ve Bacchi, 2005: 497).

### **1.1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Dahil Edilmesi**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla yürütülen kadın odaklı çalışmaların, tek başına yeterli olamayacağı zaman içerisinde anlaşılmıştır. Böylece uluslararası arenada, toplumsal cinsiyet perspektifinin tüm ana plan ve programlara dahil edilmesi yönünde bir düşünce ortaya gelişmeye başlamıştır (Sayar, 2011: 119).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini ana plan ve programlara yerleştirme stratejisi (gender mainstreaming)<sup>2</sup>; Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu'nda kadının kalkınmadaki rolü üzerine yapılan tartışmalara ilişkin olarak ilk defa Üçüncü Dünya Kadın Konferansı metinlerinde yer almıştır (KSGM, 2006a: 25).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan bir süreç olarak da götürebilir. Bir

---

<sup>2</sup> Bazı ülkelerde, örneğin Almanya'da, bu strateji, "toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma" şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışmamızda ise bu strateji, Türkiye'deki resmi kurumlarca ifade edildiği şekliyle "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi" olarak kullanılacaktır.

nevi, eşitliğe aykırı şekilde oluşturulmuş politikaları, programları ve geleneksel yapıları yeniden düzenlemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini korumaya çalışmaktadır. Bir başka açıdan bakılacak olursa, bu strateji ister ayrı ister birlikte olsun kadınların ve erkeklerin özel ihtiyaçlarını ve önceliklerini sağlamak için gerekli önlemlerin alınması anlamında da kullanılmaktadır (Local Economic Programme, 2010: 4).

Birleşmiş Milletler bu stratejiyi, “yasal düzenlemeleri, politika ve programları da içerecek şekilde, daha önceden planlanarak, herhangi bir hareketin kadınlar ve erkekler açısından doğuracağı sonuçların belirlenmesi ve değerlendirilmesi süreci” olarak tanımlamaktadır (Greckol, 2005: 1).

Akademik literatürde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisi; karar almada kadın ve erkeğin taahhüdüne, yükümlülüklerine, toplumsal cinsiyet perspektifinin bütün siyasi alanlara entegre edilmesine, cinsiyet ayrımcılığına dayanan politik süreçlerin etkisizleştirilmesine işaret etmektedir (Mósesdóttir, 2011: 34). Çoğunlukla ise, kadınların haklardan veya mevcut durumdan ne kadar etkilendiğine dikkat edilmesi gerektiği olarak anlaşılmaktadır (Charlesworth, 2005: 10).

Günümüzde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisi, uluslararası düzeyde her alanda kullanılan bir kelimedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklere karşı yanıt olarak geliştirilmiş bir teknik olarak özellikle uluslararası kuruluşlarda kabul görmüştür (Charlesworth, 2005: 1). Örneğin, Dünya Sağlık Örgütü cinsiyet politikalarında bu tekniğe yer vermiş, yapacakları çalışmaların bütün aşamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde bulunduracaklarını temin etmiştir (Charlesworth, 2005: 5).

Avrupa Birliği'nin önemli bir birimi olan Avrupa Komisyonu ise, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisini, sadece belirli alanlarda kadına yardım etmek için tedbirler almak değil, bütün politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmayı amaç edinerek, cinsiyet perspektifi ile olası sonuçlarla birlikte planları ele almak olarak tanımlamaktadır (Mósesdóttir, 2011: 31).

Mutluer'in de belirttiği gibi; "toplumsal cinsiyete dair gerçekleri, coğrafyadan bağımsız; kültürel fotoğraftan, politik iklimden ve iktidar mekanizmalarından ayrı düşünerek anlamak imkansız"dır (Mutluer, 2008: 17). Buradan hareketle; toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisinin, kurumları sorgulayıcı ve dönüştürücü olduğunu söylemek mümkündür. Strateji, devlet içerisindeki bütün kurumların kadın-erkek eşitliğine duyarlı bakış açısıyla dönüştürülmesini öngörmektedir. Yine bu strateji, cinsiyet eşitliğini göz ardı eden kalkınma hedeflerinden kadınların da otomatik olarak eşit şekilde yararlanacağı görüşünü kabul etmeyerek, kadınların katkılarını görünür hale getirmeyi amaçlamaktadır (stn, 2011: 37).

Bu çerçevede, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisi, daha bütüncül toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirilmesi için erkeklerin de toplumsal cinsiyet eşitliği süreçlerine dahil edilmelerine ve erkeklerin cinsiyetçi tutum ve davranışlarının dönüştürülmesinin gerekliliğine atıfta bulunmaktadır (Sayer, 2011: 45).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini bütün programlara dahil etme stratejisi bir takım analizleri gerektirmektedir. Bu analizler aşağıdaki gibi sıralanabilir (International Labour Office, 2007: 92-93):

- Farkındalık yaratma, bilinçlendirme ve kapasite geliştirme faaliyetleri,
- Politika ve programların planlama, uygulama, kontrol aşamalarında kadın ve erkek üzerindeki etkilerini dikkate alma, olası sonuçların tahmini,
- Yeterli insan ve mali kaynak tahsisi,
- Hem kadınların hem de erkeklerin karar alma mekanizmasının bütün aşamalarında aktif katılımı,
- Yeterli izleme araçları ve mekanizmaları ile sürecin ne kadar verimli seyrettiğinin takibi.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisi, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika, program ya da projelere olan ihtiyaı

ortadan kaldırmaz. Aslında bununla amaçlanan, cinsiyet eşitliği ile diğer ekonomik, siyasal ve kültürel hedefleri ortak bir paydada birleştirmektir. Cinsiyet eşitsizliklerinin toplumsal kalkınmaya ve demokratikleşmeye engel olduğu düşüncesinden yola çıkarak, yapılan her türlü plan, program ve projede cinsiyetin dikkate alınması bu stratejinin bir parçasıdır (Üstün, 2011: 11-12; Woodward, 2008: 290).

## **1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi ve Hukuki Dayanakları**

Eşitlik ilkesi, demokratik siyasal sistemi benimsemiş ülkelerde sosyal, siyasal ve kültürel yaşam için gerekli olan en temel ilkedir. Demokrasi için vazgeçilemez koşullardan biri, vatandaşların her alanda birbiriyle eşit olduğu ve eşit şartlar altında herkese eşit davranıldığı bir düzenin hakim olmasıdır. Bunun için de, kadın-erkek ayrımcılığı ile mücadele etmenin, ayrımcılığı engellemenin ve eşitliği sağlamanın salt bir kadın meselesi olarak değil, bütünüyle demokrasi meselesi olarak algılanması ve buna göre ele alınması gerekmektedir (Aksoy, 2006: 6).

1970'li yıllarla birlikte, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan çalışmalar, sergilenen tutumlar, öne sürülen fikirler incelendiğinde, kadın odaklı bakış açısından gittikçe toplumsal cinsiyet odaklı anlayışa doğru bir yönelim olduğunu görmek mümkündür.

Feminist söylemlerin gündeme getirmesiyle birlikte, uluslararası siyasi yapılar kadın-erkek eşitsizliğini ilk defa biyolojik olarak tanımlanan cinsiyet temelinde ele almaya başlamışlardır. Bu anlayışın zaman içerisinde gelişmesi, kadınların toplumsal hayatta maruz kaldıkları eşit olmayan uygulamaların daha çok fark edilmesine neden olmuştur. Bu bağlamda, başta feministler ve sosyologlar tarafından dile getirilen ve sadece kadın sorunlarına odaklanmanın yerini kadın ve erkeklere yüklenen geleneksel rollerin sorgulandığı toplumsal cinsiyete duyarlı anlayış almaya başlamıştır. Böylelikle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kaynağına inilmesi amaçlanmaktadır (Sayer, 2011: 33).

Kadınların güçlenmelerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalar kalkınma politikalarını da etkilemiştir. Bu strateji ile beraber kalkınma politikaları, hem kadınların durumlarının iyileştirilmesine, hem de ülke ekonomisine katkı sağlamalarına imkan verecek biçimde dönüştürülmüştür. Bu dönüşüm ise

“Kalkınmada Kadın” (Women in Development ) yaklaşımı olarak adlandırılmıştır. Bu yaklaşım sayesinde kadınların gerek sosyal hayatta gerekse özel hayatlarında karşılaştıkları dezavantajlı durumlar daha net biçimde anlaşılmıştır. Ayrıca, bu yaklaşım çerçevesinde geliştirilen programlar, kadınların durumlarının iyileştirilmesine ve kadınların kaynaklara erişimine katkıda bulunmuş, kadınların hem aile ekonomisine hem de küresel ekonomiye olan katkılarının anlaşılmasını da sağlamıştır (Sayer, 2011: 42).

“Kalkınmada Kadın” yaklaşımı, erkek egemen bir toplumda kadınların kendi haklarını daha iyi savunabilmeleri için ekonomik gelirlerini arttırmada yardımcı olacak, kamusal alanda daha çok mevkiye gelebilmelerine destek olabilecek bir yaklaşımdır. Ancak teoride öngörülenler ile günlük hayatta karşılaşılanlar her zaman örtüşmeyebilir. İşte zamanla bu yaklaşımın da sınırlı kaldığı, ihtiyaçlara yeterince cevap veremediği anlaşılınca “Kalkınmada Kadın” anlayışından “Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma” (Gender and Development) anlayışına geçilmiştir (Debusscher, 2011: 39). Kalkınma programlarında yalnızca kadın odaklı yaklaşımın yetersiz olduğu görüşü kabul görmüş, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal rollere odaklanmak gerektiği anlaşılmıştır. Kadın-erkek eşitliği bağlamında toplumsal cinsiyet perspektifine geçilmesi; devletlerin bütün politikalarını yeniden gözden geçirmelerine neden olmuştur (Faisal, 2011: 9).

Bu çerçevede Avrupa ülkelerinde 1980’li yıllardan itibaren kadın-erkek eşitliği konusunda politikaların yürütülmesinden sorumlu mekanizmaların arttığı görülmektedir. Bu mekanizmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortaya koyarak kamuoyunun bilinçlendirilmesi, cinsiyet ayrımcılığının her düzeyde önüne geçilmesi ve yasal eşitliğin ötesinde fiili bir eşitliğin de sağlanması amacıyla yalnızca araştırma, yayın ve kampanya faaliyetleri yapmakla kalmayıp, aynı zamanda eylem planları ve yasalaştırma çalışmalarını da yürütmektedir (Öztan, 2004: 212).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen çeşitli ulusal mekanizmaların oluşturulması ve insan haklarına yapılan vurguların artmasıyla beraber, 1980’lerden itibaren pek çok Avrupa ülkesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve bu alanda devlete sorumluluklar yüklenmesine ilişkin hükümler anayasalarda yer almaya başlamıştır. Örneğin, Fransa, İsviçre, Almanya, İsveç anayasaları incelediğinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın engellenmesine yönelik kadınlar lehine bir takım

önlemlerin alınmasının mutlak eşitlik ilkesi ile çelişmediğini ifade eden maddelere yer verildiği görülmektedir (Özta, 2004: 216).

### **1.2.1. Uluslararası Düzenlemeler**

Daha önce de değindiğimiz üzere, günümüzde pek çok ülkede kadın sorunlarını esas alan, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedefleyen resmi düzeyde kurumlar oluşturulmuştur. Ancak oluşturulan bu kurumların, mekanizmaların yalnızca bir kısmı gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamaya koyabilmiştir (Özta, 2004: 211).

Uluslararası alanda yapılan düzenlemeler çoğu ülkelerin politikalarını etkilediği gibi, Türkiye’de yürütülen çalışmalara da öncülük ederek, yön vermektedir. Özellikle 1960’lardan bu yana Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Birliği (AB) gibi örgütlenmelerin getirdiği yenilikler lokomotif niteliğindedir ve öncelikle dikkate alınması gerekmektedir. Bu nedenle çalışmamızda, BM ve AB’nin yaptığı faaliyetlere ayrıntılı olarak yer verilecektir.

#### **1.2.1.1. Birleşmiş Milletler**

BM, 24 Ekim 1945’te, dünya barışını, güvenliğini korumak ve devletler arasında ekonomik, toplumsal ve kültürel işbirliği için kurulan uluslararası bir örgüttür. BM kendisini, “Adalet ve güvenliği, ekonomik kalkınma ve sosyal eşitliği tüm ülkelerde sağlamayı amaç edinmiş küresel bir kuruluş” olarak tanımlamaktadır (<http://tr.wikipedia.org>, 2013).

Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili gelişmelere uluslararası perspektiften bakıldığında somut adımların; kadınların politik, ekonomik ve sosyal haklarını korumak üzere 1946 yılında kurulan BM Kadının Statüsü Komisyonu ile atıldığı görülmektedir. 1948 yılında kabul edilen BM İnsan Hakları Evrensel Beyanname’sinin cinsiyet ayrımı yapılmadan kaleme alınması bir dönüm noktası olmuştur. Daha sonraki yıllarda ise cinsiyete dayalı eşitlik mücadelesi BM’nin çeşitli sözleşme ve bildirgeleri ile devam etmiştir (Yumuş, 2011: 29).

1970’li yıllarda kadın hakları konusunda uluslararası ortak bir dil geliştirmek amacı ile BM tarafından Dünya Kadın Konferansları düzenlenmeye başlanmıştır. BM Birinci



Dünya Kadın Konferansı, 1975 yılında Meksika’da düzenlenmiş ve bu Konferans sonrasında 1975-1985 yılları arası “Kadın On Yılı” olarak ilan edilmiştir. Bu dönemde tüm dünyada kadına ilişkin konulara dikkat çekilmiş ve birçok aktivite gerçekleştirilmiştir. Şüphesiz Kadın On Yılı’nın en önemli olayı 1979 yılında BM Genel Kurulu’nun “Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi”ni (CEDAW) kabul etmesi olmuştur. Sözleşme, 1981 yılında yirmi ülkenin onayını takiben yürürlüğe girmiştir (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2013).

CEDAW, sadece kadınlara yönelik ayrımcılığa açık bir tanım yapmakla kalmamış, ayrıca taraf devletlere kadınların toplumsal hayatta tam olarak gelişmelerini ve ilerlemelerini sağlamak üzere, erkeklerle eşitlik temeline dayanan temel hak ve hürriyetlerini garanti altına almak amacıyla gerekli her türlü tedbiri alma yükümlülüğü de getirmiştir. Bu bağlamda, taraf devletler gerekirse mevzuat da çıkarabilecektir (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2013).

Sözleşme’nin temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların yanı sıra buna benzer bütün ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılması için çalışmaktır. Bu bakımdan CEDAW, üye ülkelerin sivil, siyasi, sosyal ve kültürel alanlarda kadına karşı ayrımcılığın önlenmesini yasal sorumluluk olarak kabul ettiği ilk uluslararası sözleşme olması nedeniyle büyük önem taşımaktadır (Akın, Esin ve Çelik, 2003: 18).

Bu sözleşmenin önemli boyutlarından bir diğeri ise, kadınların “insan” olmaktan kaynaklanan haklarının sağlanmasını, korunmasını ve geliştirilmesini kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesinde temel unsur sayması ve kadın-erkek eşitliğine dayanmayan bir “kadın hakları” anlayışını kabul etmiyor olmasıdır. Denilebilir ki, CEDAW yalnızca biçimsel ve yasal eşitliği değil aynı zamanda gerçek anlamda, fiili bir eşitliğin de sağlanmasını öngörmektedir (Acar ve Arıner, 2009: 17-19).

CEDAW’ın 18. maddesi uyarınca; taraf devletler, Sözleşme’nin ülkelerinde yürürlüğe girmesini takip eden bir yıl içinde ilk raporlarını, daha sonra da her dört yılda bir dönemsel ülke raporlarını CEDAW Komitesi’ne sunmak zorundadırlar (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2013).

BM İkinci Dünya Kadın Konferansı, Kopenhag'da, on yıllık dönemin ilk yarısını değerlendirmek amacıyla toplanmış ve Konferans'ta kadınların durumunu iyileştirmek için alınacak önlemleri belirleyecek hareket planı kabul edilmiştir (Yumuş, 2011: 30).

BM Üçüncü Dünya Kadın Konferansı, 1985 yılında Nairobi'de Türkiye dahil 157 ülkenin katılımı ile gerçekleşmiştir. Bu konferansta kadınların gerek ekonomik programların gerekse sosyal hayatın dışında bırakıldıkları ve gelişme sürecinden daha az faydalandıkları ileri sürülmüştür. Konferans sonunda "Kadınların İlerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejiler" kabul edilmiştir. Bu stratejiler yasal, sosyal ve siyasal katılımı eşitlik olarak üç temel alanda geliştirilmiş ve kadınların bu alanlara eşit katılımı ile topluma daha fazla katkı sağlayacakları kabul edilmiştir (Taşkın, 2004: 17).

1994 yılında gerçekleştirilen BM Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin aileden başlayarak geliştirilmesi gerektiği vurgulanmış ve özellikle erkeklerin aile içindeki rollerine dikkat çekilmiştir. Ayrıca, erkeklerin sorumluluk almaları için teşvik edilmelerinin önemi üzerinde de durulmuştur. Konferans sonunda kabul edilen Eylem Programı'nda ise bir bölüm "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Adalet ve Kadınların Güçlendirilmesi" konusuna ayrılmıştır (<http://www.unfpa.org>, 2013).

1995 yılında Pekin'de düzenlenen BM Dördüncü Kadın Konferansı'nda kadınlar ve erkeklerin doğuştan eşit olduklarına, eşit haklar, eşit fırsatlar, kaynaklara ulaşmada eşitlik, aile içerisindeki sorumlulukların kadın ve erkek tarafından eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık bulunmasının, kendilerinin ve ailelerinin iyiliği kadar demokrasinin sağlamlaşması için de gerekli olduğuna vurgu yapılmıştır. Ayrıca, kadınların güçlenmesini ve ilerlemesini her düzeyde sağlayacak etkili, verimli, toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programların kadınların tam katılımıyla düzenlenmesinin de önemine dikkat çekilmiştir (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2012). Yine bu Konferans, aktivist söylemler ve çağdaş politikaları araştırmak için fırsatlar sağlaması bakımından önemlidir (Baden ve Goetz, 1997: 4).

Kadın-erkek eşitliği bağlamında toplumsal cinsiyet kavramının ortaya çıkması siyasi alanda da önemli etkiler yaratmıştır. 1997 yılında BM Ekonomik ve Sosyal Konsey'i,

toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç duyulduğunu, tüm toplumsal yapılarda bu yönde bir değişimin gerekliliğini ifade ederek, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara dahil edilmesi stratejisini uluslararası gündeme taşımıştır (Ertürk, 2004: 17).

Bütün bu gelişmelere karşın, CEDAW'ın imzalanmasının ardından geçen yıllarda çoğu devlet Sözleşme kapsamında verdiği sözleri yerine getirmemiştir. Buna dayanarak 1999 yılında BM Genel Kurulu, CEDAW'a ek bir protokol benimseyerek üye ülkelerin onayına sunmuştur. İhtiyari Protokol olarak adlandırılan bu belge, taraf devletlerin yargılanma yetkisi altında bulunan bireyler ve gruplara Sözleşme'de yer alan hakların ihlal edildiği durumlarda Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne hukuki başvuru yapabilme yolunu açmaktadır. Ancak iç hukuk yollarının tükenmesi veya çok zaman alması durumunda yapılabilen başvurunun, açık ve doğru temellere dayandırılmış olması ve Sözleşme hükümlerine uygun bulunması gerekmektedir (<http://www.kadinininsanhaklari.org>, 2013).

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'ndan bu yana meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek, yeni eylem ve girişimleri belirlemek amacıyla BM Genel Kurulu tarafından özel oturum yapılması kararlaştırılmıştır. Bu çerçevede, 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında New York'ta "Kadın 2000: 21. Yüzyıl için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu oturum (PEKİN +5) gerçekleştirilmiştir (KSGM, 2000: 4).

Bu oturum sonunda yayınlanan siyasi deklarasyonda; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında sivil toplum kuruluşlarının vazgeçilemez rolü; toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılmasında erkeğin rolü ve katkısının gerekliliği; toplumsal cinsiyet eşitliğinin ancak toplumsal cinsiyet perspektifinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi ile mümkün kılınacağı hususlarının altı çizilmiştir (KSGM, 2000: 5).

BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun 49. Özel Oturumu (PEKİN +10) Pekin Eylem Platformu'nun ilerleyişini ve ilerideki uygulanışını gözden geçirmek ve BM Genel Kurulu'nun Haziran 2000'deki 23. Özel Oturumu'nda (Pekin+5) karar verildiği üzere yeni girişimleri değerlendirme için 28 Şubat- 11 Mart 2005 tarihleri arasında

toplanmıştır. Komisyon iki konuyu ele almıştır: “Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucu kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nun ve BM Genel Kurulu’nun 23. Özel Oturumu’nun sonuç belgelerinin uygulamalarının gözden geçirilmesi” ve “Kadınların ve Kız Çocuklarının İlerlemeleri ve Güçlenmeleri için Güncel Engeller ve İleriye Yönelik Stratejiler” (<http://www.kadinininsanhaklari.org>, 2013).

BM öncülüğünde son 40 yılda gerçekleştirilen Dünya Kadın Konferansları’nda yapılan çalışmalar ve diğer bütün gelişmeler sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması konusu, artık dünya gündemini daha çok meşgul etmektedir. Böylece devletler bu konuya daha duyarlı hale gelmekte, kendilerini bu alanda çalışmalar yapmak zorunda hissetmektedir.

#### **1.2.1.2. Avrupa Birliği**

Toplumsal cinsiyet eşitliği, AB kurucu antlaşması olan 1957 tarihli Roma Antlaşması’ndan itibaren günümüze kadar AB hukukunun asli kaynakları başta olmak üzere Avrupa Sosyal Şartı’nda, Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyi kararlarında, Eşitlik Çerçeve Programları’nda, direktiflerde ve birçok belgede ele alınmıştır (Moroğlu, 2006: 209).

Daha önce de bahsedildiği gibi, Pekin Eylem Platformu ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bütün plan ve programlarda buna yer verilmesinin gerekliliğine yapılan vurgular artmıştır. Pek çok ulusal devletin yanında AB de eşitlikçi bakış açısını kurumsal düzeyde ele almayı taahhüt etmiştir.

Pekin Eylem Platformu’nun ardından, 1996 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliğini Tüm Topluluk Programları ve Eylemleri ile Bütünleştirme” tebliği ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesi Avrupa Komisyonu tarafından bir strateji olarak kabul edilmiştir (Tatlier, 2011: 21). Kadın-erkek eşitliğine, Birliğin gelecekteki ekonomik ve sosyal gelişmesi açısından da önem verilmektedir (Moroğlu, 2006: 209).

AB’nin pek çok direktifinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında eğitimin önemine vurgu yapılmış ve bu alanda yapılması gerekenler konusunda kapsamlı

tavsiyelerde bulunulmuştur. AB'nin özellikle üzerinde durduğu konuların başında ise kadın ve erkekler arasındaki ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin göz önünde bulundurulması gelmektedir (Verloo, 2005: 350).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kapasite geliştirme ve farkındalık yaratma dahil bütün çabalara erkeklerin dahil edilmesi; kadınların insan haklarından tam olarak yararlanması amacıyla erkeklerin rol ve sorumluluklarının ortaya konulması önem arz etmektedir.

AB bünyesinde bu konuyu ele alan önemli komitelerden biri “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi”dir. Komite, AB Komisyonu'na yardımcı olmak üzere 1981 yılında oluşturulmuştur. Bu Komite, kadınlarla erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak, görüş bildirmek, uygulanacak tedbirlerin belirlenmesinde yardımcı olmak ile sorumlu tutulmuştur (<http://ec.europa.eu>, 2013).

Avrupa Konseyi tarafından 1995 yılında Budapeşte'de düzenlenen “Kadın Erkek Eşitliği Alanında Ulusal Politikalara İlişkin Bilgilendirme Toplantısı”nda kadınlarla erkekler arasında paylaşım olabilmesi için gerekli tedbirler belirlenmiştir. Bu bağlamda, mevcut durumun gözden geçirilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca erkeklerin ebeveyn izni kullanmaları için desteklenmelerinin ve çocuklarıyla ilgilenme konusunda daha fazla teşvik edilmelerinin üzerinde durulmuştur (Sayer, 2011: 53).

Avrupa Konseyi tarafından 1997 yılında Strazburg'ta “Kadın Erkek Eşitliğinin Geliştirilmesi: Kadın ve Erkekler için Ortak Görev” adlı uluslararası bir seminer gerçekleştirilmiştir. Seminer sonucunda hazırlanan sonuç bildirisinde eşitliğin geliştirilmesi ve erkeklerin eşitliğe aktif olarak katılmaları için tavsiyelerde bulunulmuştur. Bildiride, özellikle ev içi sorumluluklara erkeklerin katılımının artırılması üzerinde durulmuştur (Sayer, 2011: 53-54).

1997 yılında Avrupa Konseyi tarafından İstanbul'da “Kadın Erkek Eşitliği Dördüncü Bakanlar Konferansı” düzenlenmiştir. Konferansın ardından “Demokrasinin Asli Ölçütü Olarak Kadın Erkek Eşitliği Deklarasyonu” yayınlanmıştır. Bu deklarasyon ile hükümetlerin eyleme geçmeye davet edildiği alanlardan biri de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında erkeklerin rolü konusu olmuştur. Burada, özellikle karar verici

konumda bulunan erkeklere eşitliğin sağlanması adına çok büyük rol düştüğü belirtilmiştir (Sayer, 2011: 54).

AB, BM'nin küresel düzeyde yaptığına benzer biçimde, gerek AB müktesebatı ve direktifler, gerekse tavsiye kararlarıyla üye ülkelerde cinsiyet eşitliği yönünde bazı gelişmeler sağlamaya yönelik bir sorumluluk üstlenmektedir (Koray, 2011: 21).

1997 Amsterdam Antlaşması ile AB, sosyal politikalarda daha etkin olmaya başlamıştır. AB düzeyinde yeni istihdam stratejilerine duyulan ihtiyaçla beraber eşitlik uygulamalarının bütün politikalara dahil edilmesinin gerekliliği de su yüzüne çıkmıştır. Daha önce de AB bünyesinde pek çok antlaşma yapılmış, direktif verilmiş, deklarasyon yayınlanmışsa da 2000 yılında kabul edilen “Cinsiyet Eşitliği için Çerçeve Stratejisi” (A Framework Strategy for Gender Equality) ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda AB'nin oynadığı rol artmıştır. Bu strateji ile AB, ekonomik yaşam, siyasal katılım ve temsil, kadınlar ve erkeklerin aile ve iş hayatına eşit katılımı gibi önemli konularda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını teşvik edecektir (Koray, 2011: 22).

2006'da Helsinki'de “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Erkekler: İleriye Dönük Politikalara Doğru” konulu AB Başkanlık Konferansı toplanmıştır. Bu Konferans'ta toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılımı, eğitimde ayrımcılıkla mücadele, aile ve iş hayatının uyumlaştırılması gibi başlıklar ele alınmıştır (Sayer, 2011: 56).

AB düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğine atfedilen önemin 2000'li yıllardan sonra artarak devam ettiği söylenilebilir. 2006 yılında Avrupa Konseyi tarafından “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paktı” ilan edilmiştir. 2006 - 2010 yılları arasını kapsayan dönem için “Kadın- Erkek Eşitliği İçin Yol Haritası” (A Roadmap for Equality Between Women and Men) kabul edilmiş, 2007 yılında ise “Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü” (European Institute for Gender Equality) kurulmuştur (Koray, 2011: 23).

Ayrıca, Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi ( Council of European Municipalities and Regions) tarafından, Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlerin yetkilerini kullanmak ve ortaklıklar oluşturmak suretiyle vatandaşları için daha fazla eşitliği hayata geçirme görevini edinmeleri amacıyla “Yerel Yaşamda Avrupa Kadın-Erkek Eşitliği Şartı” hazırlanmıştır (Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, 2006: 3). Türkiye

Belediyeler Birliği, bu konseye üyedir ve Konsey toplantılarına temsilci göndermektedir (<http://www.tbb.gov.tr>, 2013).

AB'ye katılan ülke sayısı arttıkça üye ülkeler arasındaki farklılıklar da belirgin hale geleceğinden, farklılıkları en aza indirme adına ülkelerde benzer uygulamalara gidilmesinin mevcut sorunlara çözüm olabileceği düşünölmektedir (Koray, 2011: 23).

Koray'a göre bazı ülkeler AB fonlarından finansman sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını uygulayacaklarına dair beyanlarda bulunsalar da, uygulamalar eşitlik amacından çok kadın sorunlarına yönelik olabilmektedir (Koray, 2011: 24). Bu nedenle belirli zamanlarda denetim mekanizmaları devreye girerek mevcut durum analiz edilmelidir.

2006'da Avrupa Komisyonu tarafından yürürlüğe konulan "Yol Haritası", altı kritik alanda ilerlemeyi hedefleyen bir belgedir. Bu kritik alanlar; kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığı, özel hayatla iş hayatının uyumlaştırılması, karar alma mekanizmalarında eşit temsil, cinsiyete dayalı her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının ortadan kaldırılması ve dış politikada ve kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyetin desteklenmesidir (<http://europa.eu>, 2013).

Ayrıca Avrupa Parlamentosu, bünyesinde "Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi"ni barındırmaktadır. Bu Komite, gerek üye ülkelerde gerekse aday ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın haklarının korunmasını, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesini ve uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının sağlanmasını amaçlamaktadır (Tatlıer, 2011: 57).

Avrupa Konseyi'ne göre toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesi stratejisi, politika üretme süreçlerinin merkezine insanları almaktadır. Bu strateji sadece kadınların değil, erkeklerin de ihtiyaçlarını önemsemektedir. İhtiyaçlara çözümler üreterek her iki cinsiyetin de yaşam kalitesini arttırmayı amaçlamaktadır. (Tatlıer, 2011: 30-31).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmak için doğru politika alanından başlanması, kamuoyunun da desteğinin alınması bakımından önemlidir. Avrupa Konseyi, Pekin

Eylem Platformu'nda on iki kritik alan belirleyerek, çalışmalara bu alanlardan başlamanın daha uygun ve yerinde olacağını vurgulamıştır (<http://www.un.org>, 2013).

Toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir hak ve AB'nin önemli değerlerinden biri olmanın yanında, Birliğin büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için de gerekli şartlardandır. Birlik, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi ile kadın ve erkeğe eşit muamele ve eşit fırsatların sağlanması, cinsiyet merkezli her türlü ayrımcılığın önlenmesi için çaba göstermektedir (<http://www.abgs.gov.tr>, 2012).

AB Antlaşması'nın 2. ve 3. maddelerinde; kadın-erkek eşitliği Birliğin dayandığı temel ilkeler arasında sayılmış, kadın-erkek eşitliğinin hakim olduğu bir toplum vurgulanmış, Birliğin kadın-erkek eşitliğini desteklediği belirtilmiştir. Yine AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşması'nın 8. Maddesi'nde ise, "Birlik tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba gösterir" hükmüne yer verilmiştir. AB Temel Haklar Şartı'nın "Kadın-erkek eşitliği" başlıklı 23. maddesinde ise, eşitliğin istihdam, iş ve ücret dahil olmak üzere bütün konularda garanti altına alınması gerekliliği dile getirilmiştir (<http://www.abgs.gov.tr>, 2012).

Toplumsal cinsiyet eşitliği Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda belirtildiği gibi temel bir hak ve AB politikalarının önceliklerindedir. Yani toplumsal cinsiyet eşitliği yalnızca söylem değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik bir meseledir (<http://www.avrupa.info.tr>, 2013).

AB'de ve üye ülkelerde, cinsiyet eşitliğine ilişkin pek çok yasa yıllar içinde gelişmiştir. Esasen yasalar kadınlara karşı tüm ayrımcılık biçimlerini ortadan kaldırmayı ve kadın ile erkekler için fırsat eşitliğini temin etmeyi amaçlamaktadır. Bütün çabalara rağmen bugün AB'de de eşitliğin tam anlamıyla sağlanması önündeki güçlükler halen varlığını sürdürmektedir (<http://www.avrupa.info.tr>, 2013).

Avrupa Komisyonu, 2010 yılında eşit ekonomik bağımsızlık, eşit ve eş değerde işe eşit ücret, karar almada eşitlik, itibar, bütünlük, cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi, dış ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliği olmak üzere bazı öncelik alanları için yapılması gerekenleri ortaya koyan ve 2010-2015 dönemini kapsayan "Kadın-Erkek Eşitliği için



Strateji” (Strategy for Equality between Women and Men) kabul edilmiştir (European Commission, 2011: 5).

Yol Haritası, kadın ve erkekler için eşit ekonomik özgürlük, özel ve mesleki hayatın uzlaştırılması, karar alma süreçlerinde eşit temsil edilme, cinsiyet temelli her türlü şiddetin sonlandırılması, cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması ve cinsiyet eşitliğinin AB dışında teşviki öncelik alanlarına yönelik çözüm önerilerini ortaya koymuştur (European Commission, 2006: 17). Bu öncelik alanları, daha ayrıntılı olarak şöyle açıklanabilir (Akbaş, 2010: 3-4):

Kadın-Erkek Eşitliği İçin Strateji Belgesi kapsamındaki öncelik alanlarından ilki “eşit ekonomik özgürlük”tür. Avrupa 2020 Stratejisi’ndeki %75’lik istihdam hedefine ulaşılabilmesi için işgücü piyasasına katılım oranları düşük olan, ileri yaştaki kadınlar, engelli kadınlar, göçmen kadınlar gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımlarının sağlanmasına yönelik gereken önemin verilmesinin üzerinde durulmaktadır.

Öncelik alanlarından ikincisi “eşit ve eş değerde işe eşit ücret”tir. Burada hem ücret farklılıklarının üzerinde durulmakta, hem de ailedeki sorumlulukların orantısız bir şekilde paylaşımının kadının iş ve aile hayatı arasındaki uyumu sağlamasını güçleştirdiği ve kadını daha çok yarı zamanlı işlerde çalışmaya sevk ettiğinden bahsedilmektedir. Ayrıca, kadınların geleneksel olmayan meslek alanlarına yönelim konusunda cesaretlendirilmesini hedeflemektedir.

Kadınların “karar alma süreçlerinde erkeklere nispeten daha az temsil edilmesi” konusu üçüncü öncelik alanını oluşturmaktadır. Avrupa Komisyonu, bu alanda kadın-erkek dengesini iyileştirmeye yönelik tedbirleri göz önünde bulunduracağını, araştırma ve inceleme sektöründe üst düzey karar alma pozisyonlarındaki kadın oranını %25’e çıkarma ve Komisyon tarafından kurulan komite ve uzman gruplarında kadınların %40 oranında temsil edilmesinin sağlanması için çalışmalar yapılacağını belirtilmiştir.

Dördüncü öncelik alanı olan “cinsiyet temelli şiddetin önlenmesi” konusunda ise kadınların maruz kaldıkları aile içi şiddet, cinsel taciz gibi şiddet türlerinin önlenmesi

hedeflenmektedir. Bu nedenle Komisyon, şiddetle mücadele amacıyla AB bünyesinde bir strateji kabul edecektir.

Son olarak, “Dış ilişkilerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması” konusunda ise, AB’nin kadın-erkek eşitliğine yönelik Birlik içindeki politikalarının Birliğin üye olmayan ülkelerdeki faaliyetleriyle de ilgili olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda aday statüsündeki ülkelerden kadın-erkek eşitliği prensibini benimsemiş olmaları istenmektedir. Bunun yanında Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ve BM gibi uluslararası örgütlerle de işbirliği gerçekleştirilmektedir.

AB’nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları Roma Antlaşması’ndan bu yana sosyal politika alanı konularından biri olmuştur. AB bünyesinde önceleri “eşit muamele” politikalarıyla başlayan bu süreç, özellikle 1990’lardan itibaren ise “toplumsal cinsiyet eşitliğini ana plan ve programlara dahil etme” şekline dönüşerek önemini korumaya devam etmiştir.

BM ve AB politikalarının son on yıllık geçmişine bakacak olursak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesi fikri, büyük ölçüde toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek anlamında kullanılmıştır. 1960’lardan günümüze bu konunun üzerinde hassasiyetle durulmasında Avrupa Kadın Hareketi’nin rolü elbette ki tartışılmazdır (Woodward, 2008: 289). Bu ve bunun benzeri hareketlerin öncülüğünde, bütün dünya genelinde her alanda yaşanabilecek toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermeye yönelik resmi kurumların, sivil toplum kuruluşlarının, çeşitli platformların çalışmaları devam etmektedir. Eşitsizlikler günümüzde hala var olmaya devam etse de, özellikle AB’nin ve BM’nin devletler üzerindeki etkisi muhakkak ki büyük olacaktır.

### **1.2.2. Ulusal Düzenlemeler**

Günümüzde uluslararası belgelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ikinci plana atılan haklarının garanti altına alınması devletlerin sorumluluğuna verilmiştir. Ülkemiz, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirme stratejisinin büyük bir kısmını oluşturan hukuki çalışmalar konusunda son yıllarda önemli gelişmeler kaydetmiştir. AB müktesebatı ile uyum çerçevesinde eşitliği sağlamaya yönelik olarak başta Anayasa olmak üzere pek çok kanunda düzenleme yapılmıştır.

Ülkemizde eşitlik anlamında yapılan düzenlemeler, tarihsel olarak 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu'na kadar götürülebilir. Söz konusu Kanun ile eğitim tek sistem altında toplanmış, kadınlarla erkeklere eşit eğitim imkanları sağlanmıştır. Ayrıca, önemli bir diğer konu ise, günümüzde halen tartışılmaya devam eden siyasal haklar ile ilgilidir. Türk kadınları 1930'da yerel, 1934'te ise genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkını elde etmişlerdir (Dedeoğlu, 2012: 271).

Zamanla pek çok düzenleme yapılmış olmakla beraber, burada özellikle AB müktesebatı ile uyum çerçevesinde anayasada ve temel kanunlarda yapılan son düzenlenmeler incelenecektir.

*Anayasa:* Türkiye'de kadın-erkek eşitliği ilkesi, 2001 yılında Anayasa'nın 41. ve 66. maddelerinde, 2004 yılında 10. ve 90. maddelerinde ve 2010 yılında yine 10. maddede yapılan değişikliklerle güçlendirilmiştir. Şöyle ki;

- Anayasa'nın 10. maddesine; “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. Böylece bu madde ile devlete açık bir sorumluluk yüklenerek, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten uygulamaların devlet eliyle sağlanmasının önü açılmıştır.
- Anayasa'nın 41. maddesine; “Aile Türk toplumunun temelidir” ifadesinden sonra “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” hükmü eklenmiştir. Bu yeni hüküm ile toplumun temelini oluşturan aile kurumunun yeni bir bakış açısı ile değerlendirilmesinin gerekliliği Anayasa'daki yerini almıştır.
- Anayasa'nın 66. maddesinden Türk vatandaşlığının düzenlenmesi ile ilgili eşitsizlik içeren hüküm çıkarılmıştır.
- Anayasa'nın 90. maddesine “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümleri esas alınır” hükmü eklenerek, bu alanda önemli bir belge olan CEDAW Sözleşmesi de ulusal düzenlemeler karşısında üstün konuma getirilmiştir.

*Türk Medeni Kanunu:* TBMM tarafından kabul edilerek 2002'de yürürlüğe giren 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu bu şekliyle, kadın-erkek eşitliğini gözeten, cinsiyet ayrımcılığına son veren, kadınları aile ve toplum içerisinde erkekler ile eşit kılan, kadın

emeğini değerlendiren bir metin olmuştur (KSGM, 2008b: 63). Kanun ile getirilen başlıca düzenlemeler şunlardır:

- “Aile reisi kocadır” hükmü değiştirilerek “Evlilik birliğini eşler beraber yönetirler” hükmü getirilmiştir.
- Eski Kanun’da evlilik birliğini temsil hakkı, bazı haller dışında kocaya ait iken, yapılan değişiklikle evlilik birliğinin temsili eşlerin her ikisine verilmiştir.
- Evin seçimini kocanın yapacağı hükmü değiştirilerek, eşlerin oturacakları evi birlikte seçecekleri hükmü getirilmiştir.
- Aile konutu ile ilgili yapılan düzenlemede, eşlerden birinin diğerinin açık rızası olmadan aile konutu üzerindeki tasarruflarına sınırlandırma getirilmiştir. Kiralık bir konut bile olsa diğer eşin rızası olmadan kira akdi feshedilemez.
- Evlilik dışında doğmuş ve soy bağı tanıma veya hakim hükmüyle kurulmuş olan çocuklara, baba yönünden tıpkı evlilik içindeki çocuklar gibi eşit mirasçı olabilme hakkı getirilmiştir.
- Eski Medeni Kanun’da yer alan “eşlerin çocukların velayetini birlikte kullanacağı, anlaşmazlık halinde ise babanın reyinin üstün olacağı” hükmü değiştirilerek, eşlerin velayeti birlikte kullanacakları hükmü getirilmiştir.
- Kanun’da eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı hükmü getirilmiştir. Bu düzenlemeyle eşler mesleklerini diğer eşten izin almadan sürdürebileceklerdir.
- Kanun ile evlenme yaşı kadın ve erkek için eşitlenmiştir.
- Eski Medeni Kanun’a göre evin ve çocukların geçimi kocaya ait iken, Yeni Kanun’da, “Eşler birliğin giderlerine güçler oranında emek ve malvarlıklarıyla birlikte katılırlar” şeklinde düzenleme yapılmıştır.
- Daha önce evlenme için müracaat yeri, erkeğin oturduğu yerin evlendirme memurluğu iken yeni düzenlemede kadın veya erkeğin oturduğu yerdeki evlendirme memurluğu olarak değiştirilmiştir.

*İş Kanunu:* 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu’nun kabul edilmesi, insan hakları açısından mevcut eksiklikleri gidermede önemli bir ilerleme olarak görülmektedir. Bu bağlamda,

- İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacaktır.
- Cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyecektir.
- Cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğum iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacaktır.

*Türk Ceza Kanunu:* Günümüz ihtiyaçları doğrultusunda yeniden düzenlenen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 2005’te yürürlüğe girmiştir. Yeni düzenlemeler ile,

- “Kadın, kız ayrımı” biçimindeki tanım madde metinden çıkarılmıştır.
- Ayrımcılık suçu düzenlenerek, insanlar arasında yürürlükteki kanun ve nizamların izin vermediği ayrımlar yapılarak bazı kişilerin hukukun sağladığı imkanlardan yoksun hale getirilmeleri cezalandırılmıştır.

*Devlet Memurları Kanunu:* 2011 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda birtakım değişiklikler yapılarak yeni düzenlemelere gidilmiştir:

- Kanun’un 101. maddesine, “Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi halinde hamileliğin yirmidördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez.
- Kanun’un 104. maddesi ile, “Erkek memura, karısının doğum yapması sebebiyle isteği üzerine üç gün izin verilir” hükmü kaldırılarak yerine, “Memurun eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine on gün babalık izni verilir” hükmü getirilmiştir.

Kanun’un 108. maddesi ile, “Doğum yapan memura, verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilir” hükmü getirilmiştir. Böylece, izin oniki aydan yirmidört aya çıkarılmıştır. Yine bu madde ile, “doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü halinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir” ibaresi eklenmiştir. Ayrıca bu maddedeki yeni düzenlemeyle, üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun ana ve babasının rızasının kesinleştiği tarihten veya

vesayet dairelerinin izin verme tarihinden itibaren, istekleri üzerine yirmidört aya kadar aylıksız izin verilecektir. Evlat edinen her iki eşin memur olması durumunda bu süre, eşlerin talebi üzerine yirmidört aylık süreyi geçmeyecek şekilde, birbirini izleyen iki bölüm halinde eşlere kullandırılabilir.

*Gelir Vergisi Kanunu:* 2007 yılında yapılan değişiklikle hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin, düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

*Diğer Yasal Düzenlemeler:*

- Personel alımlarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasına ilişkin “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır.
- Kadın-erkek eşitliği, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, toplumsal yaşamın her alanında kadının konumunun güçlendirilmesi ile kadına yönelik şiddetin önlenmesinin devlet politikası haline getirilmesinin bir göstergesi olan 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.
- 7 Mart 2010 tarihli “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”te çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır. Böylelikle bazı işler yalnızca erkek işi olarak görülmekten çıkarılmış, kadınların istihdamına açılmıştır.
- Kadınların sosyo ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedefine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayınlanmıştır.

Yasal düzenlemelerin yanı sıra Kalkınma Planları’nda da toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının güçlendirilmesine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. 1995 Pekin

Deklarasyonu ve Eylem Platformu'na Türkiye'nin çekincesiz bir şekilde taraf olması muhakkak ki ülkedeki gelişmeleri hızlandırmıştır.

Kadın konusu Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan bu yana hazırlanan planlarda ayrı bir başlık halinde yer almaktadır. 1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı "Nüfus ve Aile Planlaması" başlığı altında, "Kadın" alt başlığına yer verse de, Plan'da toplumsal cinsiyete duyarlı bakış açısının yerleştirilmesine ilişkin uygulamalardan ziyade kadına özgü politikalara değinildiği görülmektedir (Tatlier, 2011: 84-85).

2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ise kadın konusu "Kadın, Aile ve Çocuk" başlığının altında yer almaktadır. Planda; amaç, ilke ve politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinden ziyade kadına yönelik politikalara yer verilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de kadınların kalkınma süreçlerine dahil edilmesine yönelik amaçlara bu Plan'da yer verilmesidir (Tatlier, 2011: 85).

Dünyada ve ülkemizde değişen ekonomik ve sosyal koşullara istinaden kalkınma planları geçmişte olduğundan daha önemli bir araç haline gelmiş, neticede hazırlanacak planlarda bu koşulların da dikkate alınması gerekliliği sonucu doğmuştur. 2007-2013 arası dönemi kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı da, "İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik içi uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye" vizyonu çerçevesinde hazırlanmıştır (DPT, 2006: 36).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kadın konusuna ayrı bir başlık açılmamış, diğer başlıkların altında yer verilmekle yetinilmiştir. Söz konusu dönemde, AB ortalamasına göre düşük seviyede olan işgücüne katılma ve istihdam oranlarında ilerleme kaydedilememiştir. Bu oranların düşük olması kadınların işgücüne ve istihdama yeterince katılamamasından kaynaklanmaktadır (DPT, 2006: 37). Bu bağlamda, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulması, iş arama stratejilerinin geliştirilmesi, işsizler, engelliler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasının sağlanması, istihdam garantili eğitim programlarının geliştirilmesi gibi hususlara Plan'da yer verilmiştir (DPT, 2006: 39).

Yine bu Plan'da; kadınlar, çocuklar, yaşlılar, engelliler başta olmak üzere, yoksulluk riskiyle karşı karşıya olanlara yönelik eğitim, kültür, sağlık gibi hizmetlerin artırılması ihtiyacının devam ettiğinden de bahsedilmiştir. Ayrıca bütün çalışmalara rağmen kadınların okuryazarlık ve işgücüne katılım oranının halen istenilen seviyeye gelmediğine de değinilmiştir. AB ülkeleriyle kıyaslandığında kadınların karar alma sürecine katılımının da düşük olduğu gözlemlenmiştir (DPT, 2006: 43).

Plan'a göre, işgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacaktır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılacaktır (DPT, 2006: 84). Eğitime ayrılan özel kaynaklar eğitimde fırsat eşitliğine imkan sağlayacak şekilde yönlendirilecektir (DPT, 2006: 87).

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için; bu kesime yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılabilecektir. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla bu konudaki toplumsal bilinç artırılabilecektir (DPT, 2006: 89).

Türkiye, 2003 yılında AB'nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı'na katılarak İstihdam Stratejisi'ni izleme çabası içinde bulunduğu da göz ardı edilmemelidir (Koray, 2011: 35). Böylece Türkiye'de sosyal politika alanında yapılan reformlar AB Programı ile desteklenmeye çalışılmıştır (Kılıç, 2008: 487). Yapılan yasal ve kurumsal düzenlemelere rağmen, AB tarafından 2012 Türkiye İlerleme Raporu'nda, eşitliği sağlamaya yönelik bazı çalışmaların yapıldığı kabul edilmekle birlikte, çalışmaların hala istenilen düzeyde olmadığı belirtilmektedir. Ayrımcılık ile Mücadele Kurulu'nun kurulmasına ilişkin mevzuatın kabul edilmediğinin üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, AB müktesebatı tarafından gerekli görülen "Eşitlik Birimi"nin henüz oluşturulmadığı da dile getirilmektedir (<http://www.abgs.gov.tr>, 2013).

İlerleme Raporu'nda, kadın haklarına saygı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mevzuatın iyileştirilmesi yönünde adımlar atıldığı, ancak, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun, yasal süreç yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politika alanlarına dahil edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kanun ve genelgelerin uygulanmasının izlenmesi ve kadın örgütleri ile ilişkiler kurulması konularına daha



fazla dahil olmasına ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Bu konuda, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal ve uluslararası kaynaklarla desteklenen eylem, politika ve genelgelerin sürdürülebilirliğinin daha önemli olduğu ifade edilmektedir (<http://www.abgs.gov.tr>, 2013).

İlerleme Raporu'nda, iş gücü piyasasının esnekliğini arttırma çabalarında, genel olarak toplumsal cinsiyete dayalı işgücü piyasası sınıflandırmasından kaçınılması gerektiğinin dikkate alınmadığı belirtilmektedir. Çalışma hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi iyileştirmeye yönelik tedbirlerin tam olarak mevcut olmadığı, mevcut bulunanların ise toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımından ziyade kadınlara odaklandığının altı çizilmiştir (<http://www.abgs.gov.tr>, 2013).

### **1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi İçin Kurumsal Mekanizmalar**

Pek çok Avrupa ülkesinden önce, ülkemizde kadın-erkek eşitliği adına –yeterli olmamakla beraber- düzenleme yapılmıştır. Ancak kurumsallaşma anlamında herhangi bir gelişmeden bahsetmek cumhuriyetin ilk yılları için mümkün değildir.

Avrupa'da birçok ülkede kadın-erkek eşitliği konusundaki kurumsallaşma süreci 1970'li yıllara rastlamaktadır. Dünyadaki gelişmeler, Türkiye'de de kadın-erkek eşitliği konusunun devletin sorumluluğunda olması ve devlet bünyesinde yapılanmanın gerektiği fikrini uyandırmıştır (KSGM, 2007: 19). Bununla beraber resmi düzeyde pek çok yapılanma da zamanla ortaya çıkmış, ayrıca özellikle bu alanda mücadele için sivil toplum örgütleri de oluşturulmuştur.

#### **1.3.1. Resmi Düzeyde Kurumsal Mekanizmalar**

CEDAW'ın 2. maddesi'nde; “Kadınların haklarını erkeklerle eşit bir biçimde koruyacak hukuki mekanizmalar kurmak ve yetkili ulusal yargı yerleri ile diğer kamu kurumları vasıtasıyla herhangi bir ayrımcılık karşısında kadınların etkili bir biçimde korunmasını sağlamak” hükmü yer almaktadır. Ayrıca 1985 yılında Nairobi'de gerçekleştirilen Üçüncü Dünya Kadın Konferansı'nda kabul edilen “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kapsamında ülke düzeyinde politikalar oluşturmak ve uygulamaya koymak üzere kurumsallaşmaya gidilmesinin önemine dikkat çekilmiştir (KSGM, 2008a: 21).

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin devlet çatısı altında örgütlenmesi konusu incelendiğinde, ilk oluşumun, Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda öngörülen tüm sosyal sektörlere ulaşılması hedefine bağlı olarak, 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı içerisinde, dezavantajlı kesimlerden biri olan “kadın” konusunda çalışmalar yürütmek üzere “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu” kurulması olduğu görülmektedir (KSGM, 2007: 19).

CEDAW ve Kadının İlerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri kapsamında kadın konusunda ülke düzeyinde politikalar oluşturmak ve uygulamaya koymak üzere bir örgütlenmenin gerçekleştirilmesi hükümleri çerçevesinde 1990 yılında, Başbakanlığa bağlı olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kurulmuştur (KSGM, 2007: 19; Elver, 2004: 301). Yaklaşık on yıl boyunca pek çok kez idari ve hukuki niteliği değişime uğrasa da, nihayet, Kurum 2004’te yürürlüğe giren 5251 sayılı “Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” ile yeniden yapılandırılmıştır. Genel Müdürlük, sorunların parlamentoya taşınmasında ve kadınlar lehine kararlar alınmasında etkin çalışmalar yürütmektedir.

KSGM, görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör ile işbirliği yapmak, koordinasyonu sağlamak; kadınlara kanunlarla verilen hakların tam ve eşit kullanılabilmesi ve kadın-erkek eşitliğinin toplumsal kalkınma sorunu olarak algılanması amacıyla kamuoyunu bilgilendirmek; kadınların eşit hak ve fırsatlara ulaşmasını sağlayacak çalışmalar yapmak ve en önemlisi kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda etkin hale getirmek ve eğitim düzeyini yükseltmek amacıyla yapılacak her türlü çalışmaya destek vermek, bu konularda stratejiler geliştirmek, plan ve programları oluşturmak ve temel politikaların belirlenmesine katkıda bulunmak gibi görevlere haiz kılınmıştır.

İlgili kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin de katılımı ile KSGM bünyesinde oluşturulan Kadının Statüsü Danışma Kurulu, “Kadının statüsüne ilişkin konuları incelemek, değerlendirmek ve bu konularda görüş oluşturmak ve önerilerde bulunmak” ile görevlendirilmiştir (Tatlıer, 2011: 82).

KSGM tarafından 2007 yılında yürütülmeye başlanan “Kadın Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet Eğitimi”ne üst düzey kamu yöneticileri, belediye başkanları, kamu personeli, sendika ve üniversite temsilcileri katılmıştır. 2009 yılından bu yana ise kamu görevlilerine yönelik olarak başlatılan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi” ise halen belirli dönemlerde devam etmektedir (KSGM, 2012a: 14-15).

2012-2015 arası dönemi kapsayan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı ise KSGM'nin önderliğinde hazırlanan önemli bir yol haritasıdır. Bu planın hedefleri içerisinde, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddetle mücadele konularında yasal düzenlemeler yapmak ve uygulamadaki aksaklıkları ortadan kaldırmak, kadına yönelik şiddeti doğuran ve pekiştiren olumsuz tutum ve davranışların ortadan kaldırılması amacıyla, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konularında toplumsal farkındalık yaratmak ve zihinsel dönüşüm sağlamak sayılmıştır (KSGM, 2012a: 19). Bunun için de politika yapıcılara, karar vericilere, hizmet sunanlara ve kamuoyuna yönelik görsel ve basılı materyallerin işbirliği içinde hazırlanması ve dağıtılması uygun görülmüştür. Ayrıca istenilen hedeflere ulaşılabilmesi için eğitim programı, seminer, konferans vb. etkinliklerin düzenlenmesi de uygun görülmüştür (KSGM, 2012a: 24).

Önemli gelişmelerden biri de 2009 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulması olmuştur. İlgili Kanun'da; kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak ülkemizde ve uluslararası alandaki gelişmeleri izlemek, bu gelişmeler doğrultusunda TBMM'yi bilgilendirmek, kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, istenildiğinde TBMM'ye görüş sunmak Komisyon'un amaçları arasında sayılmıştır (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2012). Bu anlamda Komisyon, gerek kadın erkek eşitliğinin uygulamaya yansıtılmasında gerekse sorun alanlarına yönelik çözümler üretilmesinde büyük rol oynayacaktır.

Yine, KSGM tarafından toplumsal cinsiyet bilincinin artırılmasını sağlamak amacıyla zaman zaman çeşitli üniversitelerde özellikle iletişim fakültesi öğrencilerine yönelik olarak “Toplumsal Cinsiyet Medya Atölyeleri” düzenlenmektedir (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2013). Ayrıca, 1995 yılında Pekin'de yapılan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda alınan kararlar uyarınca üniversitelerde kadın

sorunlarına ilişkin araştırma merkezleri kurulmaya başlanmıştır (Eroğlu, 2004: 26). Böylece, kadın konusu akademik ortamlarda tartışılmaya, sorunlara çözümler önerileri aranmaya başlanmıştır.

Ülkemizde, yaklaşık 21 üniversitede “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi” veya “Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi” isimleri altında oluşumlara gidilmiştir. Bu merkezlerden ilki 1989 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde kurulan “Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi”dir. Kadın sorunlarıyla ilgili ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılığın geliştirilmesi için uluslararası gelişmeleri izlemek ve gelişmelere ilişkin bilgilendirici panel, konferans vb. toplantılar düzenlemek; toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının tüm politika ve programlara yerleşmesine katkı sağlamak üzere eğitim ve araştırma faaliyetleri yapmak; kadınların eğitim, sağlık, hukuk, siyaset ve iş yaşamındaki sorunlarına ilişkin araştırmalar yapmak, desteklemek ve bu araştırmalarda eşgüdümü sağlamak, işbirliği ve iletişimi güçlendirmek; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda farkındalığı ve duyarlılığı artırmak için eğitim programları düzenlemek, bilinç artırıcı çalışmalar yapmak Merkez’in amaçları arasında sayılmaktadır (<http://www.istanbul.edu.tr>, 2012).

Yine pek çok üniversitede, toplumsal cinsiyet ve kadın çalışmaları konularında yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim veren programlar bulunmaktadır. Hacettepe Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve diğer birçok üniversitede bu alana yönelik olarak yüksek lisans ve doktora dersleri verilmektedir (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2013).

Duruma bir de istatistikî açıdan bakacak olursak, Türkiye İstatistik Kurumu bünyesinde de çalışmalar yapıldığı görülecektir. Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı tarafından üretilen toplumsal cinsiyet istatistikleri; sosyal, ekonomik ve kültürel konularda cinsiyetler arası farklılığı vurgulayacak ileri analiz çalışmalarını ve toplumsal cinsiyet göstergelerini kapsamaktadır (<http://www.tuik.gov.tr>, 2013).

### **1.3.2. Sivil Toplum Kuruluşları**

Türkiye’de kadın hareketlerinin gündeme gelmesi ve kadına yönelik kuruluşların ortaya çıkmasında siyasal ve sosyal hareketlerin kadın sorunlarına yaklaşımları önemli rol

oynamıştır (<http://www.thb.hacettepe.edu.tr>, 2012). 1980 sonrası dönemde sivil toplum alanındaki önemli oluşumlardan birisi de, arka planında güçlü bir akım olan feminizmin bulunduğu kadın gruplarıdır. Kadınlar; eylemler, protestolar, hak talepleri ve hazırladıkları yayınlarla kendilerini ilgilendiren aile içi şiddet, ailedeki eşitsiz işbölümü gibi konularda gündemi “meşgul” etmeye başlamış ve bu konularda siyasal iktidarı ve politikaları etkileyecek güce ulaşmışlardır. Ayrıca kadın grupları, çeşitli üniversitelerde açılan kadın araştırmaları merkezleri, siyasi partilerdeki kadın komisyonları gibi kadınlara özgü alanların oluşmasında etkili olarak devleti kendi taleplerine karşı duyarlı olmaya zorlamışlardır (Türköne, 2006: 375).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde savunuculuk ve lobicilik faaliyetleri açısından büyük öneme sahip olan sivil toplum kuruluşları, günümüzde kadın hareketinin toplumsal bir yansıması olarak, hem ulusal hem de uluslararası politika oluşturma süreçlerinde aktif hale gelmeye başlamışlardır. Belirtmeliyiz ki, KSGM çok sayıda sivil toplum kuruluşu ile işbirliği yapmaktadır ve STK’ların bir kısmı Kadının Statüsü Danışma Kurulu’nda temsil edilmektedir (KSGM, 2008a: 23). Konunun ehemmiyeti açısından bakılırsa, devlet adına hizmet veren bazı resmi kurumlar tarafından STK’ların dikkate alınması, sorunların çözümüne büyük ölçüde katkı sağlayabileceği öngörülebilir.

“Türkiye’nin Az Gelişmiş Bölgelerindeki Kadınların ve Kadın STK’ların Güçlendirilmesi” projesi, GAP Bölge Kalkınma İdaresi tarafından kadının statüsünün yükseltilerek bölgesel kalkınmışlık farkındalıklarının ortadan kaldırılması amacıyla uygulanmaktadır. Proje, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu ve Doğu Karadeniz bölgelerinde, yalnızca kadınların ve kadın sivil toplum kuruluşlarının statüsünün yükseltilmesini değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların kamu hizmetlerine erişimi konusunda genel kamuoyu, kadın örgütleri, yerel kamu kuruluşları ve yerel yönetimler arasında farkındalık yaratmayı ve birlikte çalışma kapasitelerini güçlendirmeyi hedeflemektedir (<http://www.gapkadinstk.org>, 2012).

“Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı”, 1990 yılında şiddetle yüz yüze olan kadınlarla dayanışmayı sürdürmek, aile içindeki şiddete karşı mücadeleyi yaygınlaştırmak amacıyla kurulmuştur (<http://www.morcati.org.tr>, 2012). Bu dernek, özellikle kadına

yönelik şiddeti mağduru olan kadınlara barınma imkanı sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır.

Önemli bir diğer kuruluş ise 1996'da kurulan “Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği”dir. Kuruluşun amacı; kadın kuruluşları ve kadın hareketine duyarlı kişiler arasında iletişim, işbirliği ve dayanışmayı arttırmak, onların deneyimlerini genç kuşaklara aktarmak, ulusal ve uluslararası bir iletişim ağı oluşturmaktır. Uçan Süpürge, kendini en geniş anlamıyla bir “iletişim merkezi” olarak tanımlamakta; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların güçlenmesi ve eşitsizlikten kaynaklı sorunların çözümüne katkıda bulunulmasını hedefleri arasında saymaktadır (<http://www.ucansupurge.org>, 2012).

1997 yılında kurulan “Kadın Adayları Destekleme Derneği” (KADER), kadınların özellikle siyasal hayatta daha çok söz sahibi olabilmelerine yönelik çalışmalar yapan bir kuruluştur. Kadınların politikaya katılımını engelleyen ekonomik, sosyal, kültürel ve yasal engellerin ortadan kaldırılması, kadınların karar mekanizmalarında eşit temsilini sağlamak için geçici özel önlem politikalarının yasalarda ve siyasi parti tüzüklerinde yer alması, kadınların aday olmaya teşvik edilmesi, siyasi partilerde yer alan kadınlar arasında; onlarla kadın hareketi arasında, kadın sorunları ve politikaları konusunda iş ve güç birliğinin gelişmesi amacıyla, lobi, savunma, kampanya, örgütlenme ve eğitim çalışmaları yapmayı amaç edinmiştir (<http://www.ka-der.org.tr>, 2012).

Türkiye’de kadınlar adına çalışan önemli kuruluşlardan biri olan “Türkiye Kadın Girişimciler Derneği” (KAGİDER), 2002 yılında kadın girişimciler tarafından ülke çapında faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olarak kurulmuştur. Kadın girişimciliğini geliştirmeyi, ekonomik ve sosyal yaşamda kadının konumunu güçlendirmeyi ve kadınlara karar alma süreçlerinde etkin bir rol oynayacakları hayat sunabilmeyi misyon edinmiştir (<http://www.kagider.org>, 2012).

Bütün bunların dışında; Türk Kadınlar Birliği, Üniversiteli Kadınlar Derneği, Kadın Haklarını Koruma Derneği ve Kadının Sosyal Hayatını İnceleme Derneği, Çağdaş Kadın ve Gençlik Vakfı ve Kadın Dayanışma Vakfı gibi birçok kuruluş kadın merkezli hizmetler vermektedir.

Hemen hemen her ilde kadına yönelik çalışmalarda bulunan dernek ya da vakıf bulunmaktadır. Ancak önemli olan bu kuruluşların niceliğinden çok niteliğidir. Çok sayıda ancak yarım ve yetersiz kalan faaliyetler gerekleştirmektense, az sayıda fakat daha kaliteli hizmetler sunmak daha etkili olacaktır.

Sorunların tespiti, tahlili ve sorunlara çözüm olarak üretilecek alternatif politikalar oluşturmak, toplumsal cinsiyet eşitliğı hedefine ulaşmada birer basamak görevi görecektir. Ayrıca, kadınlara ilişkin sorunların bizzat bu sorunları yaşayanlar olarak kadınlar tarafından ele alınması sağıklı çözümler üretilmesine imkan tanınması bakımından önemlidir.

## **BÖLÜM 2: GENEL OLARAK TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAYA YÖNELİK UYGULAMALAR**

Sorunların kaynağına inen, sivil toplumun desteğini alan, bir hizmeti en iyi ona en yakın birimin yerine getireceği ilkesinden yola çıkarak yerel yönetim birimlerini -özellikle belediyeleri- güçlendiren devletlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda başarılı olmaları beklenebilir.

Kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarında hiç şüphesiz farklılıklar söz konusudur. Bu nedenle iki cinsin yerel yönetimler tarafından sunulan sosyo ekonomik ve mekansal hizmetlerden yararlanabilmeleri için farklı düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Çünkü yasa önünde eşitlik, özellikle kadınların yaşam koşullarının iyileştirilmesi için yeterli gelmemektedir.

Sorunların yerel düzeyde ele alınmasının somut çözümler üretilmesinde daha etkili olacağı savından hareketle, çalışmanın bu bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada belediyelerin önemine vurgu yapılacak, eşitliği sağlamaya yönelik uygulamalara değinilecektir.

### **2.1. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme**

Kadınlar tarih boyunca eğitim, siyaset ve çalışma hayatı gibi pek çok alanda erkeklerle aynı haklara sahip olmak için mücadele etmişlerdir. Devletlerden bazıları, verilen bu mücadelelere karşı duyarsız kalmamış ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermek amacıyla bazı politikalar belirlemişlerdir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme bu politikaların en önemlilerinden biridir (Demir, 2011: 136).

Politikaların başarıyla uygulanabilmesi, belirlenen hedefler için ne kadar kaynak ayrıldığı ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının bütçeleme süreçlerinde yer alabilmesi, politikaların uygulanabilirliği açısından önem kazanmaktadır (Klatzer, 2012: 9).

Siyasal sistemler ve çağdaş yönetim anlayışları incelendiğinde, bütçelerin demokrasi düşüncesinin gelişmesinde önemli rol oynadığı görülmektedir. Özellikle 1980'lerden sonra yaşanan küresel dönüşümler çerçevesinde, bütçeler dar anlamda bir gelir-gider



dengesi olmaktan çıkarak, sosyo ekonomik araçlara karşılık gelecek şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Örücü ve Bakırtaş, 2012: 468). Çünkü devletin mali alanda en önemli politika aracını devlet bütçeleri oluşturmaktadır. Devlet bütçelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ön planda tutulması gerekliliği ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (gender budgeting) kavramını ortaya çıkarmıştır (Tüğen ve Özen, 2008: 2).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, bireyler arasındaki gelir farklılıklarının ve cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasına, kamu kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmasına ve daha faydalı politikalara aktarılmasına yardımcı olur (Bellamy, 2002: 5). Bütçe ödeneklerini, toplumsal cinsiyet eşitsizliği için farkındalık yaratacak aktivitelere finansal destek sağlayacak şekilde belirlemek mümkündür (Meriç, 2007: 63). Böylece, toplumsal cinsiyet eşitliği için öncelik gerektiren alanlara daha düzenli kaynak aktarılabilir.

İktisadi politikaların ve kamu hizmetlerinin toplumdaki sonuçlarının cinsiyet boyutu bulunmaktadır. Daha önce de bahsettiğimiz gibi kadınların ve erkeklerin tercihleri ve öncelikleri farklıdır. Ancak, bütçeler hazırlanırken, bu farklı tercihler ve öncelikler maalesef pek fazla dikkate alınmamaktadır (Şenesen, 2008: 5). İşte, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı, toplumda var olan cinsiyet eşitsizliklerinin üzerinde durarak, kadınların içinde bulunduğu dezavantajlı durumların gerekli desteklemeler ile giderilmesini ve böylece kadının statüsünün yükseltilmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeler, cinsiyet ayrımcılığını en aza indirme çabalarında birer araç olarak kullanılmakla birlikte kadının statüsünün geliştirilmesine yönelik politikaların hayata geçirilmesine de katkıda bulunmaktadır (Örücü ve Bakırtaş, 2012: 468; Demir, 2011: 137).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı, insanlarda farkındalık yaratılması, toplumsal cinsiyet eşitliğini ele alan konuların daha iyi anlaşılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çabaların daha etkili sonuçlar vermesi adına, karar vericiler nezdinde temel bir strateji niteliğindedir (Klatzer, 2012: 12).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadınlar ve erkekler için ayrı bütçeler hazırlanması değildir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kamusal harcamaların

yarısının erkeklere, yarısının kadınlara yönelik olması anlamına da gelmemektedir. Bu bütçelemelerde, harcamaların kadın ve erkeklerin önceliklerine göre eşit dağıtımı ve cinsiyet ayrımcılığının azaltılması için eşit şekilde kullanılması söz konusudur (Lombardo, 2003: 23). Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadınla erkek arasındaki gelir düzeyi ve gelir bölüşümü konusundaki kadının aleyhine olan farkları ortadan kaldırmaya çalışmaktadır (Kalaycı ve Kartalçı, 2011: 27).

Parlamentolararası Birlik'in tanımına göre toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme; kadın ve erkeklerin, kız ve erkek çocukların gereksinimlerinin karşılanmasında kamu kaynaklarının hakça kullanımını ve kamu gelirlerinin yükünün hakça üstlenilmesini gözetir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe, genel anlamıyla kadınlar için ayrı bir bütçe değildir, ama kadınların toplumdaki geride olan konumlarını kabul ederek, bütçenin cinslerarası eşitsizliklerin giderilmesine yönelik olarak düzenlenmesi ve uygulama sonuçlarının izlenmesine olanak sağlayacak şekilde yapılandırılmasıdır (Şenesen, 2008: 5). Örneğin; baraj, otoban gibi büyük ölçekli altyapı yatırımlarının sonuçlarının cinsiyet açısından ayrıştırılması zor olabilir ama toplu taşıma, sağlık, eğitim gibi alanlarda cinsiyete duyarlı hareket etmek daha mümkündür (Kalaycı ve Kartalçı, 2011: 27).

İlk defa 1980'lerde Avustralya'da uygulamaya konulan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı, sonraki yıllarda İsveç, Fransa, Belçika, İngiltere ve İspanya'da benimsenmeye başlanmış, iyi uygulama örnekleri ise zamanla dünya genelinde yaygınlaşmıştır. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, günümüzde kırktan fazla ülkede uygulama alanı bulan bir anlayış haline gelmiştir (Stotsky, 2006: 24).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin uluslararası alanda büyük bir ilgi uyandırmasında, büyük ölçüde BM Pekin Eylem Platformu etkili olmuştur. Bu Platform'da, politikalar ve programlar ile ilgili kararların, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir bir bakış açısıyla ele alınması gerektiği vurgulanmıştır. Yine bu Platform'da, devletleri cinsiyet eşitliğine ilişkin taahhütlerinden dolayı sorumlu ve hesap verebilir kılmanın önemi üzerinde durulmuştur. Böylece devletler, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama adına buldukları taahhütleri yerine getirmekten dolayı sorumlu olacaklarından, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme bu hususta önemli bir uygulama örneği olacaktır (Tüğen ve Özen, 2008: 4). Unutulmaması gerekir ki, toplumsal

cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarını yürüten ülkelerde uygulamalar ülkenin ekonomik, siyasal ve sosyal yapısına göre farklılık gösterebilecektir (Aksoy, 2006: 45).

2000’li yıllardan bu yana özellikle AB, BM, Dünya Bankası gibi uluslararası örgütlerin de direktifleriyle, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme için girişimlerde bulunan devlet sayısı gittikçe artmaktadır.

Türkiye’de ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik çalışmaların başlaması 1980’li yıllara kadar uzanmaktadır. Özellikle CEDAW’ın çekincesiz bir şekilde imzalanmasının, bu tür çalışmaların ülkemizde devam etmesinde payı büyüktür (Şahin, 2011: 96). Yapılan çalışmaların içinde belki de en önemlisi, KSGM tarafından 2008-2013 yılları arası dönemi kapsayacak şekilde hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”dır. Plan’ın hedef ve stratejiler bölümünde, Maliye Bakanlığı’na toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için hazırlık çalışmaları başlatılması sorumluluğu verilmiştir. Ayrıca, KSGM’nin TÜİK ile bu bağlamda ortaklaşa faaliyetler yürütülmesi de uygun görülmüştür (KSGM, 2008a: 25).

Kamu mali yönetim anlayışında dünyada yaşanan gelişmeler dikkate alınarak, uluslararası standartlara ve AB müktesebatına uygun bir kamu mali yönetimi ihtiyacını karşılamak amacıyla 2003 yılında 5018 sayılı “Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu” kabul edilmiştir. Bu Kanun ile getirilen yeniliklerin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe oluşturulabilmesi açısından değerlendirilmesinin, stratejik planların yeni düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanmasının ve sorun alanlarının tespit edilmesinin Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin sorunların çözümüne büyük katkı sağlaması beklenmektedir (Aksoy, 2006: 90).

Maliye Bakanlığı’nın bütçenin hazırlanması sürecindeki önemi dikkate alınırca, Bakanlık personelinin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten bir bakış açısıyla hareket etmesi, hiç şüphesiz bütçeye olumlu şekilde yansiyacaktır.

Bütçeler, toplumsal cinsiyet açısından tarafsız değildir; kamu harcamaları, kamu gelirleri ve vergilendirme yapıları, kadınlarla erkekler arasındaki gelir uçurumlarını derinleştirebilmekte veya daraltabilmektedir. Bu nedenle hükümetler daha eşitlikçi bir

bütçeleme için, bütçede ortaya çıkan önceliklerini ve bu önceliklerin kadınlarla erkekleri nasıl etkilediğini incelemek durumundadır (<http://bianet.org>, 2013).

Aslında temel sorun, kaynakların toplumsal ve iktisadi durumları birbirinden farklı olan erkekler ve kadınlar için eşit şekilde harcanıp harcanmaması değil, kadın ve erkeklerin ihtiyaçları için yeterli düzeyde kullanılıp kullanılmamasıdır (Kalaycı ve Kantarcı, 2011: 29). Yani önemli olan devlet bütçesinin kadın ve erkekler üzerindeki etkilerine göre, toplumun cinslerarası ilişkiler temelinde bilinçli bir şekilde, ihtiyaçlar doğrultusunda dağıtılmasıdır (Budlender, Sharp ve Allen, 1998: 5).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın haklarının geliştirilmesine katkı sağlayacağı gibi; hükümetin alacağı kararlar ve uygulayacağı politikalarda daha şeffaf davranmasını ve hesap verebilir/hesap sorulabilir olmasını da geliştirecektir. Kamu harcamalarının ve vergileme politikalarının ücretli veya ücretsiz çalışma alanlarına bağlı olarak kadınlar ve erkekler üzerindeki anlam ve etkileri farklıdır. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe ile bu çelişkiler ortaya konabilir ve hükümetlerin ekonomi politikaları bağlamında bu çelişkilerin ortadan kaldırılması için fırsat elde etmesi sağlanabilir (Kalaycı ve Kantarcı, 2011: 29).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe türleri, devletlerin birçok hedefleri ile ilgili verilerini çeşitlendirmesini getirecektir. Bütçeyle ilgili amaçlar cinsiyet esaslı olarak ele alınacağı için değiştirilmesi gerekecektir. Çünkü toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin tam anlamıyla uygulamaya geçirilebilmesi için, öncelikle mevcut verilerin toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir (Kalaycı ve Kantarcı, 2011: 30).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin, belde sakinlerine, belediye çalışanlarına ve politika yapıcılara sağlayacağı uzun vadeli faydalar dikkate alındığında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştiği bir belediyeye doğru yol alındığı görülecektir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımına yerel düzeyde bakılacak olunursa, aslında nihai amacın belediye bünyesinde bulunan aktörlerin olağan faaliyetleri arasına toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini de katmalarını ve bunlara daha fazla önem vermelerini sağlayacak şekilde bütçeleme ve planlama süreçlerini dönüştürmek olduğu görülecektir (Klatzer, 2012: 15).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin faydaları şöyle sıralanabilir (Kalaycı ve Kantarcı, 2011: 37):

- Kadınların ekonomik anlamda daha görünür kılınması,
- Kadınlara ayrılan kaynakların nasıl harcandığının daha ayrıntılı bir şekilde gösterilmesi,
- Karar alıcılar tarafından, kadınların ve erkeklerin kamu harcamaları ile ilgili önceliklerinin neler olduğunun anlaşılması,
- Kaynakların doğru yerde ve doğru şekilde kullanılması sonucunda verimin ve ulusal gelirin artması,
- Hükümet bütçelerinin etkin, hesap verebilir ve şeffaf olması,
- Hükümetin kamuoyuna açıkladığı ile yürüttüğü politikaların gerçek etkileri arasındaki farkın görülmesi,
- Bütçelerde yer alan asıl önceliklerin ortaya çıkması,
- Vatandaşların, karar alma sürecine demokratik katılımı için bir zemin oluşturulmasının sağlanması.

Kamu idarelerinin, kamu kaynaklarını kullanırken toplumsal cinsiyet eşitliğini dikkate alıp almadıklarının sorgulanması, daha eşit bir toplum idealine ulaşmayı hedefleyen çalışmalar açısından önemli ve gereklidir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, devlet bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hizmet edip etmediğini belirleyen, bu belirleme sonucunda ise eğer eşitliğin tesisine hizmet etmiyorsa bu durumun değişmesi için gerekli değişimleri sunan bir süreçtir (European Women's Lobby, 2004: 4; Cansız, 2009: 7).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışı, bütçe sürecine halkın daha fazla katılımını ve bütçe sürecinin daha şeffaf hale gelmesini sağlaması bakımından, iyi yönetim için gerekli unsurlardan biridir (Genç, 2010b: 43).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme sürecinde; süreci başlatacak olan parlamentolar, süreci yönlendirecek ve etkinleştirecek olan hükümetler ve sürecin uygulama aşamasında etkili olacak kamu idareleri ana aktörler olarak önemli olduğu gibi, bu süreçte parlamentolara ve hükümetlere teorik ve eğitsel destek veren, akademisyenler ve uzmanlar ile kamuoyu oluşturulmasına katkıda bulunan sivil toplum kuruluşlarının bilgilerinden yararlanılması da önemlidir (Genç, 2010b: 48). Bütün bunların yanında kadın dostu bir katılımcı bütçe sürecinin sağlanması için kadınların bilgilendirilmesine ve kadınların katılımının teşvikine yönelik tedbirlere de gerek vardır.

Kaynaklar dağıtılırken dezavantajlı konumda olanların ihtiyaçlarının gözetilmesinde adil davranmak ve kaynakları gerçek ihtiyaçlar doğrultusunda paylaşmak, sorunların çözümü için önemlidir. Ancak, sorunların tespit edilebilmesi ve eşitsiz durumların giderilebilmesi için bu çerçevede politika üretilmesi gerekmektedir (Aksoy, 2006: 33). Bununla beraber, idare dışında geliştirilen toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme girişimleri, kadın sorunlarına çözüm olabileceği gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına da katkıda bulunabilir. Ancak, yapılan uluslararası araştırmalar göstermektedir ki, belediye içerisinde gerçekleştirilecek olan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları çok daha yararlı olabilir (Klatzer, 2012: 58).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı benimsendiğinde, belediye düzeyindeki bütçeleme ve planlama sürecine daha geniş bir paydaş grubun katılımı sağlanabilir. Uzmanlık komisyonları, stratejik planlama ve performans programlaması, acil durum planlaması, Kent Konseyleri gibi yerel düzeyde bulunan katılımcı mekanizmalarda toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının uygulamaya koyulmasıyla, belediye hizmetlerine katılım arttırılabilir (Klatzer, 2012: 14).

Dünyanın hiçbir devletinde tek tip bir cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı yoktur. Çünkü her ülkenin ihtiyaçları, gelir kaynakları ve öncelikleri birbirinden farklıdır. Bu nedenle, hükümetler toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme tekniğini daha etkin olarak uygulayabilmeleri için, sadece diğer ülke örneklerini incelemekle kalmayıp, aynı zamanda bu tekniği kendi siyasal, yönetsel, toplumsal ve mali yapılarıyla da sentezlemelidirler.

## **2.2. Eşitliğe Yönelik Uygulamalar**

KSGM, toplumda kadının statüsünün yükseltilmesi amacıyla, kurulduğu günden bu yana çalışmalarına devam etmektedir. KSGM bünyesinde yapılan çalışmalar içinde önemli olanlardan biri 28-29 Ocak 2006 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirilen "Medeniyetler İttifakında Kadın" konulu uluslararası kongredir. Kongrenin sonunda bir rapor yayınlanmış ve bu raporda birçok ülkede sürdürülebilir kalkınmanın, kadının üretime, karar alma mekanizmalarına ve siyasete katılımı ile sağlanabileceği belirtilmiştir. Ayrıca kongrede, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, kanunlarda, fırsatlarda ve katılımında eşitliğin sağlanmasıyla gerçekleştirilebilecek bir süreç olduğu görüşü üzerinde taraflar mutabık kalmıştır (KSGM, 2006b: 32).

Kadınlar, birey olmaktan kaynaklanan haklarını tam anlamıyla kullanabilmeleri için yüzyıllar boyu verdikleri mücadeleler sonucunda –yeterli olmamakla birlikte- pek çok kazanım elde etmişlerdir. Bu kazanımların elde edilmesi ise aslında, kadınların eğitime erişimlerinden, istihdamda yer almalarına ve karar alma mekanizmalarındaki temsillerine kadar uzanan zorlu bir süreçtir. Bu nedenle, kadınların eğitim, istihdam ve katılım alanlarındaki durumlarının incelenmesi konumuz açısından önem arz etmektedir.

### **2.2.1. Eğitim**

Eğitim, toplumsal hayatta gerçek fırsat eşitliğinin yaratılmasında, gerek temel gerekse mesleki becerilerin kazanılmasında yani hayatın bütün evrelerinde büyük önem taşımaktadır (Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, 2006: 15).

Bir ülkenin kalkınması, o ülkede yaşayan halkın nitelikli ve sürekli eğitim almasına bağlıdır. Bilgi çağına geçilmesiyle beraber, eğitimin hiçbir zaman olmadığı kadar önemli hale geldiği açıktır. Kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, onların kişisel gelişimine ve refahına katkıda bulunmakla kalmayıp aynı zamanda ülke ekonomisinin gelişmesinde de rol oynamaktadır. Bütün bunların yanında, ülkedeki eğitim sistemi toplum tarafından bireylere yüklenen geleneksel rol modellerinin aşılmasında da göz ardı edilemeyecek bir etkiye sahiptir (KSGM, 2008b: 27).

Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasının önünde pek çok engel bulunmaktadır. Bu engellerden en önemlisi toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplumda kabul görmüş geleneksel normlardır. Özellikle ataerkilliğin hakim olduğu toplumlarda kalıplaşmış yargılar yüzünden kız öğrenciler okuldan uzaklaştırılmakta, okula gönderilmek yerine, zorla evlendirilmektedir. Bunun yanında, düşük gelir düzeyi de eğitimin sürdürülebilirliğine engel olmaktadır. Maddi durumu iyi olmayan aileler çocuklarını okula göndermekte güçlük çekmekte ve çocukları arasında tercih yapmak zorunda kalmaktadır. Bu durumda ise aileler, kız çocukların annesine ev işlerinde yardım etmesi, kırsal kesimlerde tarlada çalışması gibi nedenlerden dolayı tercihini erkek çocuktan yana kullanmaktadır (KSGM, 2008b: 30). Kız çocukları ya ücretsiz ev işçisi olarak kullanılmakta ya da çok küçük yaşlarda başlık parası karşılığında evlendirilmektedir.

Eğitim hizmeti, vatandaşların istekleri ve toplumun ihtiyaçları göz önünde bulundurularak düzenlenmelidir. Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla maddi sıkıntılar yaşayan öğrencilere burs verilmesi, barınma ortamı hazırlanmasına yönelik olarak hizmetler verilmesi ve böylece eğitimin yaygınlaştırılmasına katkıda bulunulması sağlanmalıdır (Genç, 2010: 480).

Eğitim sistemi, kadınlar ve erkekler için kalıplaşmış toplumsal rollerin değiştirilmesinde büyük bir etkiye sahiptir. Büyük çoğunlukla bu roller neticesinde öğrencilerin eğitimsel tercihleri belirlenmektedir. Kızlar, çoğunlukla geleneksel kadın mesleklerine doğru ilerlemelerini sağlayan eğitim programlarına katılmaktadır. Üniversite düzeyinde ise, kız öğrenciler genellikle sosyal bölümleri tercih ederken, erkek öğrenciler teknik bölümleri seçmektedir (KSGM, 2008b: 30).

Örneğin; genel itibariyle öğretmenlik, kadınların en çok tercih ettiği mesleklerdendir. Kadın eğitimcilerin sayısı erkek eğitimcilere nazaran daha yüksektir. Bunun altında, aslında toplum tarafından öğretmeliğin daha çok bir “kadın mesleği” olarak görülmesi yatmaktadır. Kadınlar belki de bu yüzden daha çok bu mesleği tercih etmekte ve erkekler ise başka alanlara yönelmektedir. Ancak gün geçtikçe görülmektedir ki, yıllar boyunca “erkek mesleği” olarak kabul gören mühendislik, avukatlık, doktorluk gibi pek çok meslekte kadınlar başarıyla görev yapmaktadır.



Toplumda öteden beri genel kabul gören kadının aile içindeki rolü günümüzde ön planda olmaya devam etmekte, eğitim ise malesef kadının “annelik vazifeleri”ni başarıyla yerine getirebilmesinde bir araç olarak görülmektedir ( <http://erg.sabanciuniv.edu>, 2013).

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği, dünyanın birçok yerinde uzun zamandır incelenen bir konu olmakla beraber, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en büyük göstergesi olan kadınların eğitime erişim ve eğitimi tamamlama haklarına, son dönemde daha çok dikkat çekilmiştir. 1995 Pekin Eylem Planı ve 2000 BM Binyıl Kalkınma Hedefleri kapsamında ise, herkese eğitim sağlanması ve okullarda toplumsal cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması için hükümetlere yönelik bir eylem çerçevesi oluşturulmuştur (Sayılan, 2012: 13).

Binyıl Kalkınma hedefleri arasında; herkesin temel eğitim almasını ve 2015 yılına kadar dünyanın her yerindeki bütün çocukların ilköğretimi eksiksiz olarak tamamlamasını sağlamak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ilk ve orta öğretimde ve eğitimin her düzeyinde 2015 yılına kadar ortadan kaldırmak yer almaktadır (AREM, 2008: 37).

Ayrıca, BM Toplumsal Cinsiyet Tematik Grubu’nun “2015 Kalkınma Gündemi” konulu ulusal istişare toplantısında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadelede “eğitimi” tek araç olarak gören yaklaşımların başarısız olacağı kaydedilmiştir. Çünkü eğitim, sağlık ve istihdam politikaları bütünün parçaları olarak birbiriyle bağlantılı şekilde ilerlemektedir.

Türkiye’nin, CEDAW’a taraf olan bir ülke olarak, eğitim alanında kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını güvence altına almak üzere, kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gereken bütün tedbirleri alma konusunda hesap verme yükümlülüğü bulunmaktadır (Demir, 2011: 146).

2000 yılında BM tarafından ilan edilen “Binyıl Kalkınma Hedefleri” kapsamında pek çok dünya ülkesi ile birlikte Türkiye de “eğitimin her kademesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması” hedefinin gerçekleştirilmesi için gereken bütün tedbirleri almak adına sorumluluk üstlenmiştir (<http://erg.sabanciuniv.edu>, 2013).

Türkiye’de eğitim hakkından bütün vatandaşların eşit şekilde yararlanmalarının sağlanması, devletin anayasa ile teminat altına aldığı yükümlülüklerindedir. Anayasanın 42. maddesine göre, “İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.” 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 4. maddesine göre, “Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı gözetilmeksizin herkes açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.” Yine aynı Kanun’unun 8. maddesine göre ise “Eğitimde kadın erkek herkese fırsat ve imkan eşitliği sağlanır.” Ancak, diğer bütün konularda olduğu gibi “eğitim” konusunda da bazı hakların anayasalarla ve yasalarla korunması, bu haklardan tam anlamıyla yararlanıldığı anlamına gelmemektedir. Kadınlar ve erkeklerin eğitim hakkından eşit bir biçimde yararlanmaları, fırsat eşitliğinden ziyade toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını gerektirmektedir.

Eğitim hakkından kadın ve erkeklerin eşit şekilde yararlanabilmeleri için, eğitim sisteminde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır. Bu bağlamda da, toplumsal değer ve dinamiklerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesini destekleyecek biçimde dönüşümü gerekmektedir. İşte, “eğitim” alanı da bu dönüşümün gerçekleştirilebileceği en etkili alanlardan biridir. Bu nedenle okullardaki öğrenme ve öğretme süreçleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde gözden geçirilmelidir (<http://erg.sabanciuniv.edu>, 2013).

2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile “Sistematik bir zihniyet dönüşümü için ders kitaplarında, günlük konuşmalarda, görsel ve yazılı basında, sinema filmlerinde hatta akademik çalışmalarda, vaaz ve hutbelerde kullanılan geleneksel cinsiyet rol ve kalıplarını erkek egemen zihniyetin hakim olduğu toplumsal yapının yarattığı olumsuzlukları vurgulayan bir söylem”in geliştirilmesinin gerekliliği üzerinde durularak, ilgili kurum ve kuruluşlardan buna yönelik çalışmalar yapılması istenmektedir.

Yine yukarıda zikredilen Genelge ile, “Eğitim materyallerinde kadın ve erkek eşitliğini yok sayan, görmezden gelen ya da zedeleyen anlayışların ortadan kaldırılması” öngörülmektedir.

2008-2013 yılları arası dönemini kapsayacak şekilde hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nda, kız çocuklarının okullulaşma oranının düşük olduğu yörelerde, okullulaşma oranını artırmaya yönelik mikro politikalar üretilmesi; politika uygulanmasına katkı sağlayan kaymakamlıklar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi; kız çocuklarının eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanmasının önünde duran engellerin bilimsel araştırmalarla tespit edilerek, kız çocuklarına yönelik cinsiyet ayrımcılığına bağlı engellerin ortadan kaldırılması için gereken çalışmaların yapılması; aile rehberliği ve danışmanlığı eğitimleri düzenlenmesi; kadın okuryazarlığının artırılması için Milli Eğitim Bakanlığı, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması; eğitim ve öğretim programları, yöntemleri ve ders kitapları içeriklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı ile düzenlenmesi gibi stratejiler ulusal eylem planında belirlenmiştir (KSGM, 2008b: 32-34).

Bütün bunların yanında, AB müktesebatına uyum sürecinde temel eğitim reformu ile beraber müfredat reformu da gerçekleştirilmiştir. Böylece, yetişkinlerin okuma yazma ve temel eğitim programı yenilenmiş ve yeni ders kitapları 2007 yılından itibaren kullanılmaya başlanmıştır (Sayılan, 2012: 80).

2007-2013 yılları arası dönemi kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının korunmasına ilişkin pek çok madde bulunmaktadır. Plan'da eğitim sisteminin, insan kaynaklarının geliştirilmesini desteklemek üzere, yaşam boyu eğitim yaklaşımıyla ve bütüncül olarak ele alınması, sistemin etkinliği, erişilebilirliği ve fırsat eşitliğine dayalı yapısının güçlendirilmesi öngörülmüştür (DPT, 2006: 85). Eğitimin yaygınlaştırılmasında merkezi idarenin yanı sıra mahalli idareler, gönüllü kuruluşlar ve özel sektörün katkısının artırılması; ilköğretimde okul terklerinin azaltılması için başta kırsal kesime ve kız çocuklarına yönelik olmak üzere gerekli tedbirlerin alınması ve ortaöğretime geçiş oranlarının yükseltilmesi de planda yer alan hususlardandır (DPT, 2006: 86). Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için; kadınlara yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla bu konudaki toplumsal bilincin artırılması da Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda hedeflenenler arasındadır (DPT, 2006: 89).

Yine Plan'da Yükseköğretim kurumlarında finansman kaynakları geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi; öğrenci katkı paylarının, mali gücü olmayan başarılı öğrencilere burs ve kredi sağlanması şartıyla yükseköğretimin finansmanındaki payının artırılmasına yönelik düzenlemeler yapılması öngörülmektedir (DPT, 2006: 87).

Plan'da, küresel politikalara uygun bir şekilde kızların okullulaşma oranının yükseltilmesine, okul terklerinin azaltılmasına ve okuryazarlığın artırılmasına odaklanılmıştır. Bu çabayla, sivil toplum örgütleri ve UNICEF ile işbirliği halinde çeşitli kampanyalar yürütülmektedir. “Haydi Kızlar Okula”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Kardelenler” gibi projeler düzenlenerek daha fazla kız çocuğunun okullulaşmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Sayılan, 2012: 32).

Yukarıda belirtilen bütün çalışmaların sonucunda, okuryazar olmayan nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı yıllar itibariyle azalış göstermektedir. 1935 yılında okur yazar olmayan erkeklerin oranı %70,7, kadınların oranı %90,2 iken; 2011 yılında okuryazar olmayan erkeklerin oranı %1,7, kadınların oranı ise %7,8'e düşmüştür (TÜİK, 2012: 58). Ayrıca, 2011 yılı verilerine göre ilköğretim mezunu her 100 kadına karşılık 179 erkek, lise mezunu her 100 kadına karşılık 151 erkek, yüksekokul mezunu her 100 kadına karşılık ise 149 erkek mezundur (TÜİK, 2012: 59). 2011 verileri bitirilen son öğrenim durumu için incelendiğinde, kadınların %39,3'ü ilkokul, %8,1'i ilköğretim, %14,5'i lise, %8,8'i fakülte ve yüksekokul, %0,7'si yüksek lisans ve %0,2'si doktora mezunu olduğu görülmektedir (TÜİK, 2012: 66).

Her ne kadar 70 sene öncesine kıyasla bu konuda ciddi anlamda bir gelişme gösterilmişse de halen AB ve OECD ülkeleri ile kıyaslandığında bu oranın yüksek olduğu görülmektedir. Bu oranlar, kadınlarımızın eğitim seviyelerinin gerçek anlamda artırılması için daha çok çalışma yapılması gerektiğini bizlere göstermektedir.

Yatılı Bölge İlköğretim Okulları'nın kurulması, yakınlarında okul bulunmayan kırsal alanlarda yaşayan öğrenciler için “Taşınmalı İlköğretim Uygulaması”na geçilmesi, öğrencilere burs imkanları sağlanması gibi uygulamalar okullulaşma oranını arttırmıştır. Yine Milli Eğitim Bakanlığı'nın “Anne-Kız Okuldayız” kampanyaları gibi çalışmalarla beraber, belediyelerde de kadınlara okuma yazma, beceri ve meslek edindirme kursları düzenlenmektedir.

Özellikle 2000’li yıllardan sonra başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere, il özel idarelerinin, belediyelerin ve sivil toplum kuruluşlarının daha fazla kız çocuğunun okula gidebilmesi için yaptığı çalışmalar bu ilerlemede etkili olmuştur.

Ayrıca, IMF ve Dünya Bankası’nın maddi desteği ile “Sosyal Riski Azaltma Projesi” kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu’na ayrılan ödenekler kapsamında, özellikle kız çocuklarını okula gönderen annelere maddi yardım yapılarak, kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapılabileceği ifade edilmektedir (Tan ve Somel, 2005: 4).

Ülkemizde kız ve erkek çocukların eğitime erişimi konusunda coğrafi bölgeler arasında ciddi anlamda farklılıklar söz konusudur. Bu nedenle, bu farklılıkların tespit edilmesi ve önceliklerin belirlenmesi, hem eğitimin yaygınlaşması hem de kalitesi açısından önemlidir.

Okullulaşma oranı daha düşük ve okuldan terk oranları daha yüksek olan ve aile içinde genellikle daha elverişsiz koşullarda bulunan kız öğrencilerin okula devamında burs önemli bir etmen olarak kabul edilmektedir (Tan ve Somel, 2005: 10). Sadece devletin vereceği burs öğrenci sayısına karşılık gelmeyeceğinden sivil toplum örgütleri, vakıflar, işadamları, hayırseverler gönüllü olarak öğrencilere burs vermeye teşvik edilmelidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarının barınma olanakları arasında yer alan Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu’nun daha fazla yatak kapasiteli yurt sayısını artırması eğitimin öğrencilerin üzerindeki maliyetini azaltmada yardımcı olacaktır (Tan ve Somel, 2005: 8).

Çalışma hayatında ve politik alanda göreceli olarak geride kalmış kadınların erkeklerle aynı seviyeye gelmelerinin yolu eğitimden geçmektedir. Çünkü kadınların eğitim düzeylerinin artması, ekonomik ve siyasi alanda daha fazla rol almalarını sağlayacaktır. Bu konuda ise Milli Eğitim Bakanlığı’na ve YÖK’e büyük görev düşmektedir. Bu bağlamda, kız çocuklarının okullulaşma oranının artırılmasına ve üniversite eğitimlerini devam ettirmelerine yönelik politikalar belirlenmeli ve uygulamaya konulmalıdır (Demir, 2011: 148).

YÖK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında 2011 yılında bir işbirliği protokolü imzalanmıştır. İmzalanan bu Protokol ile, “Ailenin bütünlüğünün korunması, yaşlı ve engelli farkındalığı, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına ve çocuğa yönelik şiddet, ihmal, istismar gibi konularda lisans ve lisansüstü öğrencilerinde belirli bir bilinç oluşturulması amacıyla öncelikle siyasal bilgiler, eğitim, hukuk, iletişim ve tıp fakülteleri ile diğer sağlık personeli yetiştiren fakülte ve yüksekokullar olmak üzere ders müfredat programlarında gerekli düzenlemeler için önerilerde bulunmak; aile kurumunun desteklenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, çocuğa ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi, yaşlı ve özürli farkındalığının oluşması ve bu konudaki duyarlılığın artırılması amacıyla öğrenci, öğretim üyeleri/görevlileri ve halka yönelik eğitim, seminer, konferans, panel, açık oturum vb. etkinliklerin düzenlenmesini sağlamak ve hedef kitlenin sorunlarına yönelik çalışmalar ile ilgili kampanyaları teşvik etmek gereklilikleri” kabul edilmiştir (<http://www.aile.gov.tr>, 2013).

Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı eğitimde fırsat eşitliğini, sadece kadın-erkek eşitliğini temel alan bir yaklaşımla değil aynı zamanda yoksul ve engelli çocukları da hizmetin merkezine alarak, onları da yaşlılarıyla eşit bir şekilde eğitim fırsatından yararlanmalarını gerçekleştirmeye çalışmalıdır (Genç, 2010: 483).

Bilgi çağına geçildiğinden çok sık söz edilen bir dönemde, temel bir insan hakkı olan eğitim hakkından herkesin ve özellikle kadınların yararlanmasını sağlamak büyük önem taşımaktadır. Bildiğimiz üzere, herhangi bir işte çalışmayan, eğitim seviyesi görece düşük olan kadınlara ulaşmak merkezden ziyade yerel düzeyde daha mümkün olmaktadır. Bir hizmet ona en iyi en yakın yerdeki birim yerine getirir anlayışından da hareket ile belediyelere bu konuda büyük görevler düşmektedir. Belediyelerin, kadınların kendi yeteneklerinin farkına varmalarını, kendileri için zaman ayırmalarını sağlayacak kurslar düzenlemeleri faydalı olacaktır. Nitekim, ülkemizde pek çok belediye bünyesinde oluşturulan mesleki eğitim merkezlerinde okuma-yazma, takı, mefruşat, dikiş, diksiyon, İngilizce vb. pek çok ders verilmektedir. Kadınlar, bu merkezlerde kendilerine yetiştirmek ve burada ürettiklerini kermesler düzenleyip satarak az da olsa gelir elde edebilmektedir. Burada asıl önemli olan belki de gelir elde etmelerinden ziyade kadınların ev ortamından bir nebze olsa da uzaklaşmaları,

birbirleriyle dertlerini, fikirlerini, kabiliyetlerini paylaşmalarının ve kendilerine daha çok güvenmelerinin sağlanmasıdır.

Kadınların eğitime katılımlarının sayısal olarak arttırılması önemlidir. Ancak eğitim sonrası toplumsal, yönetsel ve siyasal faaliyetlere katılımında erkeklerle eşitliğin sağlanması için yeterli gelmemektedir (Gök, 2011: 164). Bu nedenle, kadınların katılımını engelleyen tarafsız tutumlar ve yanlış düşünceler ile mücadele edilmesi gerekmektedir (Arıkan, 1999: 153).

### **2.2.2. İstihdam**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki en önemli sorunlardan biri, kadın haklarının ve eşitlik ilkesinin teminatı niteliğinde olan ekonomik hakların güvenceden yoksunluğudur. Bu yoksunluk ile beraber, toplumsal iş bölümü kadının ikinci planda kalmasına neden olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği; verimin düşmesine, kaynakların ve bilginin yeterli düzeyde kullanılmamasına, üretkenliğin azalmasına neden olması ve toplumun genel refahını düşürmesinden ötürü, ekonomik açıdan yüksek maliyetlere yol açmaktadır (Klatzer, 2012: 13).

Kadının ekonomik hayata yeterince dahil edilip edilmemesinin gerekliliği tüm dünyada her zaman tartışmalara konu olmuştur. Dünya nüfusunun hemen hemen yarısını kadınlar oluşturmasına rağmen, ekonomik hayatta aktif şekilde yer alamamaktadır (Tutar ve Yetişen, 2009: 117).

Anayasada çalışma hak ve ödevi bütün vatandaşlara tanınmış olmasına rağmen, kadınlar bu haktan yeterince yararlanamamaktadır. Çünkü düşük eğitim düzeyi ile işgücüne katılmak için gereken bilgiye sahip olmama durumu ve ailevi sorumlulukların birçoğunu üstlenme kadınların istihdam edilebilirliklerini zorlaştırmaktadır. Bütün bu faktörlere bir de ataerkil toplum yapısının kadına yüklediği rol ve sorumluluklar eklendiğinde, toplam istihdamdaki kadın oranı daha da düşmektedir (Ecevit, 2010: 11).

Tarihin ilk dönemlerinden bu yana kadınlar, ekonomik hayatın öyle veya böyle içerisindeyler. Kadınların ekonomik faaliyetleri savaş dönemleri dışında tarım

sektöründe, savaş dönemlerinde ise erkeklerden boşalan yerlerin doldurulması şeklinde süregelmiştir (Doğramacı, 1993: 46).

Daha önce de belirttiğimiz gibi, tarihin her döneminde kadınlar, zamanın şartlarına göre değişik biçimlerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Karşılığında bir ücret alarak çalışma hayatında yer almalarında ise Sanayi Devrimi'nin etkisi büyüktür. Sanayileşme süreci ile birlikte bir yandan kadının çalışma yaşamına katılma isteği, diğer yandan ekonominin işgücü ihtiyacı, kadınların işgücü piyasasına çıkışını hızlandırmıştır (Özdemir, Yalman ve Bayrakdar, 2012: 115).

Günümüzde gerek dünyanın pek çok yerinde gerekse Türkiye'de kadının emeğini büyük ölçüde ev içerisinde kullandığı kabul edilen bir gerçektir. Kadın, çalışma hayatı içinde ne kadar yer alırsa alsın, “ev hanımlığı” rolünü çoğunlukla sürdürmektedir.

Yüzyıllar boyunca kadınlar, üretime katkıda buldukları halde kalkınmanın getirdiği imkanlardan yeterince yararlanamamışlardır. Halen dünyada yoksulluktan en çok etkilenen kesimi kadınlar oluşturmaktadır (Gökkaya ve Kocacık, 2005: 196).

Kadınların büyük çoğunluğu hayatını idame ettirecek ve ihtiyaçlarını karşılayabilecek kadar geliri olmadığından, asgari de olsa para kazanmak zorundadır. Bununla beraber, eğitim seviyesi nitelikli bir iş bulmak için yeterli değilse kadınlar “mecburen” kayıt dışı çalışmaktadır (Karabıyık, 2012: 247).

Kadınların işgücüne ve ekonomik aktivitelere katılım oranı, sektörler arası istihdamdaki kadın oranı, kadınlara ödenen ücret seviyeleri gibi göstergeler ekonomik hayatta kadının konumunu belirtmektedir (Deniz ve Hobikoğlu, 2012: 123).

Kadınların ekonomik anlamda yaşadıkları temel sorun –özellikle erkek egemen toplumlarda- kadın emeğine değer verilmemesidir. Bunun sonucunda ise kadınlar, üretilen servetin dağılımında adil olmayan durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Tokgöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001: 6).

Kalkınmada toplumsal cinsiyet eşitsizliği, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Kadınların ve erkeklerin, ekonomik kalkınma ve büyümenin sağlayacağı getirilerden adil bir şekilde yararlanabilmeleri için önce mevcut eşitsizliklerin çözümü



gerekmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009: 121). Kadınların kalkınmaya gerçekten katılmaları, aslında kalkınma politikalarının ve hedeflerinin belirlenmesinde ve etkilerinin değerlendirilmesinde söz sahibi olmaları demektir (Tokgöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001: 7).

1944 yılında ILO tarafından kabul edilen Philadelphia Bildirisi'nde; "Tüm insanlar ırk, din ya da cinsiyet farkı gözetilmeksizin, özgürlük ve itibar, ekonomik güvence ve fırsat eşitliği alanlarında, hem maddi refahlarını hem de manevi gelişmelerini sağlama hakkına sahiptir" (<http://www.ilocarib.org>, 2013) ibaresine yer verilerek, daha o yıllarda kadınların ekonomik haklarının önemine vurgu yapılmıştır.

CEDAW'ın 11. maddesinde, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve toplumsal cinsiyet eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için taraf devletlerin alması gereken önlemler belirtilmektedir. Kadınların kamusal alanda daha aktif hale gelmelerini destekleyici sosyal hizmetlerin gelişmesinin teşvik edilmesi, kadınların erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olması, kadınlar ve erkeklerin eşit değerde iş için eşit ücret alması, çocuk bakım kurumlarının yaygınlaştırılarak annenin çalışma hayatına katılımının kolaylaştırılması da CEDAW'da üzerinde durulan konulardandır (Aksoy, 2006: 109; Toksöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001: 36-37).

Konuya CEDAW'ı imzalayan ülkemiz açısından da bakacak olursak, 1982 Anayasası'nın 49. maddesinde, "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmü bulunmaktadır. Yine anayasanın 50. maddesinde belirtildiği üzere, "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmalıdır" ibaresi yer almaktadır.

Türkiye'de 2000'li yıllarla beraber; ekonomik, sosyal ve siyasal alanda önemli değişim ve dönüşümler yaşanmaya başlanmıştır. Özellikle bu dönemde yaşanan ekonomik krizler ve sonucunda artan işsizlik, diğer bütün sosyal sorunları daha da belirgin hale getirdiğinden kadınların yaşanan olumsuzluklardan daha çok etkilenmelerine neden

olmuştur. Kadınlar, yüzyıllar boyunca toplumun dayattığı geleneksel roller sebebiyle, kişisel kazanç elde etmeye yönelik iktisadi faaliyetlerinin yanında ev eksenli işler yapmak zorunda kalmışlardır (Karabıyık, 2012: 232). Böylece, kadınların “ikinci vardiya”sı öteden beri devam etmektedir.

Meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde, Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün sürdüğü görülmektedir. Birçok meslek grubunda istihdam edilen kadın ve erkek oranlarında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Özellikle mesleki vasıf gerektirmeyen işlerde kadın çalışanların payı erkeklerden daha fazladır (Deniz ve Hobikoğlu, 2012: 127).

Kadınların, fiziksel yeterlilik açısından daha zayıf, buna karşın sosyal ilişkiler açısından daha güçlü olmaları, hizmet sektöründe daha fazla istihdam edilmeleri sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Karabıyık, 2012: 244).

Önceleri Türkiye’de kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe istihdam edilmekte ve bu sektörde kadınlar genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktaydı. Dolayısıyla ekonomik bağımsızlıklarını elde edememekteydiler. Ancak kırdan kente göçün artması ve tarımda makineleşme ile beraber tarım sektörünce çalışan kesim artık hizmet sektörüne yönelmiş, böylece kadınlar kendilerine ait gelir elde etmeye başlamışlardır.

Son yıllarda, Türkiye’de hizmet sektörünün büyümesi ve gelişmesi ile beraber ortaya çıkan çalışan ihtiyacı daha çok kadınlar tarafından karşılanmaktadır. Çünkü işverenler, kadını erkeğe oranlara ucuz işgücü olarak görmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009: 120). Kadının erkeğin ucuz iş gücü ikamesi olarak görülmesi, kadınlarda kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının nedenlerinden biridir. Ayrıca, yaşanan ekonomik krizler eğitim seviyesi düşük olan kadınları aileye ek gelir getirme düşüncesi ile kayıt dışı sektörlerde çalışmaya sevk etmiştir (Özdemir, Yalman ve Bayrakdar, 2012: 116).

Dünya Bankası, ILO, AB ve BM gibi örgütlerin hazırladıkları istatistiklerde, kadınlar işgücüne katılmada dezavantajlı grup içerisinde yer almaktadır. Türkiye’de ise kadınların işgücüne katılım oranı ve genel istihdam içindeki konumu diğer ülkeler ile kıyaslandığında oldukça düşüktür (Kumaş ve Çağlar, 2011: 249).

Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum), her yıl “Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu” (Global Gender Gap Report) hazırlamaktadır. Bu Rapor’da ülkeler, “Ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitime erişim, siyasal güçlenme, sağlık ve hayatta kalabilme” gibi dört temel kriter dikkate alınarak sıralanmaktadır.

Dünya Bankası’nın gelire bağlı olarak yaptığı sınıflandırmaya göre yüksek gelir seviyesine sahip ülkelerin büyük çoğunluğu toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından ilk elli ülke arasında yer alırken, Avrupa ve Orta Asya grubuna dahil edilerek incelenen Türkiye “2011 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu” verilerine göre 0,5954 puanla 135 ülke arasında 122. sırada yer almaktayken, “2012 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu” verilerine göre ise 0,6015 puanla 135 ülke arasından 124. sıraya gerilemiştir (<http://www3.weforum.org>, 2012).

Türkiye adı geçen rapora göre, ekonomiye katılım ve fırsatlar sıralamasında 135 ülke arasından ancak 6 ülkeyi (İran, Suudi Arabistan, Pakistan, Yemen, Suriye, Cezayir) geçerek 129. sırada yer alabilmiştir. Eğitim düzeyinde, 135 ülke arasında 108. sırada yer alırken; sağlık ve yaşam alanında 62. sırada, siyasi yetkilendirme/güçlendirme alanında ise 98. sırada kalmıştır (<http://www3.weforum.org>, 2012).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en çok yaşandığı alanlardan biri olan “istihdam” alanında OECD ülkeleri ile kıyaslama yapılacak olunursa, 2011 verileri itibariyle kadınların istihdama katılım oranı % 77,3 ile en yüksek İzlanda’da iken, en düşük %27,8 ile Türkiye’dedir (TÜİK, 2012: 71).

Bütün bu göstergeler ışığında, Türkiye gelişen ekonomisine ve G-20 ülkeleri sınıfına dahil olmasına karşın, istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından birçok orta gelirli ülkenin maalesef gerisindedir (Deniz ve Hobikoğlu, 2012: 128).

Türkiye’de işsizlik oranının yüksekliği ve kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, işgücü piyasası açısından önem arz etmektedir. Tarımın ekonomideki payının gittikçe azalması, kırdan kente göç sonucunda kadınların kentlerde işgücü dışında kalması ve geleneksel rollere dayalı işbölümü gibi nedenler kadınların işgücüne katılımı önündeki engelleri oluşturmaktadır (Tekgıda Raporu, 2013).

BM 2015 Kalkınma Gündemi Ulusal İstişare Toplantısı'nda, kadınların ekonomik olarak güçlenmesinin öncelikli alanlardan biri olması gerektiği belirtilerek kadınların istihdama katılımının artması için ücretsiz ve ulaşılabilir çocuk bakım hizmeti gibi gerekli bütün tedbirlerin acil olarak hayata geçirilmesinin önemine değinilmiştir (<http://www.post2015turkey.org>, 2012). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin istihdam alanında giderilebilmesinde, bakıcılık düzenlemeleri hayati niteliktedir (Pratto ve Walker, 2004: 260).

Çocuk bakım imkanlarının yetersiz gelmesi, çalışan kadınların doğum sonrasında işe uzun bir süre ara vermesine neden olmaktadır. Halbuki, çocukların bakımını ve sorumluluğunu anneler ile babaların beraber üstlenmeleri gerekmektedir. Bu nedenle, bütün çalışanların çocuklarının kreş hizmetlerinden faydalanabilmesi amacıyla, sadece işverenler değil yerel yönetim birimleri de buna ilişkin düzenlemeler yapmalıdır (Toksöz, Özkazanç ve Poyraz, 2001: 41).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15. maddesinde, yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, işveren tarafından 1 yaşından küçük çocukların bırakılması, bakılması ve emzirilebilmesi için bir "emzirme odası"nın kurulması ve yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde 0-6 yaş arası çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için yurt kurulması ve yurt içinde anaokulu açılması zorunluluğu getirilmektedir. Bütün bunların yanında, Türkiye'de işyerlerinin kaçında emzirme odası, çocuk yurdu ya da kreş olduğuna dair net bir veri bulunmamaktadır (Sosyal-İş Sendikası, 2010: 20).

25 Mayıs 2010 tarih ve 27591 sayılı Başbakanlık Genelgesi uyarınca, kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması, kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulmuştur. Adı geçen genelge ile;

- Kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere bütün Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirilme yapılması,
- Gerek kamu gerekse özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporlarında yer verilmesi,
- Çalışma yaşamına ilişkin istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması, ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanması,
- 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanması ve denetleme yapılması,
- Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimler tarafından yürütülen tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları içerecek şekilde planlaması öngörülmektedir.

Kadınların işgücüne katılımını artırmanın gerekliliği, 2007-2013 yılları arası dönemi kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda kendine yer bulmuş, Plan'da kadınların işgücüne katılımının 2013 yılı itibariyle % 29,6 oranına yükselmesi hedeflenmiştir (Ecevit, 2010: 3).

Ülkemizde istihdamı arttırmak amacıyla kamu kurumları çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalardan önemli bir tanesi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Sosyal Yardımlar Müdürlüğü'nün yürüttüğü yardım programları uygulamalarıdır. Bu programların amacı, kendisine yardım edilen kimsenin toplumsal hayata daha fazla katılımının sağlanması, sosyal adaleti pekiştirici önlemlerin alınması, gelir dağılımının iyileştirilmesi, böylece sosyal yardımlaşma ve dayanışmanın teşvik edilmesidir (Genç, 2010: 487).

Ayrıca, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Aile ve Sosyal politikalar Bakanlığı arasında 2012 yılında “Kadınlar, engelliler, gazi ve şehit yakınlarına yönelik girişimcilik faaliyetlerinin geliştirilmesi ve kadın istihdamının arttırılmasını öngören

işbirliği protokolü”ü imzalanarak yapılan çalışmalara katkıda bulunulmuştur. Protokol kapsamında Organize Sanayi Bölgeleri’nde kreş açılmasının planlandığı, kreşlerin ise ilk olarak çocuklu kadın sayısının yoğun olduğu tekstil ve hazır giyim gibi sanayi bölgelerinde hayata geçirilmesi ve kadın çalışanın desteklenmesi öngörülmektedir (<http://www.ka-der.org>, 2012).

Ekonomik kalkınmanın sağlanmasında en önemli unsurlardan biri, bireylerin cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin üretimin bütün evrelerine dahil olmalarıdır. Çünkü sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi ve yoksulluğun azaltılabilmesi için kadınların üretkenliğinin artırılması şarttır (Tutar ve Yetişen, 2009: 117). Bu nedenle, kadın istihdamını arttırmaya yönelik yasal düzenlemelerin yanında, ek politikalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Kadınların istihdamını arttırmak amacıyla aile hayatı ve çalışma hayatını uyumlaştıracak, toplumsal iş bölümündeki cinsiyetçi yapılanmayı kaldıracak düzenlemeler yapılması kaçınılmazdır.

Kadın, ekonomik hayatta kendine daha çok yer buldukça, ulusal düzeyde ekonominin gelişmesine katkı sağlamakla kalmayacak, kendisi de ekonomik açıdan güçlenecektir. Böylece kadın, kendi ayakları üstünde durabilecek, gerek ailesinde gerekse toplumda daha itibarlı bir statü kazanacaktır (Tutar ve Yetişen, 2009: 118). Zira, kadın ve erkeğin istihdam yapıları, eşler arasındaki geleneksel rollerin değişmesinde etki olmaktadır (Özyeğin, 2001: 154).

Kadınların çalışma hayatına katılmalarının desteklenmesi ile sadece kadınlar güçlenmekle kalmaz, bu durumdan eşleri ve çocukları da etkilenir. Kadınların ekonomik anlamda güçlenmesi, aslında ailelerinin güçlenmesi anlamına gelmektedir. Çünkü kadınların istihdamı, haneye daha çok gelir girmesine ve daha iyi yaşam şartlarına sahip olunmasına katkıda bulunacaktır (Ecevit, 2010: 2). Ayrıca kadınların kendilerine ait gelirlerinin olması ekonomik bağımlılıklarını azaltacak, karşı karşıya kaldıkları aile içi şiddet, erken evlenme gibi sorunlarla baş edebilmelerine de yardımcı olacaktır (Karabıyık, 2012: 240).

Türkiye, AB müktesebatıyla uyum çerçevesinde eşitlik mevzuatını Birlik ülkelerinin seviyesine büyük ölçüde getirmiş olmakla birlikte, özellikle eğitim ve istihdam konularında aşılması gereken önemli mesafeler bulunmaktadır (Tekgıda Raporu, 2013).

Örneğin; kamu kesiminde istihdam edilen personelin %64,10'u erkek iken, %35,90'ı kadındır (<http://www.dpb.gov.tr>, 2012). Üst düzey pozisyonlara gelindikçe istihdam edilen kadın sayısının daha da düştüğü izlenmektedir. Nitekim, üst düzey kadın memur oranı, yıllar itibariyle büyük bir farklılık göstermemektedir. 2012 yılı boyunca üst düzey yönetici kadın oranı %9,9 iken, 2013 yılında %10,3'e yükselmiştir (<http://www.dpb.gov.tr>, 2012). 2001-2002 yılı itibariyle akademik personel içerisinde kadın oranı %36,7 iken, 2010-2011 akademik yılında %40,9'a yükselmiştir. Yine 2011 itibariyle 5'i devlet 4'ü vakıf üniversitesinde olmak üzere toplam 9 kadın rektör bulunmaktadır. Okutman ve araştırma görevlisi olarak görev yapan kadınların oranı ise diğer akademik unvanlara göre daha yüksektir (TÜİK, 2012: 142). Bütün bu veriler değerlendirildiğinde, üst düzey kariyer mesleklerinde kadınların daha az yer aldıkları görülmektedir. Erkek meslektaşları ile kıyaslandığında kadınların yönetimde üst pozisyonlara daha zor ulaştığı ve görünmez bir tavan ile karşı karşıya oldukları kabul edilen bir gerçektir (Arıkan, 1999: 150).

Günümüzde dünya ülkelerinden veriler incelendiğinde, kadınlar seçilme hakkından yararlanmada ve siyasal karar mekanizmalarına katılmada erkeklere nazaran daha az yer aldıkları için, cinslerarası eşitsizliğin daha belirgin hale geldiği görülmektedir (Gökçimen, 2008: 8). Kadınların siyasal karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmemesi, "yönetime katılma" konusunda da cinslerarası eşitsizlik sorununu gündeme taşımaktadır (Çağlar, 2011: 61). Kadınların yönetime olan ilgisi 1900'lü yıllarda başlayıp artan oranda seyretse dahi, birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yönetsel kademelerdeki kadın sayısı hala düşük düzeydedir (Arıkan, 1999: 149).

### **2.2.3. Katılım**

Demokratik yönetimlerde, iktidarın toplumun ve ülkenin geleceği için alacağı kararların meşruluğu, bu kararlardan etkilenenler tarafından seçilmesi ve onların tercihlerini yansıtmasına bağlıdır (Gökçimen, 2008: 31).

Klatzer'e göre, iyi ve demokratik yönetim, "kadınların da aralarında bulunduğu, farklı vatandaş gruplarının bakış açılarının temsil edilmesi amacıyla politika yapma sürecinde katılımcı bir yaklaşımın benimsenmesini" gerekli kılmaktadır (Klatzer, 2012: 14).

Kadınların, toplum tarafından kendilerine yüklenen ev hanımlığı gibi rolleri yerine getirdiği özel hayatın yanı sıra kamusal hayata girerek siyasi haklar elde etmesi; demokrasi, insan hakları, eşitlik kavramlarının gelişmesi sonucunda ortaya çıkmıştır (Konan, 2011: 157).

İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 21. maddesinde belirtildiği üzere, "Herkes, doğrudan veya serbestçe seçilmiş temsilciler aracılığı ile ülkesinin yönetimine katılma hakkına sahiptir. Herkesin ülkesinin kamu hizmetlerinden eşit olarak yararlanma hakkı" vardır (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2013).

19. yüzyılın sonlarında kadınlara tanınan oy kullanma hakkı, kadınların siyasal alanda seslerini duyurmalarına imkan tanıyan ilk somut uygulama olmuştur. Bu dönemde kadınlarda oy verme yoluyla sorunlarını hükümete aktarabilecekleri ve siyasal ve toplumsal alanda erkeklerin düzeyine ulaşabilecekleri kanaati yeni yeni yaygınlaşmaya başlamıştır. Ne var ki, o yıllardan bugüne kadar geçen zaman zarfında kadın hakları için yapılanlar, beklentileri karşılayamamıştır (Sitembölükbaşı, 2007: 14).

Kadınların siyasete katılımının önündeki engeller kaldırılrsa da, yasaların eşitleyemediği bir alan bulunmaktadır; o alan da toplumsal cinsiyet rollerinin biçimlendirdiği "toplumsal yapı"dır (Deniz, 2007: 7).

Kadınların siyasal süreçlere katılımını etkileyen unsurların başında geleneksel cinsiyet rolleri gelmektedir. Toplum tarafından kadınlara yüklenen geleneksel roller ile siyasal hayata katılımın birbiriyle örtüşmediğine ilişkin yaklaşımların toplumda kabul görmesi, kadınların siyasetten uzak kalmalarına neden olmaktadır (Gökçimen, 2008: 42). Bunun da ötesinde, ataerkil bir yapılanma içinde yetişen kadınlar, siyasal tercihlerini erkeğin yönlendirme/dayatmasına göre belirlemektedir (Çağlar, 2011: 60).

Kadınların yetki ve karar alma süreçlerine katılımında, eğitim düzeyi, mali durumları, aile içi sorumlulukları da büyük oranda belirleyici olmaktadır. Ayrıca çocuk, yaşlı, engelli bakımı konusunda destek mekanizmalarının yetersiz kalması, kadınların ev içi sorumluluklarını arttırmakta ve siyasal hayata katılımının önünde engel oluşturmaktadır (KSGM, 2008c: 8).



Kadınlar, toplum tarafından “erkek işi” olarak kabul gören pek çok işi yapabilmekteyken, erkekler yetiştirilme tarzları ve toplumsal rollerin de etkisiyle kadına atfedilen işleri yapmaktan kaçınmaktadır. Bu durum siyasette de kendini göstermekte ve siyaset daha çok erkeklerin hakim olduğu bir alan olarak topluma sunulmaya devam etmektedir (Türeli ve Çağlar, 2010: 18).

Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınların siyasette yaşadıkları temsil sorunu, güncel siyasetin ilgilendiği alanlardan birisidir. Dünya genelinde kadınların parlamentolardaki yeri zaman içerisinde görece artsa da, günümüzde siyasal ve yönetsel katılım erkeklere oranla düşük düzeyde seyretmektedir. Ayrıca, kadınlar parlamentoda kendilerine yer bulsalar bile bu kez hükümette yer alamama gibi durumlarla karşılaşmaktadır (Gökçimen, 2008: 37).

Yasalar önünde eşitlik pek çok ülkede geçerli olsa da fiili eşitsizlik devam etmekte, gerek özel gerekse toplumsal hayattaki eşitlik göz ardı edilmektedir (Çağlar, 2011: 56). Hukuki düzenlemelerle kadınlara tanınan fırsat eşitliğinin gerçek hayatta sağlanamamasının temelinde, kadınlara ve erkeklere gelir dağılımından eşit pay ayrılmaması bulunmaktadır. Kadınlar ve erkeklerin seçimlerde eşit bir şekilde yarışabilmeleri için sadece yarışmada eşit kurallara tabi olmaları yeterli değildir. Kadınların öncelikle erkeklerle aynı seviyeye getirilmesi, daha sonra eşit şartlarda yarışması gerekmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 14).

Klasik eşitlik anlayışı, yalnızca “fırsat eşitliği”ni ele almaktadır. Bu anlayışa göre, hukuki engellerin yapılan düzenlemelerle giderilmesi ile kişilere kağıt üzerinde birtakım eşit haklar tanınması yeterlidir. Burada sadece yasaların eşitlikçi bir yaklaşım ile revize edilmesi söz konusudur. Bundan sonraki bütün süreçler kişinin kendi çabasına bağlı kılınmaktadır. Çağdaş eşitlik anlayışı ise, fırsatlara eşit bir şekilde ulaşmaktan ziyade sonuçlara ulaşmada eşitliği önemsemektedir. Bu anlayışa göre, yasal engellerin kaldırılması sonuçlara ulaşmada eşitliğin sağlanabilmesi için yeterli gelmemektedir. Bunun için bazı geçici özel önlemler alınması sağlanmalıdır (Kılıç, 2000: 6).

Birçok ülkede kadınların siyasi alanda daha çok temsil edilmesini sağlamak amacıyla, kadınların siyasette yer almasını engelleyen faktörler ortadan kalkıncaya kadar, özel önlem politikaları uygulanması kabul edilmiştir. Belirtilmeli ki, bu önlem politikaları ile

aslında amaçlanan kadınları ayrıcalıklı kılmak değil, onlar için var olan engelleri ve dezavantajlı durumları ortadan kaldırmaktır (Çağlar, 2011: 72).

Toplumun neredeyse yarısını oluşturan kadınların, nüfusları ile orantılı bir şekilde temsil edilememesi demokrasi açısından da önemlidir. Bu nedenle, kadınların temsilini artırmak amacıyla yapılacak düzenlemeler, hem kadın haklarının korunmasına hem de temsildeki cinsiyet dengesinin sağlanmasına katkıda bulunacaktır (Çağlar, 2011: 73).

Dünyanın hemen hemen her yerinde aktif olarak siyasete katılan kadınların istenilen düzeyin altında seyretmesi, siyasal alanda cinsiyet dengesinin sağlanması amacıyla alternatif politikalar üzerinde durulmasına neden olmuştur. Seçimlerde uygulanmak üzere oluşturulmuş kota uygulamaları, kadınların siyasete daha çok katılmalarını sağlamak için geliştirilmiş yaklaşımlardan günümüzde en çok üzerinde durulanıdır (Sitembölükbaşı, 2007: 14).

Siyasal alanda cinslerarası eşitliğin büyük ölçüde önünü açacağına inanılan kota uygulamalarından bahsetmeden önce, “pozitif ayrımcılık” kavramına değinmekte yarar vardır. Pozitif ayrımcılık (pozitive discrimination), bir cinsiyet, yaş, meslek ya da dinsel grubu diğer kesimlerden ayırarak onlara başkalarında olmayan hak ve ayrıcalıkların verilmesidir (Demir ve Acar, 2002: 338). Uygulamada pozitif ayrımcılık ile sonuçta eşitliğe ulaşıncaya kadar dezavantajlı gruplara yönelik özel önlemlerin alınması amaçlanmaktadır (KSGM, 2008c: 6). Bu noktada asıl sorun, pozitif de olsa ayrımcılık içeren düzenleme ve uygulamaların eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığıdır (Dinçkol, 2005: 103).

Fiili eşitsizlikleri ortadan kaldırmak amacıyla kadınlara yönelik düzenlemeler yapılması, ilk başta cinsler arasındaki eşitliği zedeleyici gibi görülebilir. Ancak, bu düzenlemeler günlük hayatta karşılaştığımız eşitsizlikleri gidermeyi amaçlayan “geçici özel önlemler”dir. Gerçekten de eşit olmayan şartlarda yaşayıp aynı yarışta mücadele vermek durumunda kalan kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler giderilene kadar, kadınların desteklenmesi gerekmektedir. İşte, kadınların yalnızca hukuken değil aynı zamanda fiilen de erkeklerle eşit duruma gelinceye kadar alınacak ve toplumsal cinsiyet eşitliği gerçekleştiği zaman bu geçici özel önlemler ortadan kaldırılacaktır (Çakırca, 2012: 153).

Kelime anlamı açısından “kota” bir kişiye veya gruba ayrılmış pay veya orandır. Seçimlerde “kadın kotası” ise, seçimlerde kadınlara tahsis edilen pay veya oranı ifade etmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 15). Parlamentoda kadın temsilciler için daha fazla sandalye ayrılması, kadınların aktif olarak siyasete katıldıkları anlamına gelmemektedir. Kadınların seslerini duyurabilecekleri, sorunlarını dile getirip çözüm önerileri geliştirebilecekleri ortamların da oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, siyasi partilerde kadınların daha çok söz sahibi olmalarını sağlayacak, toplantılara katılımlarını arttıracak düzenlemelerin yapılması da faydalı olacaktır (Kılıç, 2000: 28).

Kota ile ilgili düzenlemeler kimi ülkelerde anayasa ile kimi ülkelerde ise seçim yasaları ile garanti altına alınmıştır. Bazı ülkelerde ise kota uygulaması siyasal partilerin inisiyatifine bırakılmıştır. Ancak bütün iyi örneklerle rağmen pek çok ülkede kota sistemi uygulanmamaktadır (Sitembölükbaşı, 2007: 17).

Dünyadaki örnekler, yasal düzenlemelerle getirilen kota uygulamalarının daha fazla kadının siyasete aktif olarak katılmasına katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır (Krook, 2009: 207).

Kota uygulamasını savunan görüşler olduğu gibi, bu uygulamaya karşı çıkan görüşler de bulunmaktadır. Karşı görüşün savunucuları, seçilenlerin seçtikleri bölge insanının tümünü temsil ettiğini ve bu nedenle temsilcinin cinsiyetinin herhangi bir öneminin olmadığını, seçimlerde uygulanacak kadın kotalarının yasa önünde eşitlik ilkesine aykırı bir durum oluşturabileceği gibi düşünceleri öne sürerek, kotaya karşı tavır sergilemektedir (Gökçimen, 2008: 54).

Kadınların kota gibi özel önlem uygulamalarıyla desteklenmelerine karşı çıkan görüşlerin temel savı, kadınlar lehine uygulanacak ayrımcılığın erkeklere karşı haksızlık yaratacağı ve eşitlik ilkesini zedeleyeceği düşüncesidir. Ayrıca, kadınlar ile erkekler arasındaki ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla yapılacak her türlü düzenlemenin, erkekler aleyhine bir durum yaratacağı ve kadınların böylelikle sahip oldukları yetenekleri ile değil sadece “kadın” oldukları için erkeklere karşı avantajlı konuma yükseltileceği düşüncesi de kota uygulamalarına karşı çıkanların ileri sürdüğü görüşlerdendir (Kılıç, 2000: 6).

Kota uygulamalarına karşı yapılan eleştirilerden bir diğeri ise, geleneksel toplumlarda getirilecek bu kotayı dolduracak, yeterli sayıda ve nitelikte kadın adayın bulunamayacağıdır (Sitembölükbaşı, 2007: 28). Kotaya karşıt görüşlerden bir başkası ise, “siyasette cinsiyet önemli değildir, önemli olan seçilen kişinin bireysel donanımıdır” savına dayandırılmaktadır (KSGM, 2008c: 12).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla çalışan bazı gruplar ise kota uygulamalarının kadınları hakları adına daha fazla mücadele etmekten alıkoyabileceğini savunmakta, ayrıca kota uygulamasıyla parlamentoya giren kadınların, toplum tarafından belirli bir konuma hak etmeden gelmiş gibi görülebileceğini de dile getirmektedir (Sitembölükbaşı, 2007: 28-29).

Kota uygulamaları aslında kadınların sadece önünü açacak uygulamalardır. Bundan daha fazlasını kadınlar yine kendi gayretleriyle elde edeceklerdir. Yollarındaki engeller kaldırılan kadınlar, istedikleri konumları liyakatleri ölçüsünde gelebileceklerdir.

Bütün bu görüşlerden hareketle, kadınların siyasal hayattaki görünürlüğü, sadece dünyada değil, ülkemizde de sorun olarak görülen ve üzerinde tartışılan bir konu olduğun anlaşılmaktadır (Deniz, 2007: 12).

Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınların siyasal hayata katılımını sağlamak amacıyla birçok Batılı ülkeden önce kadınlara siyasal haklar tanıyan Türkiye, günümüzde maalesef kadınların siyasal hayattaki payı sıralamasında dünya ülkelerinden oldukça geride kalmaktadır.

Ülkemizde kadınlar, Kurtuluş Savaşı’nda erkeğin yanında savaşta yer alarak toplumsal hayatta var olduklarını en güzel şekilde kanıtlamışlardır. Kadınlar, siyasal haklarını kullanmak amacıyla 1923 yılında Kadınlar Halk Fırkası’nı kurmuşlardır. Partinin amacı, kadının sosyal, ekonomik ve siyasi haklarının tanınmasını sağlaması olmuştur (Konan, 2011: 165-166). Yine, kadının siyasal haklarını elde etmesini, sosyal yaşama aktif olarak katılmasını sağlamak, kadın ve erkek arasındaki toplumsal, siyasal ve ekonomik eşitliği gerçekleştirmek amacıyla 1924’de Türk Kadınlar Birliği kurulmuştur. Birlik, kurulduğu tarihten günümüze çalışmalarına devam etmekle birlikte, 2005 yılından bu

yana CEDAW Türkiye Sekretaryalığı'nı da sürdürmektedir (<http://www.turkkadinlartbirliği.org>, 2013).

Türkiye'de kadınlar, ilk kez 1930 yılında yapılan yerel seçimlere katılmışlardır. Yerel seçimler sonrasında, 1933 yılında Köy Yasası'nda değişikliğe gidilerek, kadınlara köyde muhtar ve ihtiyarlar kurulunu seçme ve muhtar ve ihtiyar kuruluna seçilebilme hakkı tanınmıştır. 1934 yılında ise anayasaya eklenen bir madde ile kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır (Gökçimen, 2008: 20-21). Kadınların katıldığı 1935 milletvekili seçimlerinde 383 erkek, 18 kadın milletvekili Meclis'e girmiştir (<http://tr.wikipedia.org>, 2012).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla kadına tanınan siyasal haklar, Türkiye'de tam olarak uygulanamamaktadır. Anayasanın 67. maddesine göre, vatandaşlar kanunda belirtilen şartlara uygun olarak seçme, seçilme ve bağımsız olarak veya bir siyasi parti içinde siyasi faaliyette bulunma ve halkoylamasına katılma hakkına sahiptir. Ancak, anayasa veya kanunlarda bazı değişikliklerin yapılması, bu değişikliklerin gerçek hayatta uygulandığı anlamına gelmemektedir. Diğer bütün alanlarda olduğu gibi, siyasi alanda da kadının "ikincilliği" devam etmektedir.

Ülkemizde, genellikle kadınların siyasete karşı ilgisiz oldukları ve bu nedenle bireysel olarak siyasal temsilde daha az yer aldıkları varsayımlarından hareket edilerek, siyasetteki eşitsiz duruma meşruluk zemini oluşturulmaktadır (Tokgöz, 1994: 98).

İncelenen araştırmalarda, halka açık şekilde yapılan toplantılara kadınların erkeklere oranla daha az katıldıkları görülmektedir. Aslında kadınların ve erkeklerin temsilindeki dengesizlik, toplum içinde ve karar alma süreçlerinde aileyi erkeğin temsil ettiğini, kadınların hareket özgürlüğünün olmadığını, kadınların yerel politikaları ve bütçeleri etkileme adına kendi üstlenmeleri gereken rolün bilicinde olmadığını bir nevi teyit etmektedir (Klatzer, 2012: 43).

Gerek anayasal gerekse yasal pek çok düzenleme ile kadınlar siyasal anlamda önemli kazanımlar elde etseler de, bu düzenlemeler kadının ulusal ve yerel siyasal katılımını istenilen seviyeye getirememiştir (Çağlar, 2011: 68). Uygulamadaki seçim sisteminde, listeler parti merkezlerinde ve genellikle parti liderlerinin kararı doğrultusunda

hazırlamaktadır. Bu nedenle kadınlar seçimlerde aday gösterilseler dahi listenin alt sıralarında olduklarından seçilememektedirler. Yani kadın adaylar parti listelerinde kendilerine ancak son sıralarda yer bulabilmektedir. Çünkü birçok parti, kadınları listenin üst sıralarında aday göstermelerinin, onlara oy kaybı olarak geri döneceğini düşünmektedir.

Siyasi partilerce karar verici konumuna “getirilen” az sayıda kadın temsilci bulunmaktadır. Bu temsilciler çoğunlukla “kadınlara uygun” olarak değerlendirilen aile, sağlık, eğitim, sosyal hizmetler gibi konularda görevlendirilmekte; ekonomi, dış politika, güvenlik gibi konularda ise kendilerine yer bulamamaktadır. Kadın kollarında görevlendirilen kadınlar ise, özellikle seçim dönemlerinde siyasi partinin belirlediği adayların seçilmesi için mücadele vermektedir. Kadın erkeğin belirlediği rolde, erkekler için mücadele vermekte, bu yarışta kendine hak ettiği yeri bulamamaktadır. Kadınlar, siyasi partilerce özellikle siyasi seçim dönemlerinde “vitrin süsü” olarak kullanılmaktadır (Çağlar, 2011: 71). Maalesef, İskandinav ülkeleri haricinde az sayıda ülkede kadın karar organlarında yeterince temsil edilmemektedir (Çağlar, 2011: 70).

Önceleri siyasi partiler kadın kollarını oy toplama mekanizması olarak görmekteyken, artık bu tutum kısmen de olsa değişmeye başlamış, partilerin kadın kolları sadece seçim zamanlarında değil, diğer zamanlarda da aktif olarak çalışmalarını sürdürür hale gelmiştir (Türeli ve Çağlar, 2010: 23). Ayrıca “kadın kolları” da, kadınların siyasal hayata katılımında bir nevi basamak görevi görülebilmektedir. Kadın kollarında çalışan, kendini yetiştiren kadınlar zamanla parti içinde yükselbilmekte, hatta hükümette bakan olarak yer alabilmektedir. Partilerin kadın kolları, sadece kermes, piknik düzenleyerek partinin propagandasını yapmada partiye yardımcı birer örgütlenme olmaktan çıkarak, yavaş yavaş kadınların sorunlarını daha çok dile getirmeye, sorunların siyasi alana taşınmasında aracı vazifesi görmeye başlamışlardır (Gökçimen, 2008: 45). Böylelikle, kadın kollarından parti yönetimine ve sonrasında hükümete geçiş süreci hızlanacağından “kadın kolları” kadınların siyasal katılımı için önemli bir yapılanma haline gelecektir.

Yerel yönetimler, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımında anahtar role sahiptir. Kadınlar, yerel düzeyde alınan kararların toplumsal cinsiyet eşitliğine daha

fazla duyarlı olmasını sağlamak için kararları etkileyebilir. Ancak Türkiye’de kadınların yerel yönetimlerde temsili, merkezi yönetime oranla daha düşüktür (KSGM, 2008c: 13).

Siyasal hayata katılımın birinci basamağı kabul edilen yerel yönetimlerde kadınların temsili önemli bir konudur. Belde halkının sorunlarının belirlenmesi, sorunlara çözüm önerileri sunulması yerel yönetim birimlerinin –özellikle belediyelerin– temel görevlerindedir. Yaşam alanı ile ilgili olarak ortaya çıkan sorunların ve giderilmesi gereken ihtiyaçların çoğu kadınlarla ilgili olmasına karşın, sorunların tespitinde ve sorunlara çözüm üretilmesi sürecinde çok az sayıda kadın yer almaktadır. Kendilerini ilgilendiren konularla ilgili verilen kararlarda kadınların daha çok söz sahibi olmaları gerekmektedir (Türeli ve Çağlar, 2010: 16). Bu yüzden yerel yönetim organlarında daha çok kadının yer alması için çalışmalar yapılmaktadır. “Kadın Meclisleri” oluşumu, bu önemli çalışmalardan biridir.

2006 yılında çıkarılan Kent Konseyleri’ne ilişkin yönetmeliğe göre, kent konseylerinin görevleri arasında çocukların, gençlerin, kadınların ve engellilerin toplumsal yaşamdaki etkinliklerini arttırmak ve yerel karar alma mekanizmalarında aktif rol almalarını sağlamak yer almaktadır.

İlgili yönetmeliğin 12. maddesi uyarınca, kent konseyleri görev alanına giren konularda meclis ve çalışma grupları oluşturabilecektir. Bu bağlamda, yerel kadın örgütlerinin desteğiyle “kadın meclisleri” kurulmalıdır. Yerel meclisler ile kadın meclisleri ve kent konseyleri arasında sürekli bir işbirliği ortamı yaratılması, hem sorunlara çözüm önerileri sunulması adına hem de katılımcı demokrasinin gelişmesi adına önemlidir.

Kadın meclisleri, kadınlara yönelik yapılan faaliyetlere belediye bütçesinden ayrılan pay ile bütçede yer alan diğer harcama kalemlerine ayrılan payı karşılaştırarak belediyelerin öncelikleri konusunda farklı görüşler ortaya koyabilir (Klatzer, 2012: 41). Ayrıca, kadın meclisleri ile sivil toplum kuruluşları arasında etkin bir diyalog sağlanarak sorunlara alternatif çözümler üretilmesi desteklenebilir.

Türkiye’de pek çok kent konseyi bünyesinde kadın meclisler oluşturulmuştur. Bu meclislerden bazıları yaptığı çalışmalar ve aktiviteler ile daha çok kendini göstermiştir. Bu iyi örneklerden bir tanesi Bursa Büyükşehir Belediyesi Kadın Meclisi’dir. Nitekim,

Meclis büyükşehir belediyesi yıllık performans programları hazırlanırken kadınlara ilişkin pek çok başlığı gündeme taşımıştır. Ayrıca Meclis, yaptığı pek çok etkinlik ile diğer belediye meclislerine de örnek olmaktadır (<http://www.bursakentkonseyi.org.tr>, 2013).

Yerel düzeyde sunulması gereken pek çok hizmetin yetersiz kalması durumunda, ortaya çıkan boşluğu büyük çoğunlukla kadınlar doldurmaktadır. Böylece, kadınlar kendilerine ayıracakları zamandan feragat etmek zorunda kalmaktadır (Alkan, 2004: 72). Bu gibi durumlarda ise çoğu zaman sivil toplum kuruluşları devreye girmektedir.

Sivil toplum kuruluşları, belde sakinlerinin -özellikle politika yapıcılara erişimi daha az olan kadınların- önceliklerini belediyedeki ve belediye meclisindeki karar vericilere iletilmesini sağlama konusunda önemli rol oynamaktadır (Klatzer, 2012: 26). Bu nedenle sivil toplum kuruluşları ile kadınların daha güçlü iletişim kurmaları sağlanmalıdır.

Nitekim, 5393 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca, stratejik planın hazırlanma ve uygulanma sürecinde kadınlara yönelik faaliyet gösteren sivil toplum örgütleri de yerel hizmetlerin önceliklerine ilişkin olarak görüş bildirebileceklerdir.

Yine 5393 sayılı Kanun'un 48. maddesi ve 5216 sayılı Kanun'un 21. maddesi uyarınca, belediyeler ihtiyaca göre, yerel hizmetlerde kadınların ihtiyaçlarını karşılamak ve sorunlarını çözmek üzere çeşitli birimler oluşturabileceklerdir.

Bu bağlamda, kadınların belediye meclislerinde görünürlüğünü ve önemi artırmak amacıyla, belediye başkan vekili kadın meclis üyeleri içinden seçilebilir. Belediye başkanının danışmanları arasında, kadın hakları ve sorularında ihtisas yapmış bir danışman bulundurulabilir. Belediye meclisleri bünyesinde, "Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu" oluşturulabilir.

Ülkemizde, büyükşehir belediye meclisleri bünyesinde oluşturulan komisyonlar incelediğinde; İstanbul, Bursa, Antalya, Konya ve Ankara Büyükşehir Belediyeleri'nde "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu"; Mersin, Adana ve İzmir Büyükşehir Belediyeleri'nde "Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu" ve Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nde ise "Kadın Araştırma ve İnceleme Komisyonu"nun bulunduğu



görülmektedir. Kayseri Büyükşehir Belediyesi'nde ise belediye meclisi bünyesinde "Kadın ve Aile Komisyonu" oluşturulmuştur. Diğer büyükşehir belediyelerinin meclislerinde ise kadın veya toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik herhangi bir komisyon bulunmamaktadır.

Görüldüğü üzere, birçok büyükşehir belediye meclisi içerisinde gerek kadın ve aileye gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik herhangi bir komisyona rastlanamazken, oluşturulan komisyonlarda ise toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının lâfzî olarak dahi geçmediği izlenmektedir. Ancak belirtmemiz gerekir ki, kadın hakları ve cinsiyet eşitliği adına verilen mücadeleler artık yavaş yavaş karşılığını bulmaya başlamış, en azından konu ile ilgili komisyonlar oluşturulmuştur.

Kadın örgütleri, ihtisas komisyonlarının toplantılarına etkin şekilde katılarak, hemşehrilik sorumluluklarını yerine getirebilir, alanlarıyla ilgili konularda görüş beyan ederek, kadınların taleplerinin daha çok gündemde kalmasını sağlayabilirler.

Yerel yönetim birimlerinin -özellikle belediyelerin- seçimle göreve gelen organlarında kadınların oranı oldukça düşüktür. Kadınların temsil durumu daha eşitlikçi bir yapıya ulaşana kadar, sorunların yerel meclislere taşınması önemlidir. Bunun için de yerel yönetimler ile yerel kadın örgütleri arasında işbirliği imkanını arttırarak, kadınların kentsel hak ve sorumluluklarına sahip olmaları ve yerel düzenlemeler önünde daha güçlü ve etkili olmaları sağlanmalıdır (<http://www.unfpa.org.tr>, 2013).

Belediye düzeyinde, kadın hemşehrilerin ihtiyaçlarını ve talepleri ortaya çıkarabilmek, anlayabilmek için belediyelerin ilgili birimleri tarafından anket araştırmaları yapılabilir, kamuoyu yoklaması yapılabilir, ev sohbetlerine gidilebilir, kadınların rahatça toplanıp, şikayetlerini paylaşabilecekleri belirli aralıklarla düzenlenecek platformlar oluşturulabilir, gönüllü kadın kuruluşları ile işbirliği yapılabilir (<http://www.unfpa.org.tr>, 2013).

Daha önce de bahsedildiği üzere, yöneticilik pozisyonlarına ve karar alma süreçlerine kadınların ve erkeklerin dengeli bir şekilde katılımlarının sağlanması, demokrasinin olmazsa olmaz unsurlarındandır (Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, 2006: 6). Bu nedenle, özellikle üst düzey yönetim kademelerindeki dengesiz dağılım için gerekli tedbirler alınmalıdır (Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, 2006: 14).

1997 yılında İstanbul'da "Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik Üstüne 4. Avrupa Bakanlar Konferansı"nın düzenlenmesi, siyasal hayatta kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların siyasal ve yönetsel katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması açısından önemlidir. Konferans sonunda "Kadın-Erkek Eşitliği Deklarasyonu"nun yayınlanması, neredeyse bütün ülkelerin dikkatini bu konuya çevirmelerine sebep olmuştur.

Adı geçen Deklarasyon'da "Kadın-erkek eşitliğini sağlamak sadece kadınların değil, genel olarak toplumun bir sorunudur. Demokratik bir topluma ulaşmanın yolu kadınların toplumun tüm alanlarına tam katılımlarının sağlanmasıyla mümkün olacaktır. Kadınların eksik katılımlarının nedenleri seçim sistemlerinin, siyasal kurumların ve siyasal partilerin yapısı ile ilgilidir. Bunu ortadan kaldırmak için alınması gereken önlemler ve hükümetler ile siyasal partilere düşen sorumluluklar vardır" ibaresine yer verilmiş, Avrupa Konseyi bu konudaki amacını bu şekilde tanımlamıştır (<http://www.kadininstatusu.gov.tr>, 2013).

Daha önce de dile getirildiği gibi, kota uygulamaları kadınların siyasette daha fazla yer alması için tek başına yeterli değildir. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki konumlarını güçlendirecek, gerçek anlamda eşitliği sağlayacak yasal altyapı oluşturulmalıdır. Partilere verilen hazine yardımından, kadın kolları için ayrılan payın oranı arttırılarak kadınların daha aktif hareket etmeleri sağlanabilir (Eser, 2010: 20).

2011 genel seçimleri ile kadın milletvekili oranı % 14,4'e yükselmiştir. Parlamentodaki 548 milletvekilinden 79'u kadındır (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2013). 2009 yerel seçim sonuçları incelendiğinde ise, 2921 belediye başkanından yalnızca 27'si kadın olduğu görülmektedir. Yine 30.450 belediye meclisi üyesinden 1340'ı, 3.269 il genel meclisi üyesinden ise 110'u kadındır (TÜİK, 2012: 147). Seçim sonuçları, tüm yasal düzenlemelere rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin her alanda olduğu gibi siyaset alanında da devam ettiğini göstermektedir.

BM'nin ve AB'nin, bilimsel standartlara göre saptadığı kadın temsilci için kota oranı %33'dür. Son yıllarda Türkiye'de partilerin kota uygulamalarıyla beraber, kadın adayların sayısında artış olmasına karşın, bu sayı yeterli düzeyde değildir. Partiler, kadın adaylara genellikle seçim listelerinin alt sıralarında yer vermektedir. Çünkü

partilerde genellikle kadın adayların sayısının artırılmasının seçimlerde başarıya olumsuz etki edeceği, partinin geleceği için kadın temsilcilerden çok erkeklere ihtiyaç duyulduğu kanaati hakimdir. Bütün bunları aşmanın yolu da siyasi partiler kanununda yapılacak değişiklikler ile bütün siyasal partileri kota uygulamasına tabi tutmaktan geçmektedir.

Kadınların erkeklerle eşit şartlarda siyasal ve sosyal alanda var olabilmeleri için tek başına siyasal temsil yeterli değildir. Kadınların eğitim seviyelerinin artırılması, kadınlar iş hayatında daha çok yer alarak erkekler ile eşit ekonomik statüye ulaşması gerekmektedir (Eser, 2010: 20).

#### **2.2.4. Sığınma**

Şiddet, evrensel olarak bütün dünyada her yaş ve cinsiyete karşı uygulanan bir insan hakkı ihlalidir (Dişsiz ve Şahin, 2008: 50). Kadına yönelik şiddet ise, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin toplumda görülen sonuçlarından en ağır, en önemlisidir (Üner, 2008: 17).

Kadına yönelik şiddet, Birleşmiş Milletler Genel Meclisi tarafından 1993 yılında kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi”nde; cinsiyete dayalı olarak gerçekleşen, kadınlarda fiziksel, cinsel, psikolojik, herhangi bir zarar ve üzüntü sonucunu doğuran veya bu sonucu doğurmaya yönelik özel veya kamu yaşamında gerçekleşebilen her türlü davranış, tehdit, baskı veya özgürlüğü keyfi olarak engellenmesidir” şeklinde tanımlanmaktadır (CEDAW, 1993).

Gerek kadın hareketinin dünyadaki yansımaları dikkate alınarak, gerekse 1982 Anayasası'nın “Ailenin Korunması” ile ilgili maddesi dikkate alınarak, iç hukukumuz açısından büyük bir önem taşıyan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 2012 yılında kabul edilmiştir.

Bu Kanun'un amacı; şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir. Kanunda kadına yönelik şiddet, kadınlara yalnızca kadın oldukları için uygulanan veya kadınları etkileyen cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile

kadının insan hakları ihlaline yol açan her türlü tutum ve davranış olarak tanımlanmaktadır.

2006/17 sayılı ve “Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi için Alınacak Tedbirler” konulu Başbakanlık Genelgesi’nde, “Kadın sığınma/konuk evlerinin kuruluşu ve işletilmesi ile ilgili mevzuatın gözden geçirilerek AB standartları doğrultusunda yeniden hazırlanması ve yerel yönetimler kadın sığınma/konuk evi açma konusunda zorunluluk getirilmesi sağlanmalıdır. Açılan kadın sığınma/konuk evlerinin mevzuatta belirtilen standartlara uygunluğu düzenli olarak denetlenmelidir” hükmü yer almaktadır.

Yine yukarıda zikredilen genelgede, “Sivil toplum kuruluşları tarafından kurulmuş ve kurulacak olan bağımsız kadın sığınma evi ve kadın danışma merkezlerini açma ve işletme girişimleri yerel yönetimler ve il özel idareleri tarafından mali destek de dahil olmak üzere çok yönlü desteklenmelidir” ifadesine yer verilmiştir. Ayrıca bu genelge ile, “Şiddet gördüğü için kadın sığınma/konuk evine yerleştirilen kadınların buradan çıktıktan sonra kendi ayakları üzerinde durmayı başarmalarını sağlamak ve desteklemek için kadınlara devletin sahip olduğu kaynaklardan geçici konut tahsisi yapılması” öngörülmektedir.

2012-2015 yılları arası dönemi kapsayacak şekilde KSGM tarafından hazırlanan “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı”nda, konukevleri, aile danışma merkezleri ile toplum merkezlerinin sayılarını arttırılmasına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur (KSGM, 2012a: 31).

Yukarıda zikredilen Plan’a göre, sivil toplum kuruluşları tarafından bağımsız konukevi ve kadın danışma merkezi açma ve işletme girişimlerinde, ihtiyaç duyulan desteklerin belediyeler tarafından sağlanması uygun görülmüştür (KSGM, 2012a: 28). Yine Plan’da MEB burslarından şiddet mağduru ve konukevlerinde kalan kadınların çocuklarının öncelikli olarak yararlandırılması için özel düzenleme yapılmasına gerek olduğu vurgulanmıştır (KSGM, 2012a: 29).

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun ilk halinde nüfusu 50.000’in üzerindeki belediyelerin korunma evi açması zorunluluğu bulunmaktaydı. Adı geçen Eylem Planı’na göre nüfus

kriterinin daha çok düşürülmesi gerekirken, Kanun'un 14. maddesinde yapılan bir değişiklikle, bu sayı 100.000'e çıkarılmıştır. Artık büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabileceklerdir.

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi hedefine ulaşılmasında önemli işlevleri bulunan kadın konukevlerinin, özel hukuk tüzel kişiler ile kamu kurum ve kuruluşlarınca açılışı, hizmeti, işleyişi, personel şartları ve denetim işlem ve esasları 2001 tarih ve 24396 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Özel Hukuk Tüzel Kişileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılan Kadın Konukevleri Yönetmeliği" ile düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre kadın konukevi; "Fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik istismara uğraya kadınların, psikososyal ve ekonomik sorunlarının çözümlenmesi sırasında varsa çocukları ile birlikte ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla geçici bir süre kalabilecekleri kadın konukevi/kadın sığınmaevi/kadın sığınağı/kadınevi vb. biçimde adlandırılacak yatılı sosyal hizmet kuruluşlarını" ifade etmektedir.

Türkiye genelinde Aralık 2012 itibariyle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı 72, sivil toplum kuruluşlarına bağlı 2 ve yerel yönetimlere bağlı 32 olmak üzere toplam 106 kadın konukevi bulunmaktadır (<http://koza.gov.tr>, 2013).

2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde "Emniyet ve jandarma birimlerinde daha fazla kadın memurun görevlendirilmesi ve bu memurları kadına ve çocuğa yönelik şiddet konusunda özel eğitim almış olması sağlamalıdır" ibaresine yer verilerek, bu konuda daha çok eğitilmiş personele ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir.

İnsanlara en yakın yönetim birimi olan yerel yönetimler, toplumsal hayatta yaşanan eşitsizliklerin devam etmesi veya artmasına yönelik mücadelede ve tam anlamıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen bir toplumun inşa edilmesinde önem arz etmektedirler. Yerel yönetimler, farklı aktörlerle kuracakları işbirliği çalışmalarlarıyla, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik somut eylemlerde bulunabilirler (Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi, 2006: 4).

Yerel düzeyde herkese eşit yerel kamu hizmeti yaklaşımının sonuçlarda eşitliği gerçekleştirmediği göz önünde bulundurularak, yerel hizmetlerin sunumunda kadınların ihtiyaçları dikkate alınmalıdır. Bu da ancak halka en yakın hizmet birimi olan belediyelerin, cinsiyete duyarlı hizmet vermesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetilen bir yaklaşımla hareket etmesi ile gerçekleştirilebilir (AREM, 2008: 79).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin, insanlar üzerindeki etkilerinin hafifletilmesinde belediyeler etkili olabilir. Ancak belediyeler ise mali kaynak sıkıntısından dolayı pek çok projelerini uygulamaya geçiremediklerinden ya da alt yapı gibi daha önemli sorunların varlığından hareketle bu konuya kaynak ayıramadıklarını ileri sürmektedirler. Daha çok kaynaktan ziyade mevcut kaynakların daha bilinçli bir şekilde kullanılması, sorunların aşılmasında önemli bir adım olacaktır.

Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tartışmalar uzun yıllar öncesine dayanmakla birlikte, nihayet 1980'lerden sonra "kadınların kentteki yeri" tartışmaları gündeme gelmiştir. Burada "Kadın Dostu Kent" kavramı karşımıza çıkmaktadır. Kadın Dostu Kent kadınların kentli haklarının yaşama geçirildiği, yerel karar süreçlerine katılımlarının sağlandığı, kadınların gündelik yaşam koşullarını iyileştirici, hayatın her alanında kadın erkek eşitliğini sağlayacak eşitlik politikalarının oluşturulduğu kent olarak tanımlanabilir (Kaypak, 2012: 371).

Bir kentin "Kadın Dostu Kent" olarak nitelendirilebilmesi için bütün yerel plan ve programlar eşitlikçi bir bakış açısıyla düzenlenmeli, kadınların ihtiyaçları dikkate alınmalıdır (AREM, 2008: 74). Planlanmasında, oluşumunda, günlük yaşamında kadınların aktif şekilde rol aldığı kadın dostu kentler, herkesin kentin sunduğu ekonomik, sosyal ve siyasi fırsatlar eşit şekilde yararlanabilmesini amaçlar (Kaypak, 2012: 371).

Sorunları yaşayanlar olarak kadınların seslerini duyurabilmeleri, ihtiyaçlarını dile getirebilmeleri için, kendilerine başkalarına bağlı olmaktan öte "birey" olarak hissetmelerine bağlıdır.

## **BÖLÜM 3: BELEDİYELERDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ UYGULAMALARI**

Bu bölümde, öncelikle genel anlamda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yerel düzeyde uygulanması ele alınacak, bu kapsamda Yerel Gündem 21 ile belediye mevzuatında konu ile ilgili yapılan düzenlemeler incelenecek, daha sonra Türkiye’deki Büyükşehir Belediyelerinin hazırladıkları güncel stratejik planları, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile ele alınarak, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yerel düzeyde ne derece hayata geçirildiği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

### **3.1. Yerel Gündem 21 ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uygulamaları**

Günümüze kadar toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik pek çok uluslararası düzenleme yapılmış olmakla birlikte, çalışmamızın önceki bölümlerinde de belirttiği üzere yerel düzeyde yapılan çalışmalar konumuz açısından daha önemlidir. Bu nedenle, Yerel Gündem 21’e çalışmada yer verilmesi uygun görülmüştür.

1992 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Kentsel Şartı, kentli haklarını tanımlayan uluslararası belgelerden birisidir. Bu Şart’a taraf olan ülkelerde yerel yönetimler, temiz ve sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı, ulaşım hakkı, sosyo kültürel etkinliklerden yararlanma hakkı, yaşadığı yerleşime yönelik alınacak kararlara katılma ve bu kararları denetleme hakkı gibi temel haklardan, o yerleşim yerinde yaşayan bütün hemşehrilerin cinsiyet, yaş, inanç, siyasal konum gibi durumlarından ötürü ayırım gözetilmeksizin eşit şekilde yararlanmasını sağlamakla yükümlü kılınmıştır (KADER, 2006: 16).

1992 yılında Rio’da düzenlenen Dünya Çevre Zirvesi’nde Gündem 21 bildirgesinin yayınlanması dışında, dünyadaki bütün yerel yönetimlere, beldelerinde katılımcı bir süreç başlatmaları ve kendi beldelerinin Yerel Gündem 21’ini oluşturmaları yönünde çağrı yapılmıştır (Adıgüzel, 2003: 49).

Gündem 21’in çıkış noktasını, yalnızca günümüz sorunlarını ortadan kaldırmaya çalışma değil, aynı zamanda ileriki yıllarda karşılaşılabilecek tehditlere hazır bulunma düşüncesi oluşturmaktadır (Üzan, 1999: 97). Yerel Gündem 21, Gündem 21’in hedeflerine yerel düzeyde, stratejik plan hazırlayarak ve uygulayarak ulaşılabileceğini

öngören katılımcı ve çok aktörlü bir süreçtir (Üzan, 1999: 98). Bir diğer deyişle, Yerel Gündem 21 ortak bir gelecek vizyonuna yönelik yerel eylem planlaması sürecidir (Yıldırım ve Öner, 2003: 14).

Yerel Gündem 21 Programı, kadın katılımını artırmayı ve teşvik etmeyi hedefleri arasına almakla birlikte programa dahil olan yerel yönetim birimlerinin kadınların yerel karar alma, planlama ve uygulama süreçlerine katılımını öngörmektedir (Tokman ve Bora, 2006: 7). Çünkü Yerel Gündem 21'in amaçlarından belki de en önemlisi yerel demokrasinin uygulanabilmesinin sağlanmasıdır. Bu yüzden, Yerel Gündem 21 ile ilgili çalışmalar bütün hemşehrilerin katılımına açık tutulmuştur (Adıgüzel, 2003: 51).

Yerel Gündem 21 Programı, 1992 yılından sonra Avrupa ülkelerindeki yerel yönetim birimlerince kabul görmüş, Habitat II Konferansı'yla beraber Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından uluslararası bir proje olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Program, Türkiye'nin de dahil olduğu birçok ülkede uygulamaya başlanmıştır (KADER, 2006: 13).

Türkiye'deki Yerel Gündem 21 uygulamaları, 1997 yılı sonunda UNDP'nin desteğiyle, Ortadoğu ve Batı Asya Bölge Teşkilatı'nın koordinatörlüğünde yürütülen bir proje kapsamında başlatılmıştır. UNDP'nin desteklemekte olduğu benzer programlar arasından en kapsamlısı ve en başarılısı "Türkiye'de Yerel Gündem 21'lerin Teşviki ve Geliştirilmesi Projesi" olmuştur. Sonraki yıllarda ise "proje" çerçevesinden çıkarılarak, "Türkiye YG-21 Programı"na dönüştürülmüştür (<http://www.yg21.com>, 2013). Bu bağlamda, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda, Yerel Gündem 21 programının hazırlanması ve uygulaması öngörülmüştür (<http://ekutup.dpt.gov.tr>, 2013).

Adından da anlaşılacağı gibi, programın uygulama aşamasında yerel aktörler öne çıkmaktadır. Bu aktörler, Yerel Gündem 21 hedefleri doğrultusunda kadınların yerel karar alma, planlama ve uygulama süreçlerine etkin olarak katılımını sağlayacak programlar geliştirmek ve geliştirilen programları uygulamakla görevli kılınmıştır (KADER, 2006: 14).

Ülkemizde birkaç belediyenin öncülüğünde başlatılan Yerel Gündem 21 programı, zamanla diğer birçok belediye tarafından da benimsenerek, belediyelerin yönetim kademelerinde tartışılmaya başlanmıştır (Üzan, 1999: 96).



1996 yılında düzenlenen Habitat II Konferansı'nda cinslerarası eşitliğin sağlanması adına "kadınların insan yerleşmelerinin planlanmasına ve karar alma sürecine tam ve eşit katılımını özendirerek politika ve uygulamaları formüle etmek ve kuvvetlendirmek" gerekliliği üzerinde durulmuştur (KADER, 2006: 17). Bu bağlamda Belediye Meclisi toplantıları, Kadın Meclisi tarafından düzenli olarak izlenmeli, kendilerini ilgilendiren kararlara ilişkin kadınlar bilgilendirilmelidir (Tokman ve Bora, 2006: 14).

Yerel Gündem 21 programını benimseyen ve uygulayan belediyelerde, halkın doğrudan veya sivil toplum kuruluşları aracılığıyla dolaylı olarak karar alma süreçlerine daha fazla katılımı sağlanacaktır. Böylelikle, kaynakların hemşehrilerin ihtiyaçları doğrultusunda kullanımı söz konusu olabilecektir (Üzan, 1999: 100).

Yerel Gündem 21 kapsamında, kadınların bir hemşehri olarak kent yaşamına daha aktif şekilde katılmasına; yerel planlama ve karar alma süreçlerinde cinsiyet konusu üzerinde durulmasına; gençlere, yaşlılara, çocuklara ve engellilere daha eşit fırsatlar tanınmasına katkıda bulunacak politika ve uygulamalara öncelik verilmektedir (Emrealp, 2005: 39). Yerel Gündem 21, bütün dünyada yerel yönetimlerin öncülüğünde ve desteği ile devam eden bir süreçtir. Belediyeler bu süreci içselleştirmeli, plan ve bütçesini Yerel Gündem 21 programına uygun hale getirmelidir (Emrealp, 2005: 40).

Dezavantajlı gruplara dahil edilen kadınlar, yaşlılar ve engellilerin Yerel Gündem 21 süreci hakkında bilgilendirilmeleri de sağlanmalıdır. Ayrıca, özellikle kadınların yalnızca kent konseylerine katılmakla kalmamaları, kendi aralarında da çalışma grupları oluşturmaları gerekmektedir.

### **3.2. Belediye Mevzuatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Düzenlemeler**

Halka en yakın yönetim birimi olarak belediyeler, çok önemli ve vatandaşın günlük hayatını doğrudan etkileyen hizmetler sunmaktadır. Yerel hizmetlerin sunumunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, başka bir ifade ile nüfusun yarısını oluşturan ve beledî hizmetlerden en az erkekler kadar etkilenen kadın hemşehrilerin ihtiyaç ve beklentilerinin de dikkate alınması önemli bir husustur.

Son yıllarda yürütülen yerel yönetim reformu ile birlikte yerel yasalarda önemli değişiklikler yapılmış, çağın gerekleri ve yeni yönetim anlayışları doğrultusunda Belediye Kanunu ve Büyükşehir Belediyesi Kanunu yenilenmiştir. Ancak söz konusu

yasalar incelendiğinde maalesef “toplumsal cinsiyet eşitliği”ne ilişkin doğrudan düzenlemelerin bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, gerek 5393 sayılı Belediye Kanunu ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nda, gerekse 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu’nda “toplumsal cinsiyet eşitliği” ilkesinin hayata geçirilmesine katkı sağlayabilecek dolaylı da olsa düzenlemeler bulunmaktadır.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 13. maddesi uyarınca, “herkes ikamet ettiği beldenin hemşehrisidir. Hemşehrilerin, belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilenme ve belediye idaresinin yardımlarından yararlanma hakkı” bulunmaktadır. Bu maddeye dayanarak belediye sınırları içerisinde yaşayan kadın hemşehriler, oluşturulacak kadın meclisleri ile belediyenin kararlarına daha etkin bir şekilde katılabileceklerdir. Yine aynı maddeye göre belediye, “hemşehriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesi ve kültürel değerlerin korunması konusunda gerekli çalışmaları yapar. Bu çalışmalarda üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşları ve uzman kişilerin katılımını sağlayacak önlemler” alabilecektir.

Ayrıca adı geçen kanunun 15. maddesi ile belediyelere belde sakinlerinin mahalli müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla her türlü faaliyet ve girişimde bulunabilme imkanı tanınmıştır. Bu kapsamda, kadınların ihtiyaçlarını belirlemek üzere belediyeler kamuoyu araştırmaları yapabileceklerdir. Yine aynı kanunun 77. maddesine göre ise, belediye; sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, özürliülere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında beldede dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygulayabilecektir. Bu durumda, gerek beldede yaşayan kadınlara gerekse kadınlara yönelik faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerine önemli görevler düşmektedir. Kadınlar gönüllü katılım aracılığı ile mevcut sorunları belediye gündemine daha kolay taşıyabileceklerdir.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 18. maddesi ile “stratejik plan ile yatırım ve çalışma programlarını, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini görüşmek ve kabul etmek” belediye meclisinin görevleri arasında sayılmıştır. Aynı kanunun 34.

maddesinde, belediye encümeninin görevleri arasında “stratejik plan ve yıllık çalışma programı ile bütçe ve kesin hesabı inceleyip belediye meclisine görüş bildirmek” yer almaktadır. Bu maddelere dayanarak, özellikle belediye meclisinde ve encümeninde bulunan kadın üyeler, etkin bir şekilde çalışması, kadınların sorunlarını dile getirmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçe oluşturulması adına çaba sarf etmelidirler.

İlgili kanunun 38. maddesi ile belediye başkanının görevleri arasına “belediyeyi stratejik plana uygun olarak yönetmek, belediye idaresinin kurumsal stratejilerini oluşturmak, bu stratejilere uygun olarak bütçeyi, belediye faaliyetlerinin ve personelinin performans ölçütlerini hazırlamak ve uygulamak, izlemek ve değerlendirmek ve bunlarla ilgili raporları meclise sunmak” dahil edilmiştir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedef edinen bir belediye başkanı, kurumsal stratejilerine de bu anlayışı yansıtabilecektir.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 41. maddesinde, stratejik planın üniversiteler ve meslek odaları ile konuyla ilgili sivil toplum örgütlerinin görüşleri alınarak hazırlanacağı ve belediye meclisi tarafından kabul edildikten sonra yürürlüğe gireceği ibaresi bulunmaktadır. Yine aynı maddede, stratejik plan ve performans programı bütçenin hazırlanmasına esas teşkil eder ve belediye meclisinde bütçeden önce görüşülerek kabul edileceği yer almaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere stratejik plan hazırlanırken kadın meclislerinin ve kadınlarla ilgili çalışmalar yapan sivil toplum örgütlerinin görüşlerinin alınması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için projeler geliştirilmesinde etkili olacaktır. Ayrıca, stratejik planın bütçeden önce görülerek kabul edilmesi planda yer alan hedeflere finansman sağlanması adına önemlidir.

Nitekim aynı kanunun 61. maddesinde çok açık bir şekilde “belediyenin stratejik planına ve performans programına uygun olarak hazırlanan bütçe, belediyenin mali yıl ve izleyen iki yıl içindeki gelir ve gider tahminlerini gösterir, gelirleri toplanmasına ve harcanmaları yapılmasına izin verir” hükmü yer almaktadır. Bu maddeden de anlaşıldığı üzere, belediye bütçesi stratejik plana uygun bir şekilde hazırlanmak durumundadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için gereken finansman planda belirlenebilir.

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu’nun 7. maddesinde yer alan “ilçe belediyelerinin görüşünü alarak büyükşehir belediyesinin stratejik planını, yıllık

hedeflerini, yatırım programlarını ve bunlara uygun olarak bütçesini hazırlamak” ifadesi ile büyükşehir belediyesi bu hususlarda sorumlu kılınmıştır.

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 21. maddesine göre “büyükşehir belediyesinde hizmetlerin yürütülmesi belediye başkanı adına onun direktifi ve sorumluluğu altında mevzuat hükümlerine, belediyenin amaç ve politikalarına, stratejik planına ve yıllık programlara uygun olarak genel sekreter ve yardımcıları tarafından sağlanır” hükmü yer almaktadır. Bu maddeden yola çıkılarak, genel sekreterin ve genel sekreter yardımcılarının, çalıştıkları alanlarda bilgi birikimine sahip, nitelikli ve konuya vakıf kişiler arasından liyakat ilkesi göz önünde bulundurularak seçilmesi, sorun alanlarının yerel düzeyde belirlenmesi ve çözüm önerileri getirilmesinde önemlidir.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 24. maddesi ve 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nun 15. maddesi, sendikalar ve gündemdeki konularla ilgili sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin oy hakkı olmaksızın kendi görev ve faaliyet alanlarına giren konuların görüşüldüğü ihtisas komisyonu toplantılarına katılabileceğine ve görüş bildirebileceklerine cevaz vermektedir. Bu nedenle, ilgili kadın örgütlerinin yerel meclis toplantılarını takip ederek ihtisas komisyonu toplantılarına katılması, yerel yönetimlerin kadın kuruluşlarıyla daha aktif şekilde çalışmasına katkıda bulunacaktır.

Gerek 5393 sayılı Belediye Kanunu, gerekse 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu’ndaki ihtisas komisyonları kurulmasına ilişkin maddeler çerçevesinde, belediye bünyesinde oluşturulacak komisyonlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonu, kadın çalışmaları komisyonu, kadın sorunları komisyonu gibi komisyonların bulunması hem kadınların sorunlarının gündeme gelmesine, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hem de stratejik planlarda bütün bunlara yer verilmesine yardımcı olacaktır.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu incelenecek olursa, kanunun 7. maddesinde “her türlü kamu kaynağının elde edilmesi ve kullanılmasında denetimin sağlanması amacıyla kamuoyu zamanında bilgilendirilir. Bu amaçla; hükümet politikaları, kalkınma planları, yıllık programlar, stratejik planlar ile bütçelerin hazırlanması, yetkili organlarda görüşülmesi, uygulanması ve uygulama sonuçları ile raporların kamuoyuna açık ve ulaşılabilir olması zorunludur” ibaresinin yer aldığı görülmektedir.

Aynı kanunun 9. maddesinde “kamu idareleri; kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar. Kamu idareleri, kamu hizmetlerinin istenilen düzeyde ve kalitede sunulabilmesi için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini; stratejik planlarına, yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar” hükmü bulunmaktadır.

Kanuna göre, kamu idareleri bütçelerini, stratejik planlarda yer alan misyon, vizyon, stratejik amaç ve hedeflerle uyumlu ve performans esasına dayalı olarak hazırlarlar. Kamu idarelerinin bütçelerinin stratejik planlarda belirlenen performans göstergelerine uygunluğu ve idarelerin bu çerçevede yürütecekleri faaliyetler ile performans esaslı bütçelemeye ilişkin diğer hususları belirlemeye Maliye Bakanlığı yetkilidir.

Yine 5018 sayılı Kanun’un 10. maddesinde “bakanlar, hükümet politikasının uygulanması ile bakanlıklarının ve bakanlıklarına bağlı, ilgili ve ilişkili kuruluşların stratejik planları ile bütçelerinin kalkınma planlarına, yıllık programlara uygun olarak hazırlanması ve uygulanmasından, bu çerçevede diğer bakanlıklarla koordinasyon ve işbirliğini sağlamaktan sorumludur”. Bu sorumluluk ise yine aynı maddede belirtildiği üzere mahalli idareler için İçişleri Bakanlığı’na verilmiştir.

Kent Konseyleri’ne ilişkin yönetmelik incelendiğinde ise, kent konseylerinin görev alanına giren konularda meclis ve çalışma grupları oluşturabileceği görülmektedir. Bu maddeye dayanarak, kadın meclisleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışma grupları oluşturulabilecektir.

Yerel sorunların çözülmesinde yerel meclisler, birinci derece etkili organlardır. Kadınlar da dahil olmak üzere dezavantajlı grupların bu meclislerde temsil edilmesi, haklarının gözetilmesi açısından önem taşımaktadır. Çünkü, hemşehrilere yerel hizmetlerin eşit şekilde sunulması sonuçlarda eşitliği sağlamamaktadır (KADER, 2006: 6).

### **3.3. Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Düzenlemeler**

1980'lerden itibaren dünyada yaşanan ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmeler yönetsel alanı da etkilemiş, yalnızca özel sektörde değil kamu yönetiminde kullanılan yönetim tekniklerinde de değişim söz konusu olmuştur. Bu bağlamda, kamu örgütleri sorunlara daha kalıcı çözümler üretmek, zamanın şartlarını dikkate alarak hizmetleri hem kamu yararına ters düşmeyecek şekilde hem de halkın isteklerine cevap şekilde yerine getirmek üzere yeni yönetim ve organizasyon modelleri arayışına gitmişlerdir. Bu modellerden birisi de “stratejik yönetim”dir (Özgür, 2004: 208).

Stratejik yönetim, “bir organizasyonun ne yaptığını, varlık nedenini ve gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ortaya koyan bir yönetim tekniğidir” (Aktan, 2003: 69). Stratejik yönetim, “etkili stratejiler planlayarak geliştirme ve bunları uygulayarak sonuçlarını kontrol etme sürecidir. Yani örgütü başarılı olması için çevresel değişimler dikkate alınarak, örgütün amaçları doğrultusunda planlanan, geliştirilen stratejilerin, örgüt içinde her türlü önlem alınarak uygulanması ve kontrol edilmesi sürecidir” (Dinçer, 1998: 35).

Yukarıda da bahsettiğimiz gelişmeler sonucunda, günümüzde artık yerel yönetimlerin stratejik plan hazırlaması ihtiyaç haline gelmiştir. Yerel yönetimlerin amaç ve hedeflerinin belirlenen şekilde gerçekleştirilmesi için yerel yönetimlerde stratejik plan uygulamasına geçilmesi önem taşımaktadır. Şartlara göre değişen ihtiyaçların, mevcut kaynaklar ile sunulan hizmetler doğrultusunda yeniden değerlendirilmesi, stratejik planlama ile mümkün olacaktır. Beldenin sağlıklı ve düzenli gelişmesi, yerel düzeydeki hizmetlerin daha kaliteli verilmesi amacıyla kalkınma planlarının, mekansal planların anlamlı bir bütün haline gelmesi ve geleceğe dönük uzun vadeli bir yaklaşıma dayalı yönetim anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir (Ökmen ve Parlak, 2008: 436).

#### **3.3.1. Araştırmanın Amacı**

Yerel yönetimlerin üstlendikleri sorumluluklar ve karşılaştıkları sorunlar göz önünde bulundurulduğunda, yerel yönetimlerde stratejik planlamanın gerekliliği, günümüzde bütün dünyada kabul edilen bir gerçektir (Ökmen ve Parlak, 2008: 438). Bu çerçevede Türkiye’de de özellikle belediye ve büyükşehir belediye kanunlarında 2000’li yıllarda

yapılan reformlar ile pek çok düzenlemeye gidilmiştir. Stratejik yönetim ve stratejik planlama ise yapılan reformların önemlilerinden bir tanesidir.

Stratejik plan, kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bütün bunlara ulaşmada kullanılacak yöntemler ve kaynakların dağılımını içeren uygulamalar bütünüdür. Bir başka ifade ile stratejik planlama, “bir örgütün neyi, niçin yaptığını ve ne olduğuna rehberlik eden şekillendiren eylemlere ve temel kararlara ulaşmak için disiplinli bir çaba”dır (Durna ve Eren, 2002: 64).

Stratejik planlar, yerel düzeyde hangi konu çalışılırsa çalışılsın irdelenmesi gereken önemli referanslardır. Çünkü belediyelerin gelecekte kendilerini nerede görmek istedikleri, hangi ilkeleri dikkate alarak hareket ettikleri hazırladıkları stratejik planda yer almaktadır. Buradan hareketle araştırmamızda büyükşehir belediyelerinin stratejik planlarını hazırlarken toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetip gözetmediğinin, planda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hedeflere yer verip vermediğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

### **3.3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Kamu yönetiminde stratejik yönetim modelinin öne çıkması, demokratikleşme, şeffaflık, hesap verebilirlik ve rekabet ihtiyaçlarının daha çok hissedilmesi ile değerlendirilebilir (Özgür, 2004: 231-233). Böyle bir ortamda stratejik yönetimin, kamu örgütlerinin neyi, niçin, nasıl ve neden o şekilde yaptıklarının cevabını vermelerinde etkili olacağı düşünülmektedir (Öktem ve Parlak, 2008: 434). Bu bağlamda, çalışmada Türkiye’deki büyükşehir belediyelerinin stratejik planlarına toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakılarak içerik analizi yapılmıştır.

İçerik analizi, çok çeşitli söylemlere uygulanan birtakım metodolojik araç ve tekniklerin bütünü olarak tanımlanabilir. İçerik analizinde kullanılan tekniklerden biri de “kategorisel analiz” tekniğidir. Bu analiz yönteminde belirli bir mesaj önce birimlere bölünmekte ve bu birimler belirli kriterlere göre kategoriler halinde gruplandırılmaktadır. Kategorilerin homojen, ayırt edici, objektif olması, bütünsellik taşıması, amaca uygun ve anlamlı olması gerekmektedir (Bilgin, 2006: 19).

Çalışmada, “kategorisel analiz” yöntemi kullanılarak içerik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda Türkiye’deki 16 büyükşehir belediyesinin<sup>3</sup> stratejik planları incelenmiş, “eğitim”, “katılım”, “sığınma”, “istihdam”, eşitlik vurgusu” vb. kriterler açısından içerik analizi yapılmıştır.

Araştırmanın kısıtlarına gelince, araştırma, belirli zaman dilimini kapsayan stratejik planların incelenmesi suretiyle yapıldığı için söz konusu zaman dilimi ile sınırlıdır. İleriki dönemlerde büyükşehir belediyelerinin hazırlayacağı planlarda farklı yaklaşımlar sergilenebilir.

### **3.3.3. Elde Edilen Bulgular**

Türkiye’deki büyükşehir belediyelerinin stratejik planlarında yer alan vizyon, misyon, ve temel ilkeleri ile belirlenen amaç ve hedefler, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile incelendiğinde şu bulgular elde edilmiştir.

#### *Adana Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Planın durum analizi kısmında kadın ile ilgili değerlendirmeler bulunmaktadır. “İstihdam” başlığı altında, iktisaden faal olanların oranının düşük olma gerekçesi olarak “geleneksel yargılar nedeniyle kadınların çalıştırılmaması” ileri sürülmüştür. “Eğitim” başlığı altında, kadınların okuryazarlar içindeki ülke ortalamasına çok yakın değere sahip olduğu belirtilmiştir.

Planda, Büyükşehir Belediyesi’nin “Türkiye’de Yerel Gündem 21’lerin Geliştirilmesi Projesi”ne 2000 yılında katılım kararı aldığı, bu kapsamda ise Adana Kent Konseyi’nin oluşturulduğu da belirtilmektedir (Adana Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 32).

Stratejik planda misyon, “büyükşehir belediyesi sorumluluk alanında planlı, hızlı, etkin, şeffaf, adil ve vatandaş odaklı en iyi hizmeti sunmak” ve vizyon “lider ve öncü konumunu sürdürerek Türkiye ve Dünya’da örnek belediye olmak” şeklinde belirlenmiştir (Adana Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 77). Görüldüğü gibi

---

<sup>3</sup> 6360 sayılı Kanun ile 14 ilde daha büyükşehir belediyesi kurulması öngörülmüştür. Ancak henüz bu belediyeler fiilen kurulmadığından araştırmaya dahil edilmemiştir.



vizyon ve misyonda toplumsal cinsiyet eşitliğine bir vurgu yapılmamıştır. Misyonda ve temel ilkelerde “adil hizmet sunma”ya vurgu yapılmıştır.

Planın amaç ve hedefler kısmında, sadece 8.5 nolu hedefte “dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetleri sürdürmek” ibaresine yer verilmiştir (Adana Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 102). Amaç ve hedeflerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin başka bir hususa değinilmemiştir.

#### *Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Planın durum analizi kısmında, “Nüfusun Sosyo – Demografik Nitelikleri” başlığı altında yer alan eğitim bölümünde, şehrin kadın nüfusunun %89,3’ünün okuma yazma bildiği ve yüksek öğrenim mezunu olan nüfus oranının kadınlarda artış gösterdiği belirtilmiştir. “2023 yılı öngörülere” başlığı altında ise, kadın nüfusun artışının devam edeceği, kadınların kentsel ve ekonomik yaşama katılma ve eğitim düzeylerinin artacağı; eğitim ve sağıktaki eşitsizlikleri giderebilecek sosyal programlara ilave olarak gelir dağılımındaki eşitsizliklerin derinleşebileceği ve kentsel yoksulluğun artabileceği öngörüsüyle, gecikmeksizin çok amaçlı ve özel sosyal program alanları ve uygulamaların araştırılarak, sistematik olarak hayata geçirilmesi gerektiği öngörülmektedir (Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 51-52).

Halk eğitim merkezleri, meslek edindirme kursları kentsel yaşam için katkı sağlamanın yanında sosyal yapıdaki eşitsizlikleri giderebilecek, vatandaşları kentsel yaşamla bütünleştirebilecek önemli araçlar olarak değerlendirilmiştir (Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 63).

1994 yılında “her ev bir atölye olacak” sloganı ile açılan ve “Belediye El Becerileri ve Meslek Edindirme Kursları” olarak tanımlanan BELMEK’in amaçları arasında ise; kadınları yeni bilgi ve becerilerle donatarak meslek sahibi yapmak ve aile ekonomilerini güçlendirmek sayılmıştır (Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 63).

Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu “sosyal, kültürel ve ekonomik yönden şehirleşmenin; zihinsel, fiziksel ve psiko-sosyal açıdan yurttaşların yetkinleşmesine katkı sağlayacak ve yaşam kalitesini yükseltecek tüm hizmetleri sunmak” olarak belirtmişken, vizyonunu ise “hizmet anlayışı ve sunumunda dünya belediyelerine esin kaynağı olmak” şeklinde ifade etmiştir (Ankara Büyükşehir

Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 178-179). Görüldüğü gibi Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin vizyon ve misyonunda, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir vurgu bulunmamaktadır.

Planın amaç ve hedefler kısmında, doğrudan kadınlara yönelik bazı hizmetlere yer verilmiştir. Bu hizmetler şöyledir (Ankara Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 203-221):

- Bayanların yüksek bedeller karşılığı alabileceği sosyal, kültürel, sportif aktiviteleri ücretsiz temin etmek (Stratejik Hedef 4.4),
- Kadınlara meslek kursları açmak (Stratejik Hedef 5.2 ve Stratejik Hedef 14.1),
- Annelere çocuk bakımı konusunda kurslar açmak (Stratejik Hedef 12.18),
- Hanım lokalleri açmak (Stratejik Hedef 14.2),
- Doğum öncesi, doğum esnası ve doğum sonrası bayanlara hastanelere geliş ve gidişlerde yardımcı olmak, çocuk eğitimi ve bakımı konusunda kurslar vermek (Stratejik Hedef 14.3),
- Bayanların folklor grupları kurmasını temin etmek (Stratejik Hedef 14.4),
- Bayanların müzik gruplar kurmasını teşvik etmek (Stratejik Hedef 14.5),
- Bayanların spor yapmalarını temin etmek (Stratejik Hedef 14.6),
- Bayanları resim, tezhip, ebru, minyatür, çinçilik gibi tarihi sanat dallarına teşvik etmek (Stratejik Hedef 14.7),
- Okuma yazması olmayan bayanlara kurslar düzenlemek (Stratejik Hedef 14.8),
- Kadın sığınma evleri açmak (Stratejik Hedef 14.9),
- Kadın dernek ve vakıfları ile işbirliği yapmak (Stratejik Hedef 14.10),
- Eşleri çalışma yeteneğinden yoksun olan veya eşini kaybetmiş bayanlara ve çocuklarına destek olmak (Stratejik Hedef 14.11),
- Hanımların ruhsal, bedensel ve toplumsal yönden huzurlu bir ortamda bulunmaları için belediye olarak çeşitli faaliyetlerde bulunmak (Stratejik Hedef 17.4),
- Hanım lokallerinde aerobik ve step yapan bayanların sayısını artırmak (Stratejik Hedef 18.19).

Görüldüğü gibi, Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında kadınlara yönelik hizmetlerin verilmesine ayrı bir önemin verildiği görülmektedir. Özellikle kadınlara doğum öncesi, doğum esnası ve doğum sonrasında hastanelere geliş ve gidişlerde yardımcı olunacağını belirtmesi önemli bir husustur.

*Antalya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Belediyenin vizyon ve misyonunda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir vurgu bulunmamaktadır. Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu “Antalya halkı ve ziyaretçilerine yüksek kalitede planlı ve sürdürülebilir yerel hizmetleri vererek, çağdaş bir kentte yaşama olanağını sunmak” olarak ifade ederken, vizyonunu “herkesin görmek ve yaşamak istediği bir dünya kenti olmak” şeklinde belirtmektedir (Antalya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 60). Planın temel ilkeleri arasında “adil, hızlı, sürdürülebilir, kaliteli hizmet” ibaresi bulunmaktadır.

Planın amaç ve hedefler kısmında, doğrudan kadına yönelik bir hizmete rastlanılmamıştır. Sadece 18.4 nolu hedefin dördüncü faaliyeti olarak “Aile Danışma Merkezi açılması” hususuna yer verilmiştir (Antalya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 108-112).

*Bursa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Bursa Büyükşehir Belediyesi stratejik planda misyonunu, “birlikte yönetim ilkelerini uygulayarak, katılımcı, şeffaf, mükemmeliyetçi bir bakış açısıyla, teknolojik ve bilimsel metotların ışığında öncü ve örnek belediyecilik hizmeti sunmak” ve vizyonunu “Bursa’yı Avrupa Şehri unvanına layık, planlı, sağlıklı, tarihi ve kültürel değerleri ile birlikte yaşanabilir, çağdaş turizm kenti yapmak” şeklinde tanımlamaktadır (Bursa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 46). Görüldüğü gibi Bursa Büyükşehir Belediyesi’nin vizyon ve misyonunda da, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir ibare yer almamaktadır.

Stratejik planın amaç ve hedefler kısmında da “kadın”la ilgili bir saptama yapılmamıştır. Sadece “dezavantajlı gruplara yönelik kentsel hizmetlerin sunumu konusunda ihtiyaç analizi ve önceliklendirme yapmak” stratejik amaç olarak belirlenmiştir (Bursa Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 85).

*Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi (2010-2014)*

İncelenen stratejik planlar içerisinde, “toplumsal cinsiyet eşitliği”ne en kapsamlı şekilde Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi’nin stratejik planında yer verildiği görülmektedir.

Belediyenin konuya verdiği önem, stratejik plan ekibinin belirlenmesi aşamasında ortaya konulmuştur. İleri dönemlerde cinsiyet temelli bütçelerin hazırlanmasına altyapı sağlamak üzere stratejik planların “kadın bakışını” yansıtan bir nitelikte oluşturulması Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi tarafından önemli bulunmaktadır. Toplumda süregelen cinsiyet ayrımcı yaklaşımları ortadan kaldırmaya dönük önlemlerin bu hassasiyetle plana taşınması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Kadın Şube Müdürlüğü çalışanları stratejik planlama çalışmalarına katkıda bulunmak amacıyla Stratejik Plan Koordinasyon Grubu’na dahil edilmişlerdir (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 19).

Yine planda belediyenin paydaşları arasında, Yerel Gündem 21 Kadın Meclisi, Bağlar Belediyesi Kardelen Kadın Evi, Selis Kadın Derneği, Bağlar Kadın Kooperatifi ve Ceren Kadın Eğitim Evi de yer almaktadır.

Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu “ekolojik, demokratik ve cinsiyet özgürlükçü yönetim anlayışı ile tarihi, kültürel ve doğal zenginlikleri ile korunmuş bir kent yaratmak” şeklinde tanımlarken, vizyonunu “Diyarbakır’ın kültürel, tarihi ve doğal varlıkları üzerinde yükselen, yerel değerleri evrenselleştiren ve evrensel değerleri kente katabilen bir belediye” olarak belirtmektedir (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 107).

Görüldüğü gibi belediyenin misyonunda “cinsiyet özgürlükçü yönetim anlayışı”na vurgu yapılmıştır. Planın temel ilkeleri arasında, “hizmet sunumunda cinsiyet eşitlikçi yaklaşım ve politikaların benimsenmesi” de bulunmaktadır (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 108).

Planın amaç, hedef ve faaliyetler kısmında da kadına ve cinsiyet eşitliğine ilişkin önemli hususlar yer almaktadır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür (Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 114 – 169):

- 2010 yılı içerisinde en az 5 ayrı alanda (göç, kadın, engelli, çocuk, gençlik ve spor vb.) çalışma gruplarının oluşturulup faaliyete geçirilmesi (Faaliyet 1.1.2),
- 2010 yılından itibaren ilgili birimlerin yıl içinde etkinlik düzenleyecekleri günlerin ve haftaların tespit edilmesi ve buna ilişkin özel programların hazırlanması (Dünya Emekçi Kadınlar Günü, Sağlık Haftası, Dünya Süt Günü, Anma Günleri vb.) (Faaliyet 2.1.16),

- Her yıl en az 1 kez kurum yönetiminin kadın kurumları ve aktivistleriyle buluşmasının sağlanması (Faaliyet 2.3.6),
- Öncelikli olarak bebekler, kadınlar ve risk grubunda bulunan kurum çalışanlarına ve talep eden yurttaşlara aşı uygulanması (Faaliyet 4.1.9),
- Kadına yönelik bilinç yükseltme, kadın dayanışması, toplumsal cinsiyet, cins bilinci ve demokratik değerleri artırarak ayrımcı ve şiddet içeren yaklaşımların azaltılması ve kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımının teşvik edilmesi (Amaç 3),
- 2014 yılına kadar başta kadınlar olmak üzere kentte yaşayan bütün vatandaşların farkındalık yaratma ve bilgilendirme ağına doğrudan veya kitle iletişim araçları vasıtasıyla dahil edilmesi (Hedef 3.1),
- Sosyal hizmet alanında faaliyet gösteren bütün birimlerde insan haklarının hukuki normları çerçevesinde ve kadının sosyal hakları (barınma, eğitim, sağlık, çalışma, vb.) konularında bilinç yükseltici eğitimler vermek amacıyla 2010 yılı içerisinde kademeli eğitim programı hazırlanması ve bu yıldan itibaren uygulanması (Faaliyet 3.1.1),
- Kadınlara toplumsal cinsiyet, cins bilinci, hukuk ve iletişim alanlarında eğitimler verilmesi (Faaliyet 3.1.2),
- Kurumun genel olarak bütün çalışmalarının toplumsal cinsiyet temelinde incelenmesi ve 2014 yılından itibaren pratik uygulamalara geçmek üzere gerekli kültürel (kurumsal) dönüşümlerin ve mevzuat düzenlemelerinin planlanması ve uygulanması (Hedef 3.2),
- 2011 yılında kurumdaki bütün birimlerin mevzuatının ve çalışmalarının toplumsal cinsiyet açısından irdelenmesi (Faaliyet 3.2.1),
- 2014 yılından itibaren kurumun bütün çalışanlarında ve hizmet alanlarında toplumsal cinsiyet anlayışını ortadan kaldırmaya dönük fiili uygulamaların başlatılması (Faaliyet 3.2.4),
- Şiddete uğrayan kadınların öncelikli ihtiyaçlarının (güvenlik, barınma, psikolojik, ekonomik ve hukuki destek vs.) karşılanmasında hizmet kapasitesinin artırılması (Hedef 3.3),
- Konukevi'nin hizmet kapasitesinin ve hizmet çeşitliliğinin artırılması (Faaliyet 3.3.1),
- Kadın Şube Müdürlüğü'ne başvuran kadınlara psikolojik ve hukuki destek verilmesini sağlamak (Faaliyet 3.3.2),
- Kadının ekonomik bağımsızlığını kazanması amacıyla ekonomik hayata katılımının teşvik edilmesi, desteklenmesi ve sosyal bağımsızlığını kazanması amacıyla kadın örgütlenmelerinin sağlanması (Hedef 3.4),
- Mahallelerde kooperatifçilik eğitimleri verilmesi (Faaliyet 3.4.1),
- Mahallelerde yoksul ve dar gelirli kadınların ücretsiz çamaşırhaneler ve tandır evlerindeki sosyal açıdan güçlendirici ve destekleyici faaliyetlere daha geniş ve etkin bir katılımı yararlanmalarının sağlanması ve çamaşır evlerinin ortak yaşamın örgütlendiği birer mahalle evi olarak kullanımının sağlanması (Faaliyet 3.4.2),
- Çamaşır evlerinde verilen eğitimlerden faydalanan kadınları mahallelerinde öncü kadınlara dönüşmesini sağlayacak yöntemler geliştirilmesi ve farklı kurumlara ait mahalle birimleri ve eğitim destek evleri ile dayanışma ağlarının örülmesine destek olunması (Faaliyet 3.4.3),

- 2010 yılından itibaren kadının ekonomik hayata katılımını desteklemek amacıyla kadınların ilgili kuruluşlarla iletişiminin kolaylaştırılması ve gerekli eğitimlerin verilmesi (Faaliyet 3.4.4),
- 2010 yılından itibaren ev eksenli çalışan kadınların üretime yöneltilmesi ve ürünlerini pazarlama ve satış faaliyetlerine destek olunması (Faaliyet 3.4.5),
- 2010 yılından itibaren personelin her yıl en az 50 saat farkındalık yaratma (toplumsal cinsiyet, demokratik katılımçılık, çevre, kentlilik vb.) ve hizmet içi eğitim almasını sağlamak (Hedef 4.2),
- 2014 yılına kadar yetişkin kadınlar için hazırlanan haftalık eğitim programlarının (pilates, fitness, masa tenisi ve step-aerobik alanlarında) uygulanarak her yıl en az 500 kadının düzenli spor yapmasının sağlanması (Faaliyet 6.5.1),

Yukarıdaki amaç, hedef ve faaliyetler incelendiğinde, diğer büyükşehir belediyelerinin stratejik planlarından farklı olarak, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin 2010 – 2014 Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğine özel bir önem verildiği görülmektedir. Özellikle 3 nolu amaç ve bağlı hedeflerde, “toplumsal cinsiyet” ve “cins bilinci” konularına vurgu yapılmış, kadının sosyal ve ekonomik hayata aktif olarak katılabilmesi için gerekli strateji ve politikalar ortaya konmuştur.

#### *Erzurum Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2011-2015)*

Büyükşehir belediyesi stratejik planında misyonunu “Erzurum’da yaşayan vatandaş ve ziyaretçilere, yüksek kalitede planlı, sürdürülebilir yerel hizmetleri vererek yaşanabilir bir kent imkanı sunmak” şeklinde tanımlarken, vizyonunu “dünyanın her yerinden insanların görmek ve yaşamak için arzuladığı; tarihi, kültürel ve doğal zenginlikleri ile yaşanabilir, yaşam kalitesi yüksek, bölgesindeki şehirlere öncü ve örnek olan bir Erzurum” olarak öngörmektedir (Erzurum Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2011: 60).

Yukarıda görüldüğü gibi gerek vizyon ve misyon bildiriminde, gerekse planın diğer kısımlarında kadına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir ibare veya vurgu bulunmamaktadır.

#### *Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2011-2015)*

Büyükşehir belediyesi, stratejik planında misyonunu “Eskişehir’de yetişen her gencin daha iyi yetişmesi ve yaşayan her hemşehrinin geleceğe umutla bakmasını sağlamayı en önemli görev olarak belirlenmiştir” şeklinde ifade etmektedir (Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2011: 19). Belediyenin vizyonu ise şöyledir: “Türkiye'nin

şehirleşme açısından örnek şehri olan Eskişehir'in bu konumunu geliştirerek sürdürecektir ve Türkiye'nin şehirlerini yeniden kazanması sürecine öncülük edilecektir" (Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2011: 18).

Yukarıda yer alan vizyon ve misyon bildiriminde kadın ve cinsiyet eşitliğine ilişkin bir ibare bulunmamaktadır. Bununla birlikte, planın amaç ve hedefler kısmında, 4.4 nolu hedefin açıklamalarında, kadınlar, çocuklar ve engelliler dezavantajlı kesimler olarak görülmekte, bunların ihtiyaçları konusunda hassasiyet gösterileceği belirtilmekte ve bu kapsamda beceri kazandırma eğitimlerinin yıllardır başarıyla sürdürüldüğüne, söz konusu eğitimlerle bir yandan sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı kesimlerin bütçelerine katkı sağlanırken diğer yandan dezavantajlı kesimlerin sosyalleşmelerine de yardımcı olunacağına vurgu yapılmaktadır (Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2011: 43).

#### *Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Planın durum analizi kısmında, "Eğitim" başlığı altında, okuma yazma bilmeyen nüfusun (özellikle kadınlarda) azaltılması yönünde faaliyetlerde bulunmak suretiyle, bu verilerin zaman içinde Türkiye ortalamasının altına gerilemesinin kentin gelişimi açısından oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 53).

Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu "şehrin tarihi ve kültürel miraslarına sahip çıkarak yaşanabilir dünya kenti olmak, ürün ve hizmetleri mükemmellik yaklaşımı ve tüm paydaşların ortak ihtiyaçlarını örnek bir belediyeçilik anlayışıyla karşılamak" şeklinde tanımlanmaktayken, vizyonunu "şehri tarihi ve kültürel mirası ve çağdaş çalışmaları ile sürdürülebilir gelişmişlik düzeyinde yaşam kalitesi yüksek, ulusal ve uluslararası alanda örnek bir şehir yapmak" şeklinde ifade etmiştir (Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 88).

Hedef 2.2.'de eğitime destek kurslarının açılması, Anne Merkezleri sayısının artırılması, Mevcut Anne Merkezleri'nin sürdürülebilirliğinin sağlanması, yaşam boyu öğrenme konulu projeler hazırlanmasına yer verilmiştir (Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 101).

Ayrıca hedef 3.1’de kadın danışma merkezi hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadın sığınma evi hizmetlerinin geliştirilmesi ve beceri ve mesleki kurs branşlarının çoğaltılması amaçlanmaktadır. Hedef 3.1 kapsamında yürütülecek faaliyetler ise şöyle sıralanmaktadır (Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 107-108):

- Müracaat eden kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi,
- Kadın dostu kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi,
- Kadına yönelik şiddetin önlenmesi ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi,
- Toplumda farkındalık yaratmak için görünürlük materyalleri hazırlanarak sunulması,
- Kadın sığınma evinde barınma ve korunma hizmeti sunulması,
- Kadın sığınma evinde kalan kadın ve çocukların eğitim, sağlık ve temel ihtiyaçlarının karşılanması.

#### *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin 2010-2014 yılları arasını kapsayan Stratejik Planının durum analizi kısmında, kadınlarla ilgili olarak, sadece kadın ve aile sağlığı hizmetlerine değinilmiştir. Bu kapsamda, “Sağlık Hizmetleri Yönetimi” başlığı altında, erken tanıyla tedavi edilebilir sağlık sorunları hakkında toplumu bilinçlendirmeyi hedefleyen kadın ve aile sağlığı hizmetlerinin yaygın ve etkin bir şekilde sürdürüldüğünden bahsedilmektedir. Vatandaşlara ait paydaş görüşlerinin yer aldığı “Hizmet Alanları Alt Kriterleri Bazında Önerilen Aksiyon Planı Tablosu”nda ise Kadın ve Aile Sağlığı Merkezleri’nde kadınlara yönelik verilen sağlık hizmetlerindeki mevcut durumun korunması için çalışmalara devam edilmesinin gerekliliği üzerinde durulmuştur (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 29). Yine kurumsal paydaşların görüşlerine yer verilen tablolarla ise kadın ve aile sağlığı merkezlerinde, muayene için gerekli randevu prosedürlerinin yeterince kolay olmaması “geliştirilmesi gereken yön” olarak ifade edilmiş, Kadın ve Aile Sağlığı Merkezleri’nde sunulan hizmetlerin bu merkezlere ulaşamayan kadınlar için seyyar araçlarla haftalık veya aylık tarama ve muayeneler ile sunulması “Beklentiler” başlığı altında ele alınmıştır (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 31).

İstanbul Büyükşehir Belediyesi, stratejik planında vizyonunu, “Türkiye’nin görünen yüzü ve dünyaya açılan penceresi olan İstanbul’u eşsiz mirasına sahip çıkararak, yaşam kalitesi yüksek, sürdürülebilir bir dünya şehri yapan öncü ve önder belediye” olarak



tanımlamaktadır (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 57). Belediyenin misyonu ise, “medeniyetlerin buluşma noktası İstanbul’a karşı tarihi sorumlulukların gereğini yerine getirerek şehrin yaşam kalitesini artırma, özgün kimliğini pekiştirme ve saygın bir dünya şehri haline gelmesine katkı sağlama adına; yerel hizmetleri adaletli, kaliteli, gelişime açık, verimli ve etkili bir yönetim anlayışı ile sunmak”tır (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 57). Görüldüğü üzere, belediyenin vizyon ve misyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir vurgu bulunmamaktadır.

Planın amaç ve hedefler kısmında ise, bir kaç yerde kadınlara yönelik hizmetlerden söz edilmektedir. Bunların ilki dezavantajlı gruplara yönelik hizmetleri etkinleştirmeyi ve yaygınlaştırmayı öngören Stratejik Hedef 3.1’dir. Söz konusu hedef kapsamında, 2014 yılı itibariyle Kadın Sığınma Evleri Projesi kapsamında, kadın sığınma evlerinin tümünün tamamlanması planlanmaktadır (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 76).

Meslek edindirme faaliyetlerini etkinleştirmeyi ve yaygınlaştırmayı öngören Stratejik Hedef 3.2 kapsamında 2014 yılı itibariyle, kursiyer sayısının 650 bine, kurs branş sayısının 125’e ve meslek edindirme kurslarına katılanlardan istihdam edilenlerin sayısının ise 350’ye çıkarılması hedeflenmektedir (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 76).

Önleyici sağlık hizmetlerini etkinleştirmeyi ve yaygınlaştırmayı öngören Stratejik Hedef 4.3 kapsamında tarama yapılan ve kadın ve aile sağlığına yönelik eğitim alan kadın sayısının 605.000’e ulaştırılması hedeflenmektedir (İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 82).

#### *İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2017)*

Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu “halkın verdiği gücü, eşitlik ve güvenle mayalayıp belediyecilik hizmeti olarak tüm kente taşımak”, vizyonunu ise “uygarlıkların mirasını geleceğe taşıyan, Akdeniz’in zenginliklerini kentlisine ve dünyaya sunan, hizmet felsefesiyle akıllarda iz bırakan gözde belediye olmak” şeklinde ifade etmiştir (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 17-18).

Görüldüğü gibi misyonunda eşitliğe vurgu yapılmaktadır. İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planının amaç ve hedefler bölümünde, “Sağlık ve Spor” stratejik alanı

kapsamında, halkın sağlık konusunda bilinçlendirilmesi amacıyla sağlıklı anne-kadın konusunda eğitim faaliyetleri düzenlenmesi öngörülmektedir (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 219).

“Kültür, Eğitim ve Sosyal Hizmetler” stratejik alanı kapsamında ise kadın erkek eşitliği esasıyla, kadınların yerel karar alma süreçlerine aktif katılımının teşvik edilmesi ve desteklenmesi; Yerel Eşitlik Eylem Planı doğrultusunda kadınların şiddete maruz kalmaması için eğitim temelli destekler sunulması; kadınların sosyal yaşamda ekonomik açıdan güçlenmesi için çeşitli branşlarda mesleki kursların düzenlenmesi hususları stratejik planda yerini almıştır (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 233).

Türkiye’de Yerel Eşitlik Komisyonu’nu kuran ve faaliyete geçiren ilk kurum olarak büyükşehir belediyesi, hayata geçireceği diğer projeler ile Kadın Dostu Kent imajını korumaya devam edeceğini planda taahhüt etmektedir (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 233).

Sosyal destek amaçlı projeler geliştirilmesi, ihtiyaç duyan vatandaşlara ayni ve nakdi yardım yapılması, sosyal merkezler açılması, vatandaşlara yönelik kurslar düzenlenmesi, stratejik plandaki amaçlar arasında yer almaktadır (İzmir Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 258).

#### *Kayseri Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2012-2016)*

Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu “kültürel mirasa sahip çıkmak, kentin yaşam kalitesini artırmak, halkın rahatını ve memnuniyetini artırmak, şehri imaj ve saygınlık sahibi örnek bir dünya kenti haline getirmek adına yerel hizmetleri çağdaş bir yönetim anlayışı ile sunmak” olarak belirtirken, vizyonunu ise “yetişmiş ve yeter sayıda personele sahip olan, kurumsallaşmasını tamamlayan, kültürel ve tarihi miraslara sahip çıkan, belediye hizmetlerini adil ve hızlı bir şekilde halka sunan, önder ve özenilen belediye olmak” şeklinde özetlemektedir (Kayseri Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2012: 41).

Vizyon ve misyonunda kadın ve eşitlikle ilgili bir ibare bulunmayan Kayseri Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planının amaç ve hedefler kısmında da kadınlara yönelik bir hizmetten söz edilmemektedir. Sadece 3.1 nolu hedefte “Bayanlar Spor

Merkezi” ibaresi bulunmaktadır (Kayseri Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2012: 68).

*Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Büyükşehir Belediyesi stratejik planında vizyonunu, “Kocaeli’yi yaşam kalitesiyle imrenilecek, yaşamaktan mutluluk ve gelecek nesillere devretmekten gurur duyulacak, dünyaca tanınan bir körfez şehrine dönüştüren modern bir belediye olmak” şeklinde tanımlamıştır (Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 27). Belediyenin misyonu ise, “katılımcı bir yönetim anlayışıyla adaletten, verimlilikten ve yaşam kalitesinden ödün vermeden insanımızı, çevremizi ve toplumsal değerlerimizi ekonomik zenginlikle buluşturan hizmetleri sunmak” olarak belirlenmiştir (Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 28).

Vizyon ve misyonunda kadın ve eşitliğe yönelik bir vurgu bulunmayan Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planında, belediyenin ilkeleri arasında “gençlere, kadınlara, yaşlılara ve engelli vatandaşlara yönelik hizmetlere öncelik verilmesi” yer almaktadır (Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 29). Bu bağlamda, ilgili kesimlere yönelik pozitif ayrımcılık uygulanabilecektir.

Planın amaç ve hedefler kısmında kadınlara yönelik bir hizmetten söz edilmemektedir.

*Konya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2012-2016)*

Büyükşehir belediyesi stratejik planda misyonunu “katılımcı, şeffaf bir yönetim anlayışı ile adalet ve dürüstlükten ödün vermeme kararlılığı içerisinde; kaynakları planlı, programlı, etkili ve verimli kullanarak kent ve kent sakinlerinin yerel ortak ihtiyaçlarını gidermek suretiyle yüksek kalite standartlarında yaşam düzeyi sunarak; insanımızı tarihi, kültürel ve ekonomik zenginliklere kavuşturmak” olarak tanımlarken, vizyonunu “bir dünya kenti olarak gördükleri Konya’yı, geçmişi kadar büyük ve görkemli bir geleceğe hazırlayarak yaşanabilir kentler sıralamasında üst sıralara çıkarmak” şeklinde özetlemektedir. Büyükşehir belediyesinin stratejik planda yer alan temel ilkeleri arasında ise, “toplumun her kesimine özgü hizmetler üretmek” yer almaktadır (Konya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2012: 35).

Stratejik planın amaç ve hedefler bölümünde doğrudan kadınlara yönelik hizmetlerden söz edilmemekle birlikte, 9. stratejik amaçta 9.1.1 faaliyeti olarak hanım lokallerinin sayısını arttırmak; 21. Stratejik amaçta kentin mesleki eğitim ihtiyaçlarını etkin olarak karşılamak için kurslar açarak kursiyerlere yönelik sosyal faaliyetler düzenlemek, bu amaçtan hareketle, 21.1 nolu hedefte dezavantajlı gruplara yönelik hizmetleri yaygınlaştırmak, 21.2 nolu hedefte meslek edindirme faaliyetlerini yaygınlaştırmak ve etkinleştirmek ve 21.3 nolu hedefte hanım lokallerinde hizmetlere erişilebilirliği arttırmak; 26. stratejik amaçta ise dezavantajlı kesimlere yönelik sosyal destek yardımları yapmak yer almaktadır (Konya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2012: 39, 48).

*Mersin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Büyükşehir Belediyesi stratejik planında vizyonunu, “dünyanın her yerinden insanların görmek için arzuladığı temiz bir çevreye sahip, kültür, sanat, tarih, doğa, spor, deniz ve ticaretle ile yaşanabilir zengin, refah düzeyi yüksek uluslararası metropoliten kenti bir şehir yaratmak” ve misyonunu ise “Mersin’in sahip olduğu doğal, tarihi, kültürel zenginlikleri ve çevreyi koruyarak, halkın yaşam kalitesini yükseltmek ve kardeşlik duyguları içerisinde kent bilicini geliştirmek için kaynakları etkin ve verimli kullanarak belediye hizmetlerini sunmak” şeklinde ifade edilmiştir. Planda geçen temel değerler içerisinde ise, “eşit yaklaşım” ilkesinin yer alması dikkat çekmektedir (Mersin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 46).

Planın amaç ve hedefler kısmında sadece şiddete maruz kalan kadınlara ve çocuklara yönelik “Güvenli Bizim Evimiz” projesini gerçekleştirmek ve 2014 yılı sonuna kadar kadın sığınma evi yapımını tamamlamak hedefi bulunmaktadır (Mersin Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 50).

*Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Büyükşehir Belediyesi stratejik planda vizyonunu, “rahat ve konforlu ulaşım sistemlerine sahip, afetlere karşı hazırlıklı, kültürel zenginliğinden güç alan, engellileri ve muhtaçlıları toplum ile bütünleşmiş, çağdaş yönetim sistemlerini kullanan, temiz ve doğal bir çevre içinde özgün nitelikleri öne çıkan bir kent olmak” şeklinde tanımlamaktadır. Misyon ise, “yerel ve ortak nitelikli talepleri karşılamak, insana değer

veren, çevreyle uyumlu, kaliteli ve çözüm odaklı hizmetler üretmek ve halkın gündelik yaşamını kolaylaştırmak” olarak belirtilmiştir (Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 62-63).

Stratejik öncelikler listesinde, Sakarya’daki dezavantajlı gruplara yönelik hizmetlerin geliştirilmesi, eğitim ve bilgi düzeyini artırıcı kurslar düzenlenmesi hedeflenmektedir (Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 61). Özellikle kadınlar bu kurslar sayesinde bir nebze de olsa ev ortamından uzaklaşıp kendileri için vakit ayırabilecek, bir şeyler üretebilmenin mutluluğunu yaşayacak ve yeni arkadaşlıklar kurabileceklerdir.

15. stratejik amaçta; “kültür, sanat, spor ve yaygın eğitim alanlarında etkin hizmetler yürüterek toplumsal gelişmeye katkı yapmak” ifadesi yer almaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere yapılacak faaliyetler arasında “2013 yılı sonuna kadar, Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları’na ürün satış yeri açmak” ve “yaygın eğitim kurslarında eğitim konularını ve kursiyer sayısını artırarak sonuç odaklı bir şekilde faaliyetleri sürdürmek” bulunmaktadır (Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 73).

26 nolu stratejik amaçta ise, “Sakarya’da toplu taşımayı özendirici ve kent içi trafiği rahatlatıcı politikalar geliştirmek” yer almaktadır. Bu amaçtan yola çıkarak, “2014 yılı sonuna kadar, toplu taşıma hizmetlerinde engelli, yaşlı ve diğer dezavantajlı bireylerinde yararlanabileceği şekilde araç filosunu yenilemek” öngörülmüştür (Sakarya Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 78). Böylece, toplu taşıma araçlarından erkeklere kıyasla daha çok yararlanan kadınların daha güvenli ve daha hızlı ulaşım alması sağlanabilecektir.

#### *Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014)*

Stratejik planda büyükşehir belediyesi vizyonunu, “bilgi birikimi ve gelenekleriyle kurumsal kimliğini oluşturmuş, kendini sürekli yenileyebilen, etkin ve katılımcı yönetim anlayışına sahip, çevre değerleriyle gelişen bir sahil kenti oluşturmak” şeklinde tanımlanmıştır. Misyon ise, “kentte yaşayan insanlara gelişmiş altyapıyı, planlı yapılaşmayı, çevre ve sosyal hizmetleri, üretim ve ticareti kolaylaştıran uygulamaları, çağdaş bir yönetim anlayışıyla sunmak” olarak belirtilmiştir (Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 33).

Büyükşehir Belediyesi'nin ilkeleri arasında "eşitlik" ilkesinin yer alması incelediğimiz konu açısından dikkate değerdir. Belediye hizmetlerinin bütün bireylere cinsiyet, yaş, köken, inanç, sosyal, ekonomik ve politik ayrım gözetmeden, fiziksel veya zihinsel özürlerine bakılmadan eşit olarak sunulması, eşitlik ilkesi kapsamında değerlendirilmiştir (Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 33).

Ayrıca planda, kent sosyal çevresini geliştirmek ve sosyal yaşamı zenginleştirmek kapsamında, kent sakinlerinin memnuniyetinin artırılması ve kent içi arzu edilen imajın oluşmasına katkı yapılması yer almaktadır. Kültür evleri, rekreasyon alanları yapılması bu amaca dahil edilmektedir. Yoksul, yaşlı ve korunmaya muhtaç kesimlere yeterli desteğin ve hizmetin sağlanması da planda öngörülenler arasındadır (Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 37).

Sosyal içerme dışında kalan grupların desteklenmesi ve sosyal hizmetlerin çağdaş bir anlayışla kent halkına sunulması yine planda yer almaktadır. Maddi imkanları yetersiz sosyal grupların becerilerinin artırılması ve hayat boyu eğitimin desteklenmesi bu kapsamda değerlendirilmektedir (Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 38).

Kentin gelişmekte olan bölgelerinde yaşayan şehre yeni gelmiş kadınların kente ve hayata uyumlarının sağlanması amacıyla, stratejik planda 2012 yılı itibariyle kadın koordinasyon merkezi açılması, 2012 ve 2013 yıllarında ilçelerde kadın lokallerinin açılması, her yıl kadınlar ve ilgili sivil toplum kuruluşları ile kültürel ve sosyal faaliyetlerin düzenlenmesi hedeflenmiştir (Samsun Büyükşehir Belediyesi Stratejik Planı, 2010: 66).

#### **3.3.4. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Vurgusu Açısından Stratejik Planlardan Elde Edilen Bulguların Karşılaştırılması**

Toplumsal cinsiyet ve kadın vurgusu açısından yukarıda ayrıntılı olarak incelenen büyükşehir belediyelerinin stratejik planlardan elde edilen veriler Tablo 1'de kategorisel bazda gösterilmektedir:

**Tablo 1. Büyükşehir Belediyelerinin Stratejik Planlarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadın**

Büyükşehir belediyesi	Hizmet verilecek kesim vurgusu	Eğitim	İstihdam	Katılım	Sığınma	Diğer Hizmetler	Eşitlik Vurgusu
Adana	Dezavantajlı gruplar	-	-	-	-	-	Herkese adil hizmet sunma
Ankara	Bayanlar / Hanımlar / Kadınlar	Çocuk eğitimi ve bakımı kursları düzenleme; okuma yazması olmayan kadınlara kurs düzenleme	Meslek edindirme kursları açma	-	Kadın sığınma evleri açma	Ücretsiz sosyal, kültürel ve sportif aktivite temini; kadın lokalleri açma; doğum öncesi, doğum esnası ve doğum sonrası kadınlara hastanelere geliş ve gidişlerde yardımcı olma; kadınların sanat, spor ve müzikle ilgilenmesini teşvik ve temin; kadın dernek ve vakıfları ile işbirliği; eşleri çalışma yeteneğinden yoksun olan veya eşini kaybetmiş bayanlara destek olma.	-
Antalya	-	Aile danışma merkezi açma	-	-	-	-	Hizmet sunmada adil davranma
Bursa	Dezavantajlı gruplar	-	-	-	-	-	-
Diyarbakır	Kadınlar	Eğitim destek evleri; farkındalık yaratma ve bilgilendirme; toplumsal cinsiyet, cins bilinci, hukuk ve iletişim alanlarında bilinç yükseltici eğitimler verme; mahallelerde kooperatifçilik eğitimleri verme; personele toplumsal cinsiyet konusunda hizmet içi eğitim verme	Kadınların ekonomik hayata katılımını teşvik etme; ev eksenli çalışan kadınları üretime yöneltme ve ürünlerin pazarlama ve satışına destek olma	Belediye yönetiminin kadın kurumları ve aktivistleriyle yılda en az bir kez buluşmasını sağlama	Konukevinin hizmet kapasitesini artırma; başvuran kadınlara psikolojik ve hukuki destek verme	Kadınların düzenli spor yapmasını sağlama	Hizmet sunumunda cinsiyet eşitlikçi yaklaşım; kurumun bütün çalışmalarının toplumsal cinsiyet temelinde incelenmesi

**Tablo 1'in Devamı**

Büyükşehir belediyesi	Hizmet verilecek kesim vurgusu	Eğitim	İstihdam	Katılım	Sığınma	Diğer Hizmetler	Eşitlik Vurgusu
Erzurum	-	-	-	-	-	-	-
Eskişehir	Dezavantajlı kesimler	Beceri kazandırma eğitimleri	-	-	-	-	-
Gaziantep	Kadınlar	Eğitim destek kursları açma; beceri ve mesleki kurs branşlarını çoğaltma	-	-	Sığınma evi hizmetlerini geliştirme ve kapasitelerini artırma; kadına yönelik şiddetin önlenmesi ile ilgili bilgilendirme	Kadın danışma merkezi hizmetlerini yaygınlaştırma; anne merkezleri sayısını artırma; kadın dostu kent olma çalışmaları yapma	-
İstanbul	Kadınlar	Kadın ve aile sağlığına yönelik eğitim verme	-	-	Sığınma evlerinin tümünü tamamlama	Kadına yönelik sağlık taramaları yapma	-
İzmir	Kadınlar	Yerel Eşitlik Eylem Planı doğrultusunda kadınların şiddete maruz kalmaması için eğitim temelli destekler sunma; kadınların sosyal yaşamda ekonomik açıdan güçlenmesi için çeşitli branşlarda mesleki kurslar düzenleme; sağlıklı anne-kadın eğitimi düzenleme	-	Kadın erkek eşitliği esasıyla, kadınların yerel karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik etme ve destekleme	-	Hayata geçirilecek diğer projeler ile Kadın Dostu Kent imajını korumaya devam etme	Misyonda eşitlik vurgusu
Kayseri	Bayanlar	-	-	-	-	Bayanlar Spor Merkezi'nde spor alışkanlığı kazandırma	-
Kocaeli	Kadınlar	-	-	-	-	-	Kadınlara yönelik hizmetlere öncelik verme
Konya	Dezavantajlı gruplar	-	-	-	-	Hanım lokallerine ve meslek edindirme merkezlerine erişilebilirliği artırma	-



**Tablo 1'in Devamı**

Büyükşehir belediyesi	Hizmet verilecek kesim vurgusu	Eğitim	İstihdam	Katılım	Sığınma	Diğer Hizmetler	Eşitlik Vurgusu
Mersin	Kadın	-	-	-	Şiddet mağduru kadın ve çocuklara yönelik "Güvenli Bizim Evimiz" Projesini gerçekleştirme	-	Eşit yaklaşım ilkesi
Sakarya	Dezavantajlı gruplar	Eğitim ve bilgi düzeyini artırıcı kurslar düzenleme; eğitim kurslarındaki konuları ve kursiyer sayısını artırma	Sanat ve Mesleki Eğitim Kursları'na ürün satış yeri açma	-	-	Günelik yaşamın kolaylaştırılması	-
Samsun	Dezavantajlı gruplar, kadınlar	Hayat boyu eğitimi destekleme	-	-	-	Kadın lokalleri açma; kadınlar ve STK'lar ile kültürel ve sosyal faaliyetleri düzenleme	Eşitlik ilkesi, belediye hizmetlerini bütün bireylere eşit sunma

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere; bazı büyükşehir belediyeleri hizmet vereceği kesimleri vurgularken kadınlara ayrıca yer vermiş, bazıları ise dezavantajlı gruplara yer vererek kadınları bu gruba dahil etmişlerdir. Ancak kadınlar veya dezavantajlı gruplar ayrımına gitmeyen (Antalya ve Erzurum) büyükşehir belediyeleri de bulunmaktadır.

Kadını başlı başına bir birey olarak kabul edip, onun ihtiyaçlarını karşılayacak hizmetleri götürmeyi hedefleyen büyükşehir belediyesi az sayıda olsa da bulunmaktayken, çoğunlukla kadın anne veya eş konumunda değerlendirilmekte, aile içerisindeki rolüne “uyacak” nitelikte hizmetler sunulması öngörülmektedir.

Hemen hemen büyükşehir belediyelerinin tamamında eğitim faaliyetleri kapsamında bütün kesimlere açık olmakla birlikte kadınların da büyük ilgi gösterdiği meslek edindirme kurslarının açıldığı görülmektedir. Farklılaşmakla birlikte, büyükşehir belediyelerinin çoğunda anne eğitimi ve çocuk bakım kursları düzenlenmektedir. Kadınların kendilerini yetiştirmeleri, kendi ilgi alanlarına göre seminerlere katılmalarına destek olunmakla birlikte kadınlara genellikle daha iyi eş ve daha iyi anne rolü yüklenmektedir. Bunun yanında okuma kampanyaları düzenlenmesi, eğitim destek evleri açılması, kadınlara yönelik bilinç yükseltici, farkındalık yaratıcı eğitimler verilmesi de bazı büyükşehir belediyelerinin dikkatle ele aldığı hususlardandır.

İstihdam alanında ise, büyükşehir belediyeleri genellikle kadınların ev ekonomisine katkıda bulunmaları amacıyla projeler üretilmesini ve bu konuda kadınlara destek olunmasını öngörmektedir. Bu bağlamda meslek edindirme kurslarında ürettiklerinin satılmasına yardımcı olma konusunda çalışmalar yapacaklarına stratejik planlarında yer vermişlerdir.

Pek çok kadın kayıt dışı ve ev eksenli olarak çalışmaktadır. İncelenen stratejik planlar içerisinde yalnızca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planında kadınların ekonomik hayata katılımının teşvik edilmesi ve ev eksenli çalışan kadınların üretime yöneltilmesi hedeflerine yer verilmiştir. Bu hedefler gerçekleştirildiği takdirde daha fazla kadının istihdama dahil olması sağlanacaktır. Böylece sadece mesleki kurslarda eğitim vermekle kalınmayıp, alınan bu mesleki nitelikteki eğitimlerin karşılığının gelir getirici iş olarak geri dönüşümü sağlanacaktır.

İncelenen kategorilerden bir diğeri ise “katılım”dır. Büyükşehir belediyelerinin bazılarında, “katılımcılık” temel ilkeler arasında sayılmış, katılımcı yönetim mekanizmalarının geliştirilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. Hemşehriler ile belediyelerin ve yine belediyeler ile STK’ların işbirliği halinde olmaları stratejik planlarda yer alan ibarelerdendir. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, belediye yönetiminin kadın kurumları ve aktivistleriyle yılda en az bir kez buluşmasını sağlamayı hedefleri arasına almıştır.

Ele alınan bir diğeri kategori ise “sığınma”dır. Sığınma konusu ile ilgili olarak büyükşehir belediyelerinin stratejik planlarında genel itibariyle sığınma evlerinin kapasitelerinin artırılması, yeni kadın sığınma evleri açılması, şiddet mağduru kadın ve çocuklara yönelik projeler geliştirilmesine yer verilmiştir. Yalnızca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi tarafından hazırlanan stratejik planda, kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin bilgilendirme çalışmaları yapılmasına yer verildiği görülmektedir. Belirtmek gerekir ki, bazı büyükşehir belediyeleri ise stratejik planlarında kadın sığınma evlerine yer vermemiştir.

Stratejik planlardan yola çıkılarak hazırlanan tabloda, büyükşehir belediyelerinin planda yer verdikleri hedeflerinden konumuz açısından incelenmesi uygun görülenlere “diğer hizmetler” kategorisinde yer verilmiştir. Bu hedefler gerçekleştirildiği takdirde hem sorunlar daha etkin bir şekilde çözülmüş olacak hem de geri bildirim vasıtasıyla belediye idaresinin eksik kaldığı noktaları görmesi sağlanabilecektir.

“Diğer Hizmetler” kategorisi kapsamında değerlendirilebilecek olan psikolojik ve hukuki destek verilmesi ve kadın danışma merkezlerinin açılması konumuz açısından önem taşımaktadır. Hukuki anlamda haklarından haberdar olmayan pek çok kadın istemediği şartlarda yaşamaya mahkum edilmektedir. Bu bağlamda, büyükşehir belediyelerinin oluşturacakları hukuki ve psikolojik destek birimleri sadece kadınların “ikincil” konularından kurtulmalarına yardımcı olmakla kalmayıp aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına da katkıda bulunacaktır.

Konumuz açısından bakılacak olursa, incelediğimiz tabloda belki de en önemli kategori “eşitlik vurgusu” kategorisidir. Bu nedenle, bu kategorinin daha ayrıntılı şekilde incelenmesinde yarar görülmektedir.

Adana ve Antalya Büyükşehir Belediyeleri'nin stratejik planlarında "hizmet sunmada bütün hemşehrilere adil davranma" ilkesine yer verilmiştir. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin misyonunda, Mersin ve Samsun Büyükşehir Belediyeleri'nin ise temel ilkeler arasında "eşitlik" ilkesine yer verilirken, Samsun Büyükşehir Belediyesi, belediye hizmetlerinin bütün bireylere eşit şekilde sunulması gerektiğini stratejik planda ayrıca belirtmiştir.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi kadınlara yönelik hizmetlere öncelik vermeyi ilkeleri arasında sayarken, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ise, hizmet sunumunda cinsiyet eşitlikçi yaklaşımın benimsenmesine ve büyükşehir belediyesinin bütün çalışmalarının toplumsal cinsiyet temelinde incelenmesine stratejik planında yer vermiştir. Hizmet sunumunda cinsiyet eşitlikçi yaklaşımın benimsenmesi ile hemşehrilerin erkek veya kadın olmalarından ötürü kendilerine toplum tarafından yüklenen roller nedeniyle hizmetten yararlanmada eşitsiz durumların ortadan kaldırılmasının önü açılmış olacaktır.

Stratejik planlarda genel itibariyle büyükşehir belediyeleri misyonlarında; şeffaf, etkin, vatandaş odaklı hizmet sunmaya, hemşehrilerin yaşam kalitelerini yükseltmeye, dünyada örnek gösterilen belediyeler arasında olmaya yer vermişlerdir.

İncelediğimiz 16 büyükşehir belediyesinin stratejik planları içerisinde, "toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramına sadece Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi'nin yer verdiği görülmüştür. Burada akıllara ilgili belediyenin neden kadınlar ile beraber toplumsal cinsiyete de vurgu yaptığı sorusu gelmektedir. Bu soruya cevap aramak amacıyla, Diyarbakır Büyükşehir Belediye Başkanının Barış ve Demokrasi Partisi'nden seçilmiş olmasından da yola çıkılarak, Barış ve Demokrasi Partisi'nin parti programı gözden geçirilmiştir (www.bdp.org.tr, 2013).

Barış ve Demokrasi Partisi'nin parti programı incelendiğinde "siyasi ilkeler" başlığı altında, kadının demokratikleşmenin temel dinamiği olduğuna vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu bağlamda, kadınların demokrasiyi gerçekleştirmekteki potansiyellerinin pozitif ayrımcılık uygulanarak ve fiili eşitlik sağlanana kadar anayasa ile garanti altına alınmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Yine parti programında kadın haklarına özen gösterilmesi, kadınların herhangi bir biçimde ayrımcılığa uğramamasının yasal garanti altına alınması ve kadınların kamusal hayata ve istihdama eşit katılımlarının pozitif ayrımcılık yoluyla temin edilmesi amaçlanmaktadır. Kadınların siyasi süreçlere katılımının özendirilmesi de parti programında yer verilen konular arasındadır.

Bireyi devletin emrinde ve hizmetinde gören ataerkil zihniyetin değiştirilerek, devletin kadın-erkek fiili eşitliğine dayalı bir hizmet aracı haline getirilmesi parti programında öngörülmektedir. Parti, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini çağın en temel çelişkilerinden birisi olarak görmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırma ile mücadele etmeyi benimsemektedir.

Barış ve Demokrasi Partisi, bireylere toplum tarafından öğretilen erkeklik ve kadınlık rollerinin aile içinde başladığını, bu rollerin yaşamın tüm alanlarında belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, aile kurumunda var olan toplumsal cinsiyetçi rollerin ortadan kaldırılmasını ele almaktadır. Ayrıca Barış ve Demokrasi Partisi bütün alanlarda kadın emeğinin görünür kılınmasının sağlanmasını ve kadınların tüm toplumsal alanlardaki haklarının güvence altına alınmasını savunmaktadır.

Kadını ikincil, zayıf ve küçük gören değer yargıları ile mücadele edilmesi ve eşitlikçi bir kültürün geliştirilmesi yine parti programında vurgulanan noktalardandır. Bu kapsamda kadına yönelik aile içi şiddetin ortadan kaldırılması için ailenin sürekli ve yaygın bir eğitim alanı olarak görülmesi gerektiğinin altını çizmiştir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıkların ötesinde kadına ve erkeğe toplum tarafından yüklenen rol ve sorumlulukları ifade etmede kullanılan bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ise, kadın ve erkeğin toplumda aynı imkanlardan yararlanmaları, aynı haklara sahip olmaları anlamına gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu aslında uzun yıllardır dünya gündemindeki önemini korumaktadır. Ancak, AB gibi önemli bir uluslararası örgütün bu konuyu ele alması, muhakkak ki dünya genelinde daha çok ses getirmiş, özellikle üye ve aday ülkelerde konunun daha çok üzerinde durulmuştur.

Belirtmek gerekir ki, Avrupa Birliği kurulduğu günden bu yana kadın-erkek eşitliği politikalarına önem vermektedir. Avrupa Birliği'ne katılmak isteyen ülkeler için müktesebatın benimsenmesi zorunluluktur. Aday ülke konumunda bulunan Türkiye'nin de müktesebata uyum çerçevesinde yasal ve kurumsal düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Bu kapsamda Türkiye, CEDAW'ı imzalayarak bu sözleşme kapsamındaki yükümlülükleri yerine getirmeyi kabul etmiştir. Böylelikle, ülkemizde kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması adına önemli bir adım atılmıştır. Ancak, kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik şiddetle mücadelenin başarısı, bu mücadelenin uzun soluklu ve geniş bir alana yayılmış olması ile doğru orantılıdır. Buradan hareketle, dünyadaki örneklerinde olduğu gibi Türkiye'de de toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesi çalışmalarına ağırlık verilmesi sorunların çözümünde yardımcı olabilir.

Çalışmada daha önce bahsedildiği üzere, yurt dışındaki örnekler dikkate alınarak ülkemizde çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan KSGM, çalışmamız açısından önemlidir. KSGM, kadın erkek eşitliğini sağlamayı, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarını güçlendirmeyi ve paydaşlarla işbirliği halinde olmayı misyon edinmiştir. Kurumsal anlamda günümüze kadar pek çok kez statü değişikliğine uğrayan kurumun, kendi konumu ile ilgili mücadele vermekten

kuruluş kanununda belirtilen amaçlara yönelik çalışmaya başlaması, ne yazık ki yakın zamanda gerçekleşebilmiştir.

Ülkemizde, kadınların siyasal ve yönetsel temsili denilince genellikle akla, seçilmiş kadınların sayıları ve bu sayılardaki artış gelmektedir. Sadece sayıca artışın, şekli temsilin ötesine geçmeyeceği ortadadır. Gerçek anlamda bir temsilden bahsedilebilmesi için, nicelikten çok niteliğin önemli olduğu anlayışından hareketle kadınların istek ve ihtiyaçlarının tespit edileceği, alternatif çözümlerin tartışılıp görüşülebileceği ve nihayet, en uygununun yasalaşmasının sağlanacağı mekanizmaların varlığı gerekmektedir.

Bu açıdan bakıldığında, TBMM bünyesinde 2009 yılında “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu”nun oluşturulması dikkate değerdir. Böylece bu tarihten sonra çıkarılacak kanunlarda toplumsal cinsiyet eşitlikçi bakış açısının gözetilmesi beklenmektedir. Ancak çalışmada önemle üzerinde durulduğu gibi fırsat eşitliği, çoğu zaman sonuçta eşitliğin sağlanmasına yeterli gelmemektedir. Bu nedenle, “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu”nun adının “Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu” veya “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu” olarak değiştirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini giderebilmek için öncelikle sorun alanları tespit edilmelidir. Cinsiyet eksenli verilerin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün plan ve programlara dahil edilmesine katkıda bulunabilir. Örneğin, ülkemizde okuma-yazma oranında ciddi anlamda bir artış görülse de halen okuma-yazma bilmeyen pek çok kadın bulunmakla birlikte, bunlar arasında nüfusa dahi kayıtlı olmayanların varlığı bilinmektedir. Bu konudaki verilerin toplanması ve toplanan veriler dikkate alınarak gerekli çalışmaların yapılması ile hem kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesine hem de eğitim alanındaki cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesine yardımcı olunabilir.

Türkiye’de çok sayıda kadın babasına veya eşine bağlı olmak suretiyle sosyal güvenlikten yararlanmaktadır. Buradan hareketle, kadınların mağdur olmamaları adına her kadının bir birey olarak sosyal güvenlik hakkından yararlanabilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Nasıl ki, Yatırım Programı Hazırlama Esasları'nda, Çevresel Etki Değerlendirilmesi (ÇED) Olumlu Belgesi bulunmayan projeler geri çevriliyorsa, buna benzer bir uygulama da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Değerlendirilmesi (TCED) şeklinde yapılabilir. Böylece, teklif edilen projelerde TCED yapılmasının bir zorunluluk haline getirilmesi sağlanabilir. Eğer proje aşamasında TCED yapılması zorunlu olursa, projelerin uygulanması sonucunda eşitsiz durumlar en alt düzeye indirgenmiş olacaktır (Aksoy, 2006: 115). Ayrıca, TBMM ve Meclis Bütçe Komisyonu hükümetin sunduğu bütçe tasarısının yasalaşması sırasında kadınlara yeterli kaynak ayrılması için çalışmalarda bulunmalı; bütçenin kesin hesaba bağlanması sırasında da bu çabalarını devam ettirmelidir.

Ülkemizde bazı sorunlar maalesef, salt kadın veya aile sorunu şeklinde değerlendirilmektedir. Halbuki, bu sorunların temelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği yatmaktadır. Bu nedenle, bütün sorunlara toplumsal cinsiyet perspektifinden bakılabilmesi için gerek kamuda gerekse özel sektörde bütün çalışanlara hizmet içi eğitim verilmelidir. Kadınların hem özel hem de kamusal alanda eşit biçimde yer almaları sağlanırsa sorunlara kolektif çözümler üretilebilecektir.

Kadınların ikincil bir durumda değerlendirilmesi toplumların kültürel yapılarına göre değişmektedir. Kadınların bu konularının değişmesi, erkeklerle eşit hak ve özgürlüklere sahip olabilmesi için, yaşam standartlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, kadının sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel hayatta yer almasını sağlayacak tedbirler alınmalıdır.

1980'ler sonrasında dünya genelinde daha çok gündeme gelen "katılım" konusu Türkiye özelinde de büyük önem taşımaktadır. Özellikle yerel düzeyde katılımın artırılmasının toplumsal cinsiyet eşitliği adına büyük bir kazanım olacağı düşünülmektedir. Toplum tarafından kendilerine yüklenen roller gereği ikincil konuma "sürüklenen" kadınların belediye faaliyetlerine katılımının sağlanması, pek çok sorunu birinci derecede yaşayanlar olarak sorunlara çözüm üretilmesinde etkili olabilecektir.

Çalışmanın son bölümünde incelenen 16 büyükşehir belediyesinin stratejik planlarında görüldüğü üzere, büyükşehir belediyelerinin bazılarında temel ilkeler arasında "katılımcılık" ilkesine yer verilmiş, katılımcı yönetim mekanizmalarının geliştirilmesine, hemşehriler ile belediyelerin işbirliği halinde olmaları gerektiğinin



üzerinde durulmuştur. Büyükşehir belediyelerinin hepsinde yer almamakla birlikte, bazılarında da olsa bu ifadelerin yer alması katılımcı yönetim anlayışının gündeme getirilmesi adına önemlidir.

“Toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı açısından stratejik planlara bakıldığında, bu kavrama yalnızca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi’nin stratejik planında yer verildiği ve planda kadınlara yönelik pek çok hususa değinildiği görülmektedir. Büyükşehir belediyelerinin yalnızca birkaçında hizmet verilecek kesim vurgusunda “kadın” a yer verilmiştir. Kadını, kendine ait özel ihtiyaçları ve istekleri olabilen birey olarak kabul eden az sayıda büyükşehir belediyesinin yanında genellikle kadın anne veya eş rolünde değerlendirilmektedir.

Eğitim ve istihdam alanlarında, büyükşehir belediyeleri genellikle meslek edindirme kursları, anne ve çocuk bakım kursları düzenlemektedir. Bu kurslar kapsamında ise, kadınların ev ekonomisine katkıda bulunmalarının ve daha iyi eş ve anne olabilmelerinin ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Yalnızca Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi’nin stratejik planında kadınların ekonomik hayata katılımının teşvik edilmesinin ve ev eksenli çalışan kadınların üretime yönlendirilmesinin gerekliliğine değinilmiştir.

Gerek 5393 sayılı Belediye Kanunu’nda ve gerekse 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu’nda yapılacak bir değişiklik ile en azından nüfusu 50.000’in üzerinde olan belediyelerin meclisleri bünyesinde kadın-erkek eşitliği komisyonu ya da toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonu oluşturulması zorunlu hale getirilmelidir.

Devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine bakışları önemlidir. Erkek egemen zihniyetin hakim olduğu toplumlarda, sosyal hayatta geçerli olan normlar cinsiyet eşitliğine duyarlı olmayan yaklaşımlara göre şekillendiğinden, ortaya çıkan durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha da derinleştirdiği gibi kadına yönelik şiddete de meşruluk zemini oluşturmaktadır.

5393 sayılı Belediye Kanunu’nun 14. maddesinde, büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’in üzerinde olan belediyelerin, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açacakları hükmü yer almaktaydı. 2012 yılında ilgili maddede yapılan değişiklik ile 50.000 olan nüfus kriteri 100.000’ine çıkarılmış, diğer belediyelerin ise mali durumları

ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilecekleri öngörülmüştür.

Nüfus kriterinin daha alt seviyeye indirilmesinin gerekliliğinin, gerek STK'lar gerek akademisyenler gerekse milletvekilleri tarafından tartışıldığı, hatta ilgili maddede değişiklik yapılması amacıyla kanun tekliflerinin verildiği ve ülkemizde kadına yönelik şiddetin artık çığırından çıktığı bir ortamda nüfus kriterinin neden arttırıldığını anlamak pek de mümkün görünmemektedir.

Türkiye'de son dönemlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla reform niteliğinde birçok anayasal ve yasal düzenleme yapılsa da, bütün bunların pratikteki sorunları gidermede yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle, mevcut sorunların nedenleri üzerinde –bütün boyutlarıyla– durulması gerekmektedir.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği adına uluslararası sözleşmelere taraf olunmuş, anayasa ve yasalarda düzenlemeler yapılmış ve genelgeler yayınlanmıştır. Ancak mevcut durum değerlendirildiğinde bütün bunların yeterli olmadığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için hukuki düzenlemelerin yanında kadınların toplumsal hayatta desteklenmelerine ihtiyaç bulunmaktadır. Burada yerel yönetimlere, özellikle belediyelere, büyük görevler düşmektedir. Belediyeler, yüz yüze ilişkilerin yaşandığı ve gündelik hayatımızı ilgilendiren hizmetlerin görüldüğü birimler olduklarından dinamik yapıya sahiptirler. Bu bağlamda, belediyeler kadın ve erkek hemşehrilerin farklı ihtiyaçları olduğunu göz önünde bulundurarak hareket etmelidir. Yerel hizmetler yerine getirilirken toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınması, kadınların kadın dostu bir kentte ve daha güvenli ortamda yaşamalarına katkıda bulunacaktır.

Görüldüğü gibi, yasal ve kurumsal düzenlemeler büyük çoğunlukla resmi anlamda eşitliği sağlamaya yönelik olsa da, fiili anlamda cinsler arası eşitlik eksik kalmaktadır. Konuya bu açıdan bakılacak olursa, zihinsel dönüşüm gerçekleşmediği sürece yapılan bütün düzenlemeler “havada” kalacaktır. Önemli olan, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının öncelikle bireylerin zihinlerinde kabul görmesidir. Sorunları sürekli ertelemek yerine, sorunlarla yüzleşerek çözümler üretilmeye çalışılması mevcut belirsizliklerin giderilmesinde hiç kuşkusuz etkili olacaktır.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- ACAR, Feride ve Hakkı Onur (2009), *Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, İçişleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- AKTAN, Coşkun Can (2003), *Değişim Çağında Yönetim*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ARCHER, John ve Barbara Lloyd (2002), *Sex and Gender*, Second Edition, Cambridge University Press, New York.
- AREM (2008), *Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler Kadın Dostu Kente Doğru*, Yalçın Matbaacılık, Ankara.
- BELL, Leslic (2004), “Psychoanalytic Theories of Gender”, *The Psychology of Gender*, Edited by: Alice H. Eagly; Anne E. Beall, Robert J. Sternberg, Second Edition, The Guilford Press, New York.
- BİLGİN, Nuri (2006), *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknikler ve Örnek Çalışmalar*, 2. Baskı, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- CANSIZ, Harun (2009), *Cinsiyet Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı ve Türkiye’ye İlişkin Öneriler*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ÇAHA, Ömer (2010), *Sivil Kadın & Türkiye’de Kadın ve Sivil Toplum*, Savaş Yayınları, Ankara.
- DEMİR, Ömer ve Mustafa Acar (2002), *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, 3. Baskı, Vadi Yayınları, Ankara.
- DİNÇER, Ömer (1998), *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, 5. Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- DOĞRAMACI, Emel (1993), *Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü*, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara.
- DÖKMEN, Zehra (2004), *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- ECEVİT, Yıldız (2010), *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*, Pelin Ofset, Ankara.
- ELVER, Hilal (2004), “Gender Equality from a Constitutional Perspective the Case of Turkey”, *The Gender of Constitutional Jurisprudence*, Edited by: Beverley Baines and Ruth Rubrumarin, Cambridge, New York.
- EMREALP, Sadun (2005), *Türkiye Yerel Gündem 21 Programı Yerel Gündem 21 Uygulamalarına Yönelik Kolaylaştırıcı Bilgiler El Kitabı*, Birmat Matbaası, 2. Baskı, İstanbul.

- EVELINE, Joan ve Carol Bachhi (2005), “What Are We Mainstreaming When We Mainstream Gender?”, *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*, Published in Adelaide by, South Australia.
- GÖK, Fatma (2011), “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”, *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, Ed. Şirin Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2007), “Gender”, *ABC of Women Worker’s Rights and Gender Equality*, Second Edition, Geneva.
- KAYPAK, Şafak (2012), “Kadın Dostu Kentler ve Kent Konseyi İlişkileri”, *Prof. Dr. Cihangir Akın’a Armağan*, Sakarya Üniversitesi Basımı, Sakarya.
- KLATZER, Elisabeth (2012), *Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bütçeleme Kılavuzu*, TESEV Yayınları, İstanbul.
- KROOK, Mona Lena (2009), *Quotas for Women in Politics Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*, Oxford University Press, New York.
- MCCLAİN, Linda ve Joanna L. Grossman (2009), *Gender Equality Dimensions of Women’s Equal Citizenship*, Cambridge University Press, New York.
- MUTLUER, Nil (2008), “Türkiye’de Cinsiyet Hallerinin Sınırları”, *Cinsiyet Halleri Türkiye’de Toplumsal Cinsiyetin Kesişim Sınırları*, N. Mutluer (drl.), 1. Baskı, Varlık Yayınları, İstanbul.
- ÖKMEN, Mustafa ve Bekir Parlak (2008), *Kuramdan Uygulamaya Yerel Yönetimler İlkeler Yaklaşımlar ve Mevzuat*, Aktüel Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.
- ÖZGÜR, Hüseyin (2004), “Kamu Örgütlerinde Stratejik Yönetim”, *Çağdaş Kamu Yönetimi II*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- PRATTO, Felicia ve Angela Walker (2004), “The Basis of Gendered Power” *The Psychology of Gender*, Edited By: Alice H. Eagly, Anne E. Beall, Robert J. Sternberg, Second Edition, Cambridge University Press, New York.
- SAYILAN, Fevziye (2012), *Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim Olanaklar ve Sınırlar*, Dipnot Yayınları, Ankara.
- SCOTT, Joan Wallach (2007), *Toplumsal Cinsiyet: Faydalı Bir Tarihsel Analiz Kategorisi*, Çev. Aykut Kılıç, Agora Kitaplığı, 1. Baskı, İstanbul.
- SEYYAR, Ali (2006), *Değişen Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Politikalar*, Değişim Kitabevi, 1. Baskı, Sakarya.
- ŞENESEN, Gülay (2008), “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye İçin Bir Değerlendirme”, *Bütçe Sürecinde Parlamentonun Değişen Rolü Sempozyumu Bildiri Kitabı*, Afyonkarahisar.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (2012), *İstatistiklerle Kadın*, Ankara.

TÜRKÖNE, Mümtazer (2006), *Siyaset*, 5. Baskı, Lotus Yayınları, Ankara.

ULUOCAK, Şeref ve Cumhur Aslan (2011), *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Roller*, Çanakkale Kitaplığı Akademi, Çanakkale.

ÜSTÜN, İlnur (2011), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Hesaba Katabiliyor Muyuz?*, 2. Baskı, Uzerler Matbaacılık, Ankara.

ÜNER, Sarp (2008), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*, Dumat Ofset Matbaa, Ankara.

### ***Sürekli Yayınlar***

- ADIGÜZEL, Şenol (2003), “Yerel Düzeyde Yönetime Katılım ve Yerel Yönetim Sürecindeki İşlevleri Açısından Yerel Gündem 21: Malatya Belediyesi Yerel Gündem 21 Örneği”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 12, Sayı 1, ss. 45-63.
- AKIN, Ayşe, Çiğdem Esin ve Kezban Çelik (2003), “Kadının Sağlık Hakkı ve Dünya Sağlık Örgütü’nün Avrupa’da Kadın Sağlığının İyileştirilmesin Yönelik Stratejik Eylem Planı”, *Toplumsal Cinsiyet Sağlık ve Kadın*, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, ss. 17-33.
- ALKAN, Ayten (2004), “Yerel Siyaset Kadınlar İçin Neden Önemli?”, *Birikim Dergisi* Sayı 179, ss. 71-77.
- ARIKAN, Yusuf (1999), “Yönetimsel Kademelerde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Güçlükleri”, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 4, ss. 153-154.
- BADEN, Sally ve Anne Marie Goetz (1997), “Who Needs Sex When You Can Have Gender? Conflicting Discourses on Gender at Beijing”, *Feminist Review*, Vol 56, pp. 3-25.
- CHARLESWORTH, Hilary (2005), “Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations”, *Harvard Human Rights Journal*, Vol 18, pp. 1-18.
- ÇAĞLAR, Nedret (2011), “Kadının Siyasal Yaşama Katılımı ve Kota Uygulamaları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, ss. 56-79.
- ÇAĞLAR, Nedret ve Nesrin Türeli (2010), “Yerel Yönetimde Kadın Temsili Isparta İli Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ss. 16-40.
- ÇAKIRCA, Seda İrem (2012), “Evli Kadının Soyadına İlişkin Güncel Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası*, Cilt 70, Sayı 2, ss. 145-164.
- DEBUSSCHER, Petra (2011), “Mainstreaming Gender in European Commission Development Policy: Conservative Europeans?”, *Women’s Studies International Forum*, Vol. 34, pp. 39-49.
- DEDEOĞLU, Saniye (2012), “Equality, Protection or Discrimination: Gender Equality Policies in Turkey”, *Social Politics*, Vol. 19, No. 2, pp. 269-290.
- DEMİR, Müslim (2011), “Devlet Bütçesinin Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü ve Türkiye”, *Bütçe Dünyası*, Sayı 35, 136-150.
- DENİZ, Şadiye (2006), “Kadın Parlamenterlerin Bakış Açısıyla Türkiye’de Kadınların Siyasal Hayattaki Temsili” *Balıkesir Üniversitesi Akademik Fener Dergisi*, Sayı 7, ss. 2-16.

- DENİZ, Müjgan ve Elif Hobikoğlu (2012), “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamını Ekonomik Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği, *Session 1B: Büyüme ve Gelişme I*, ss. 123-130.
- DİNÇKOL, Bihterin (2005), “Kadın Erkek Eşitliği İçin Pozitif Ayrımcılık”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 4, Sayı 8, ss. 101-117.
- DIŞSİZ, Melike ve Nevin Hotun Şahin (2008), “Evrensel Bir Kadın Sağlığı Sorunu: Kadına Yönelik Şiddet”, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, ss. 50-58.
- DURNA, Ufuk ve Veysel Eren (2002), “Kamu Sektöründe Stratejik Yönetim”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 35, Sayı 1, ss. 55-75.
- EROĞLU, Kafiye (2004), “Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, ss. 23-31.
- ERTÜRK, Yakın (2004), “Considering the Role of Men in Gender Agenda Setting: Conceptual and Policy Issues”, *Feminist Review*, Vol. 78, pp. 3-21.
- FAİSAL, Farida (2011), “Public Policy and Gender Mainstreaming Strategy: Redressing Gender Inequality”, *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, Vol. 1, Issue. 7, pp. 8-16.
- GENÇ, Murat (2010a), “Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığına Yönelik Kamu Faaliyetleri ve Bu Faaliyetlerin Mali Yansımaları”, *Maliye Dergisi*, Sayı 159, ss. 476-493.
- GENÇ, Murat (2010b), “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kamu Hizmetlerinde Etkinlik”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 77, ss. 33- 59.
- GÖKÇİMEN, Semra (2008), “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, *Yasama Dergisi*, Sayı 10, ss. 5-59.
- KALAYCI, İrfan ve Kadir KARTALCI (2011), “Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Avrupa Birliği – Türkiye Müzakere Sürecinde Türkiye Büyük Millet Meclisi İçin Somut Öneriler”, *Mülkiye Dergisi*, Cilt 35, Sayı 273, ss. 25-41.
- KARABIYIK, İlyas (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt XXXII, Sayı 1, ss. 123-130.
- KILIÇ, Azer (2008), “The Gender Dimension of Social Policy Reform in Turkey: Towards Equal Citizenship?”, *Social Policy & Administration*, Vol 42, No 5, pp. 487- 503.
- KOCACIK, Faruk ve Veda Gökkaya (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, ss. 195-219.

- KONAN, Belkıs (2011), “Türk Kadının siyasi Hakları Kazanma Süreci, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 60, Sayı 1, ss. 157-174.
- KORAY, Meryem (2011), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: sol Feminist Bir Eleştiri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 2, ss. 13-55.
- KUMAŞ, Handan ve Atalay Çağlar (2011), “Türkiye’de Kadın İstihdamını Belirleyen Faktörler: TÜİK 2009 Hanehalkı İşgücü Anketi Ham Verileri ile Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı 29, ss. 249-289.
- LOMBARDO, Emanuela, Peter Meier ve Mieke Verloo (2010), “Discursive Dynamics in Gender Equality Politics, What about Feminist Taboos”, *European Journal of Women Studies*, May, Vol 17 (2), pp. 105-123.
- MERİÇ, Metin (2007), “Feminizme Mali Bakış Cinsiyete Duyarlı Bütçeler”, *Finans, Politik&Ekonomik Yorumlar*, Cilt 44, Sayı 509, ss. 58-67.
- MOROĞLU, Nazan (2006), “Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Yönergelerinde Kadın-Erkek Eşitliği, *MESS-SÍCİL İş Hukuku Dergisi*, Aralık, Sayı 4, ss. 209-217.
- MÓSESDÓTTİR, Lilija (2011), “Gender (In)equalities in the Knowledge Society”, *Gender, Work and Organization*, Vol. 18, No. 1, pp. 30-47.
- NILGES, Thorsten (2005), “Gender Inequality in Politics”, *Human Rights: A Gender Perspective*, Vol 1, pp. 5-7.
- ÖRÜCÜ, Ali İhsan ve Doğan Bakırtaş (2012), “6111 Sayılı Kanunun Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Perspektifinden Değerlendirilmesi”, *Maliye Dergisi*, Sayı 162, ss. 467-477.
- ÖZDEMİR, Zekai, İlkay Yalman ve Seda Bayrakdar (2012) “Kadın İstihdam ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği”, *Session 1B: Büyüme ve Gelişme I*, ss. 115-122.
- ÖZTAN, Ece (2004), “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Sayı 59, ss. 203-233.
- SİTEMBÖLÜKBAŞI, Şaban (2007) “Kadınların Siyasal Hayata Etkin Katılımının Bir Aracı Olarak Seçimlerde Kota Uygulamaları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 1, ss. 13-36.
- ŞAHİN, Mustafa (2011), “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yazınına Kuşbakışı”, *Fe Dergi*, Cilt 3, Sayı 2, ss. 85-100.
- TAN, Mine ve Nazlı Somel (2005), “Eğitimde Destek Mekanizmalarına Yansımalarıyla Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 38, Sayı 1, ss. 1-23.



- TAŞKIN, Lale (2004), “Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadının Durumu”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 8, Sayı 2, ss. 16-22.
- TOKGÖZ, Oya (1994), “Kadın Seçmen İmgesi: Türkiye’de Kadının Bireysel Siyasal Katılımı Üzerine Bir Deneme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 27, Sayı 4, ss. 97-115.
- TUTAR, Filiz ve Handan Yetişen (2009), “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, ss. 116-132.
- TÜĞEN, Kamil ve Ahmet Özen (2008), “Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı”, *Maliye Dergisi*, Sayı 154, ss. 1-11.
- ÜZAN, Nizam (1999), “Belediyeler ve Yerel Gündem 21”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 8, Sayı 2, ss. 96-101.
- VERLOO, Mieke (2005), “Displacement and Empowerment. Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality”, *Oxford Journals*, pp. 344-365.
- YEŞİLORMAN, Mehtap (2001), “Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, ss. 269-280.
- YILDIRIM, Uğur ve Şerif Öner (2003), “Sürdürülebilir Kalkınma Yaklaşımının Türkiye’ye Yansımaları: GAP’ta Sürdürülebilir Kalkınma ve Yerel Gündem 21”, *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 12, Sayı 4, ss. 6-27.
- WOODWARD, Alison (2008), “Too Late for Gender Mainstreaming? Taking Stock in Brussels”, *Journal of European Social Policy*, Vol 18/3, pp. 289-302.

### ***Diğer Yayınlar***

- AKBAŞ, Gökşen (2010), “Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi Özet Bilgi Notu”, *Başbakanlık Avrupa Birliği Genel Sekreterliği*, Ankara.
- AKSOY, Nurgül (2006), Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Rolü, *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- AVRUPA BELEDİYELER VE BÖLGELER KONSEYİ (2006), *Avrupa Yerel Yaşamda Kadın- Erkek Eşitliği Şartı*, Fransa.
- BELLAMY, Kate (2002), “Gender Budgeting”, *A Background Paper for the Council of Europe's Informal Network of Experts on Gender Budgeting*, Council of Europe, Brussel.
- BERKTAY, Fatmagül (2004), “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, No 7, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, İstanbul.
- BUDLENDER, Debbie ve Rhonda Sharp (1998), “How To Do A Gender Sensitive Budget Analysis: Contemporary Research And Practice,” *Commonwealth Secretariat*, London.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI (2006), *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)*, Ankara.
- ERŞEK, Belek Umut (2006), “Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- EUROPEAN COMMISSION (2011), *Tackling the Gender Pay Gap in the European Union*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- EUROPEAN WOMEN'S LOBBY (2004), *Gender Budgeting*, Brüksel.
- GÖÇMENER, Sinem (2008), “Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliği”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- GRECKOL, Sonja (2005), “Gender Mainstreaming in Local Governments”, *Women and Urban Environments Background Paper*, National Network on Environments and Women's Health, Toronto.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2010), “Gender Mainstreaming in Local Economic Development Strategies A Guide”, *Local Economic Programme, First Published International Labor Office Bureau for Gender Equality*, Geneva.
- KADER, “Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar”, *Taslak Raporu*, Ankara.

- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2006a), *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2006b), *Medeniyetler İttifakında Kadın Konulu Uluslararası Kongre'ye İlişkin Sonuç Raporu*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2007), *2008-2012 Stratejik Planı*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2008a), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2008b), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu Taslak Modeli Tartışma Dokümanı*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2008c), *Politika Dokümanı, Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2009), *Kadın ve Eğitim Politika Dokümanı*, Ankara.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (2012), *2012-2015 Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı*, Ankara.
- KILIÇ, Zeynep (2000), *Eşitlik İçin Kota Politikaları*, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- LOMBARDO, Emanuela (2003), "Integrating or Setting Agenda? Gender Mainstreaming in the Two European Conventions on The Future of The EU and The Charter of Fundamental Rights", *Paper for The ECPR Conference*, Marburg.
- SAYER, Handan (2011), "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı", *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- SOSYAL-İŞ SENDİKASI (2010), *8 Mart'ın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünya'da Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu*, Ankara.
- STOTSKY, Jane (2006), "Gender Budgeting", *International Monetary Fund Working Paper*, Washington.
- TATLIER, Baş Meryem (2011), "Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi", *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- TEKGIDA Raporu (2013), *Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri*.
- TOKSÖZ, Gülay, Alev Özkazanç ve Bedriye Poyraz (2001), "Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet", *Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi*, Ankara.

TOKMAN, Yıldız ve Aksu Bora (2006), “Türkiye Yerel Gündem 21 Programının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Taslak Final Rapor*, Ankara.

ULUŞEN, Mesude (2010), “Sağlık Çalışanlarının ve Toplumun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İlgili Duyarlılığı”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.

UNITED NATIONS (2008), “Gender Equality Strategy 2008-2011”, *United Nations Development Programme*, New York.

UNITED NATIONS (1993), *Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women*.

YUMUŞ, Akın (2011), “Kalkınma Planları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Anlayışının Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Boyutları”, *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, Ankara.

### ***İnternet Kaynakları***

- [http://tr.wikipedia.org/wiki/Birle%C5%9Fmi%C5%9F\\_Milletler](http://tr.wikipedia.org/wiki/Birle%C5%9Fmi%C5%9F_Milletler), Erişim Tarihi: 12.10.2013.
- <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/165/Birlesmis+Milletler>, Erişim Tarihi: 10.02.2013.
- <http://www.unfpa.org/public/home/sitemap/icpd/International-Conference-on-Population-and-Development>, Erişim Tarihi: 07.08.2012.
- <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>, Erişim Tarihi: 11.11.2012.
- <http://www.kadinininsanhaklari.org/kategori/cedaw-ihtiyari-protokol>, Erişim Tarihi: 10.10.2012.
- <http://www.kadinininsanhaklari.org/kategori/pekin-10>, Erişim Tarihi: 25.10.2012.
- [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/other-institutions/advisory-committee/index_en.htm), Erişim Tarihi: 15.12.2012.
- [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/c10404\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10404_en.htm), Erişim Tarihi: 10.10.2012.
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>, Erişim Tarihi: 8.10.2012.
- [http://www.abgs.gov.tr/files/Duyurular/abgiy/2013/ab\\_kadin.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/Duyurular/abgiy/2013/ab_kadin.pdf), Erişim Tarihi: 15.12.2012.
- [http://www.abgs.gov.tr/files/Duyurular/abgiy/2013/ab\\_kadin.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/Duyurular/abgiy/2013/ab_kadin.pdf), Erişim Tarihi: 13.12.2012.
- <http://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/publications/advertorials/hurriyet.pdf>, Erişim Tarihi: 10.10.2012.
- [http://www.abgs.gov.tr/files/AB\\_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/2012_ilerleme_raporu_tr.pdf), Erişim Tarihi: 05.08.2012.
- [http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/komisyon\\_kanunu.htm](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/komisyon_kanunu.htm), Erişim Tarihi: 12.12.2012.
- <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/149/Toplumsal+Cinsiyet+ve+Medya+Atolyeleri>, Erişim Tarihi: 10.10.2012.
- <http://www.istanbul.edu.tr/ksaum/ksaum.html>, Erişim Tarihi: 08.08.2012.
- <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/html/170/Universiteler/>, Erişim Tarihi: 05.05.2013.
- [http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/2\\_8.html](http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/2_8.html), Erişim Tarihi: 10.10.2012.

[http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2003/sayi\\_2/baslik2.pdf](http://www.thb.hacettepe.edu.tr/arsiv/2003/sayi_2/baslik2.pdf), Erişim Tarihi: 05.03.2012.

<http://www.gapkadinstk.org/upload/718d41d5-bc20-491b-8e73-b932a9eabb2c.pdf>, Erişim Tarihi: 05.05.2013.

<http://www.morcati.org.tr/tr/sayfa/11/Oykumuz.html>, Erişim Tarihi: 04.07.2012.

<http://www.ucansupurge.org/turkce/index2.php?Id=39>, Erişim Tarihi: 03.06.2012.

<http://www.ka-der.org.tr/tr/container.php?act=unlimited00&id00=111>, Erişim Tarihi: 07.07.2012.

<http://www.kagider.org/?Dil=0&SID=325>, Erişim Tarihi: 02.08.2012.

<http://www.unfpa.org.tr/turkey/rapyay/kadinlarayeracmak.pdf>, Erişim Tarihi: 07.08.2012.

<http://www.tbb.gov.tr/dis-iliskiler/uluslararasi-iliskiler/avrupa-belediyeler-bolgeler-konseyi-cemr>, Erişim Tarihi: 12.10.2012.

<http://www.bursakentkonseyi.org.tr/?baslik=kadin-meclisi&sayfa=icerik&id=13>, Erişim Tarihi: 05.09.2012.

[http://www.yg21.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=305&Itemid=1](http://www.yg21.com/index.php?option=com_content&view=article&id=305&Itemid=1), Erişim Tarihi: 04.04.2012.

<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/viii/plan8.pdf>, Erişim Tarihi: 06.07.2012.

<http://bianet.org/bianet/kadin/72555-toplumsal-cinsiyeti-gozeten-butce-nedir--2>, Erişim Tarihi: 12.12.2012.

[http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/Egitimde%20ve%20Egitimle%20Toplumsal%20Cinsiyet%20Esitligi.ERG\\_.20.10.08.pdf](http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/Egitimde%20ve%20Egitimle%20Toplumsal%20Cinsiyet%20Esitligi.ERG_.20.10.08.pdf), Erişim Tarihi: 10.10.2012.

[http://www.aile.gov.tr/upload/aile.gov.tr/mce/2012/genel/aspb\\_yok\\_protokolu.pdf](http://www.aile.gov.tr/upload/aile.gov.tr/mce/2012/genel/aspb_yok_protokolu.pdf), Erişim Tarihi: 05.09.2012.

[http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions\\_23.shtml](http://www.ilocarib.org.tt/projects/cariblex/conventions_23.shtml), Erişim Tarihi: 08.05.2013.

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GenderGap\\_Report\\_2012.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf), Erişim Tarihi: 09.07.2012.

<http://www.post2015turkey.org/usrfiles/documents/bm-kad%C4%B1n-bilgi-notu.pdf>, Erişim Tarihi: 07.06.2013.

[http://www.ka-der.org.tr/tr/down/CHP\\_Hulya\\_Guven\\_23-11-2012\\_onerge.pdf](http://www.ka-der.org.tr/tr/down/CHP_Hulya_Guven_23-11-2012_onerge.pdf), Erişim Tarihi: 09.12.2012.

[http://www.dpb.gov.tr/istatistik\\_internet/2013\\_mart/tablo4\\_cinsiyet.pdf](http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_mart/tablo4_cinsiyet.pdf), Erişim Tarihi: 06.06.2012.

<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, Erişim Tarihi: 07.08.2012.

[http://www.turkkadinlاربirligi.org/index.php?p=genel\\_icerik&content=tarihce\\_tuzuk](http://www.turkkadinlاربirligi.org/index.php?p=genel_icerik&content=tarihce_tuzuk), Erişim Tarihi: 08.09.2012.

[http://tr.wikipedia.org/wiki/1935\\_T%C3%BCrkiye\\_genel\\_se%C3%A7imleri](http://tr.wikipedia.org/wiki/1935_T%C3%BCrkiye_genel_se%C3%A7imleri), Erişim Tarihi: 09.10.2012.

<http://www.bursakentkonseyi.org.tr>, Erişim Tarihi: 06.10.2012.

[http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski\\_site/Pdf/4.%20Bakanlar%20Konferans%C4%B1.pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/4.%20Bakanlar%20Konferans%C4%B1.pdf), Erişim Tarihi: 04.09.2012.

[http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz\\_sd.dagilim](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim), Erişim Tarihi: 18.10.2012.

<http://koza.gov.tr/sub.php?sf=main&k=506&u=343>, Erişim Tarihi: 06.06.2013

## **ÖZGEÇMİŞ**

Hilal TURAN 1988 yılında Adapazarı'nda dünyaya geldi. Mithatpaşa Şehit Ahmet Akyol İlköğretim Okulu'nda ilköğrenimini tamamladıktan sonra Mithatpaşa Şükrü Ayna Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi'nden mezun oldu. 2006 yılında kazandığı Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nden 2010 yılında mezun olmuştur. 2011 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı'nda başladığı yüksek lisans eğitimine devam etmektedir.