T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE (KAMU EKONOMİSİ) ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE TÜRKİYE'DE MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİ

Yüksek Lisans Tezi

Nihal RENÇBER

Ankara-2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE (KAMU EKONOMİSİ) ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE TÜRKİYE'DE MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİ

Yüksek Lisans Tezi

Nihal RENÇBER

Tez Danışmanı
Doç Dr. Meltem KAYIRAN

Ankara-2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE (KAMU EKONOMİSİ) ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE TÜRKİYE'DE MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİ

Yüksek Lisans Tezi

Doç Dr. Meltem KAYIRAN

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ

Adı ve Soyadı	İmzası
1- Doç. Dr. Meltem Kayıran	
2- Doç. Dr. Serdal Bahçe	
3- Doç. Dr. Altuğ M. Köktaş	
4-	
5-	

Tez Savunması Tarihi

08.01.2020

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Doç. Dr. Meltem KAYHAN ..... **danışmanlığında hazırladığım** "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme ve Türkiye'de Merkezi Yönetim Bütçesi (Ankara.2024) " **adlı yüksek lisans** ☒ **- doktora/bütünleşik doktora** ☐ **tezimdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.**

Tarih:
Adı-Soyadı ve İmza

Nihal REMGİLİ

TEŞEKKÜR

Herkesin benim kadar şanslı olması dileklerimle kızlarını hane içi ücretsiz emek işçisi olarak en iyi şekilde yetiştiren canım anneme, emekçi dostu babama ve canımın yarısı kızkardeşlerime, bana her zaman hane içinde ve dışında desteklerini esirgemeyen eşime, beni dinleyen ve anlayan canım dostlarıma, bu konuda yeni bilgiler edinmemi sağlayan değerli üstatlarıma ve tezime katkılarından dolayı danışman hocama teşekkürlerimi sunarım.

Kadınlar ve kız çocukları için her zaman daha iyi bir dünya yaratmanın mümkün olduğu inancımla tezimin amacına ulaşmasını umarım.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....i

TABLOLAR.....iii

ŞEKİLLER.....iv

KISALTMALAR.....v

GİRİŞ.....1

1. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME.....7
1.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme.....7
1.1.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımının Gelişimi.....9
1.1.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Amaçları ve Faydaları.....16
1.1.3 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Süreci.....17
1.1.3.1 TCDB Analizi.....17
1.1.3.2 Politikaların, Planlamanın ve Bütçenin Yeniden Tasarlanması.....21
1.1.3.3 TCDB İzleme ve Değerlendirme.....22
1.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye Yönelik Bazı Ülke Uygulamaları.....23
1.2.1 Avusturya.....24
1.2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....24
1.2.1.2 Bütçe Süreci ve TCDB.....25
1.2.2 Fransa.....29
1.2.2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....29
1.2.2.2 Bütçe Süreci ve TCDB.....32
1.2.3 Kanada.....35
1.2.3.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....35
1.2.3.2 Bütçe Süreci ve TCDB.....39

2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE TÜRKİYE.....43
2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği ve Türkiye.....43
2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi.....43
2.1.2 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liğinde Durum.....45
2.1.2.1 Eğitimde Durum.....45
2.1.2.2 Sağlıkta Durum.....52
2.1.2.3 İstihdamda Durum.....58
2.1.2.4 Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Durum.....65
2.2 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğiyle İlgili Çalışmalar.....70
2.2.1. Eğitim Alanında Çalışmalar.....71
2.2.2. Sağlık Alanında Çalışmalar.....74
2.2.3. İstihdam Alanında Çalışmalar.....76
2.2.4. Kadına Karşı Şiddeti Önlemeye Yönelik Çalışmalar.....80

3. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMENİN TÜRKİYE UYGULAMASINDA MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİ.....87
3.1 TCDB'nin Türkiye'de Uygulanmasının Değerlendirmesi.....87
3.1.1 TCDB Analizi.....88
3.1.1.1 Politika ve Programlar Hakkında Bilgi Toplanması.....88
3.1.1.2 Toplumsal Cinsiyete İlişkin Sorunların Belirlenmesi.....99
3.1.1.3 Faaliyetlerin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Analizi.....100

3.1.1.4 TCDB Tahsisi Analizi 102
3.1.1.5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Artırmaya Yönelik Önerilerin Geliştirilmesi 106
3.1.2 Politikaların, Planlamanın ve Bütçenin Yeniden Tasarlanması 107
3.1.2.1 Hazırlık 107
3.1.2.2 Kanunlaşma 112
3.1.2.3 Uygulama 113
3.1.2.4 Denetim 116
3.1.3 TCDB İzleme ve Değerlendirme 118

SONUÇ 121

KAYNAKÇA 136

EK 1: Analitik Bütçe Sınıflandırması (ABS) 151
ÖZET 153
ABSTRACT 154

TABLOLAR

Tablo 1 :Aileler ve Gençlik Alt Bölümü 4 No'lu Eşitlik Hedefi ve Göstergeleri 27
Tablo 2: 2019 Yılı Bütçesi Dayanışma, Katılma ve Fırsat Eşitliği Misyonunun 137 No'lu Programı 34
Tablo 3: Öğretim Yılı ve Okul Seviyelerine Göre Net Okullaşma Oranları[1] 48
Tablo 4: Yaygın Eğitim Kurumuna göre Kursiyer Sayıları (2018-2019) 50
Tablo 5 : Kurumsal olmayan nüfusun (15+ yaş) İşgücü Durumu (2014, 2018) 60
Tablo 6: 2018 Yılı İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin Kişi) 64
Tablo 7: Kadına Yönelik Aileiçi Şiddet Araştırmasının Bazı Sonuçları[1] 66

ŞEKİLLER

Şekil 1: Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Birimi 2019-2020 İdare Sonuç Raporu Bilgileri41
Şekil 2 : Okur-Yazar Olmayan Kadın ve Erkek Nüfus (2008-2018) 47
Şekil 3: Erkekler Tarafından Öldürülen Kadın Sayıları (2018-2019) 69

KISALTMALAR

AB : Avrupa Birliği

ABS : Analitik Bütçe Sınıflandırma Sistemi

ASPB : Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı[1]

BKK : Bakanlar Kurulu Kararı

Bkz. : Bakınız

BM : Birleşmiş Milletler

ÇATOM : Çok Amaçlı Toplum Merkezi

CEİD : Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

CEDAW : Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)

ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı[2]

GAP : Güneydoğu Anadolu Projesi

HMB :Hazine ve Maliye Bakanlığı

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

IMF : International Monetary Fund

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

KEFEK : Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

---

[1] 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı birleştirilerek Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı kurulmuş ve 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile anılan Bakanlığın adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiş olmakla birlikte, bu tezde Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemi öncesi yapılan çalışma ve faaliyetlere de değinildiği için ASPB kısaltmasına da yer verilmiştir.

[2] 1 no'lu dipnotta belirtilen gerekçelerle ÇSGB kısaltmasına da yer verilmiştir.

KSGM : Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MYB : Merkezi Yönetim Bütçesi

OVP : Orta Vadeli Program

OVMP : Orta Vadeli Mali Plan

PBK : Plan ve Bütçe Komisyonu

RG : Resmi Gazete

SBB : Strateji ve Bütçe Başkanlığı

STK : Sivil Toplum Kuruluşları

ŞÖNİM : Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi

TCDB : Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

TCEE : Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi

TNSA : Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmaları

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UN : United Nations

UNICEF : United Nations Children's Fund
(Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu)

UNDP : United Nations Development Programme
(Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)

UNWOMEN : Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi

YPK : Yüksek Planlama Kurulu

GİRİŞ

Bütçe kamu gelir ve giderleriyle, kısaca toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği rol ve sorumluluklar olarak tanımlanan (Avrupa Konseyi, 2011: 5; European Institute for Gender Equality, 2018a) toplumsal cinsiyete etkisi bakımından nötr olmayan bir maliye politikası aracıdır. Bütçeler de dahil olmak üzere herhangi bir politikanın toplumsal cinsiyete etkisinin olmadığının değerlendirilmesi ise cinsiyet körlüğüdür. Cinsiyet körlüğü bakış açısıyla hazırlanan plan, politika ve belgeler ise toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yaratılmasına veya var olanın artmasına sebep olabilirler.

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ise bu eşitsizliklerin ortaya çıkmaması için herhangi bir seviyede hazırlanan bu tür düzenlemelerin sonuçlarından kadınların ve erkeklerin farklı biçimlerde etkilendikleri kabulü ile toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak bir şekilde hazırlanması olarak açıklanabilir. Bu çerçevede toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme (TCDB) bütçelerin cinsiyet yansız olmadığı kabulü ile toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının bütçelere yansıtılmasıdır.

TCDB bazı süreçler sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, kalkınma yazınına kadınların dahil olması kadınların ihtiyaçları yaklaşımından başlayıp kalkınmaya emekleri ile dahil olmaları ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması anlayışıyla devam etmiştir. TCDB gelişimi sürecinde BM tarafından düzenlenen Dünya Kadın Konferansları etkili olmuştur. İkinci Dünya Kadın Konferansından sonra kadına karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesine yönelik düzenlemeler içeren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) sözleşmesi kabul edilmiş ve Dördüncü Dünya Kadın Konferansında ise toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının bütçesel kararlara dahil edilmesine ilişkin görüşler sunulmuştur.

Kısaca yukarıda özetlenen süreçlerle ortaya çıkan TCDB ile hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikaları bütçeye yansıtılarak,

kadınların bütçe hakkını etkin bir şekilde kullanabilmelerine imkan tanınır. Hükümetlerin kadınlara yönelik politikalarının daha görünür hale geldiği yani şeffaflık ve hesap verilebilirliğe de katkı sağlayan TCDB'nin uygulanabilmesi için en başta bir politik irade olması gerekmektedir.

Bu kapsamda söz konusu irade oluştuğu zaman politika yapıcılar TCDB anlayışını bütçede uygulamaya karar verdiklerinde; bütçelerin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analizi, bütçe ve politikaların yeniden tasarlanması ve TCDB uygulamasının izlenmesi ve değerlendirilmesi aşamalarını izleyerek bu anlayışı uygulayabilirler. TCDB analizine ilişkin farklı yöntemler içeren çalışmalar olmakla birlikte, bu tezde analizin aşamaları; analiz edilmek istenilen politika veya programla ilgili bilgi toplanılması, toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların belirlenmesi, faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlılığı analizi, TCDB tahsisi analizi, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik önerilerin geliştirilmesi olarak ele alınmaktadır. Analiz sonucunda politika planlama ve bütçe yeniden tasarlanır ve son olarak izleme ve değerlendirme ile uygulanan sürecin nasıl neticelendiği değerlendirilir ve gerekiyorsa süreçte değişiklikler yapılır.

TCDB uygulamasında ülke örnekleri incelendiğinde dünyada ilk TCDB'nin 1984 yılında Kadınların Bütçesi Programı adı altında Avustralya'da gerçekleştirildiği görülmüştür. Günümüzde ise OECD tarafından iyi uygulama örnekleri arasında TCDB'yi 2013 yılından beri uygulayan Avusturya gösterilmektedir. Fransa'da ise toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar 1970'li yıllarda yasal düzenlemelerin yapılmasıyla başlamış ve 2014 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası kabul edilmiştir. Kanada'da toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunan Kadının Statüsü Birimi bulunmakta olup, kurumlar plan ve politikaları için toplumsal cinsiyet analizi yapmaktadırlar.

Ülkemizde ise kadın-erkek eşitliğine ilişkin çalışmaların tarihçesi Cumhuriyet'in ilk yıllarında başlamakta ve bugün itibarıyla ulusal mevzuat ve uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülükler de dikkate alınarak çeşitli kurumların çalışmalarıyla devam etmektedir.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin durum farklı alanlarda incelendiğinde, kız çocuklarının eğitimin her seviyesinde net okullaşma oranları artmakta ve yaygın eğitim faaliyetleriyle kızların meslek edinmelerine de katkıda bulunulmaktadır. Sağlık alanında bazı problemler halen olmakla birlikte, son yıllarda doğurganlık hızındaki düşüş, anne, çocuk ve bebek ölümleri azalmaktadır.

İstihdamda ise gerek ulusal ve gerekse uluslararası mevzuattan kaynaklanan yükümlülükler ile kadınların istihdamının teşvik edilmesine yönelik çalışmalar yapılmakla birlikte, ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisiyle halen erkeklerininkinin yarısıdır ve kadınlar ağırlıklı olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar. Ücret eşitsizlikleri, kayıtdışı çalışma, göç, mobbing, terfide adaletsizlik gibi unsurların kadınların istihdamını olumsuz etkilediği değerlendirilebilir.

Kadına yönelik şiddete ilişkin durum incelendiğinde ise 6284 sayılı Kanun ile şiddete uğrayan veya uğrama ihtimali olan kadınların korunması ve şiddete uğramalarının önlenmesi amaçlanmakta; ancak Türkiye'de kadınlar halen ekonomik, fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddete maruz kalmakta ve hatta erkekler tarafından öldürülmektedirler.

Ülkemizde TCDB'yle ilgili yukarıda bahsedilen alanlardaki çalışmalara genel olarak bakıldığında ise başta STK'lar olmak üzere kamu kurumları da dahil çeşitli kurumların bu konuda çalıştay, proje, eylem planları gibi çalışmaları bulunmaktadır. Bunların dışında eğitim alanında yatılı bölge okulları, taşımalı eğitim, şartlı eğitim yardımı ve çeşitli projeler ile eğitimde fırsat eşitliği yaratılmaya, eğitim oranı ve okuma

yazma oranı artırılmaya çalışılmaktadır. Sağlık alanında cinsel sağlık, gebelik ve doğum konularında çeşitli programlar yürütülmekte olup, bunlar arasında şartlı sağlık yardımı bulunmaktadır. İstihdamda aktif ve pasif işgücü politikalarıyla, kimi zaman özel sektörle yürütülen projelerle, mesleki eğitim ve girişimcilik projeleriyle kadınların istihdama katılımlarının artırılmasına çalışılmaktadır.

Kadına yönelik şiddeti önleme çalışmaları anlamında, şiddet görmüş veya görme ihtimali olan kadınların mağduriyetlerinin önüne geçilmesi için ilk kabul birimleri, kadın konukevleri ve Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) bulunmaktadır. 6284 sayılı Kanunun ilgili hükümleri uyarınca, kadınlara varsa çocuklarıyla birlikte yaşayabilmeleri yani hayatlarına devam edebilmeleri için maddi destek verilmekte ve koruma altına alınmaktadırlar.

Ülkemizde mevcut bütçe süreci incelendiğinde, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu 2003 yılında kabul edilmiş ve 2006'da bütçe sistemi olarak performans esaslı bütçeleme uygulaması başlamıştır. 2021 yılından itibaren ise performansı da içeren bir program bütçe sistemi uygulanacaktır.

TCDB'nin Türkiye uygulaması ilk olarak TCDB analizine plan ve politikalar hakkında bilgi toplanmasıyla başlanabilir. Merkezi yönetim bütçesinin (MYB) hazırlık sürecinde yararlanılan üst politika belgeleri olan 11 inci Kalkınma Planında, Orta Vadeli Programda (2020-2022), Orta Vadeli Mali Planda (2020-2022), Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında bulunan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik amaç, hedef ve tedbirlerin tespiti yapılır. Yine hazırlık sürecinde yol gösterici olan 2020-2022 Bütçe Çağrısı ve eki Rehber ve 2020-2022 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberi toplumsal cinsiyete duyarlılık bakımından analiz edilir. Bu analize idare düzeyinde stratejik plan ve performans programları incelenerek devam edilir.

Analizin bir sonraki aşaması olarak toplumsal cinsiyete ilişkin örneğin eğitim, sağlık, istihdam ve kadına yönelik şiddet gibi alanlardaki durum incelenebilir. Daha

sonra faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı analizi yapılarak, son aşamada bütçe tahsisinin yeterliliği sorgulanacaktır.

TCDB analizi yapıldıktan sonra ortaya çıkan sonuçlara göre politikaların, planlamanın ve bütçenin yeniden tasarlanması aşamasında MYB'nin hazırlık, kanunlaşma, uygulama ve denetim aşamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına yönelik değişiklikler yapılabilir.

TCDB'nin izleme ve değerlendirme aşaması için, Türkiye özelinde mevcut kurumların denetim faaliyetlerine toplumsal cinsiyet bakış açısı dahil edilebilir.

Bu çerçevede, çalışmada şu soruların cevapları aranacaktır: TCDB nasıl ortaya çıkmıştır? TCDB nedir, amaçları ve faydaları nelerdir? TCDB süreci nasıl olabilir? TCDB'yi uygulayan bazı ülkelerde ne tür bir uygulama yaklaşımı bulunmaktadır ve süreç nasıl işlemektedir? Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda izlenilen süreç, seçili politika alanlarındaki durum ve bu alanlarda eşitliği sağlamak için ya da eşitliğe hizmet eden son dönemlerdeki çalışmalar nelerdir? TCDB yaklaşımı Türkiye açısından değerlendirildiğinde mevcut durum nedir? TCDB'nin Türkiye uygulaması için bütçe sürecinde yapılabilecekler nelerdir? TCDB uygulaması idare düzeyinde hangi süreçler izlenerek uygulanmaya başlanabilir?

Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümü ilk olarak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve iyi uygulama örnekleri olarak değerlendirilen ülkelerin yer aldığı toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik bazı ülke uygulamaları şeklinde iki alt bölüme ayrılacaktır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme alt bölümünde TCDB yaklaşımının gelişiminden, amaçları ve faydalarından, analiz, politikaların, planlamanın ve bütçenin yeniden tasarlanması, izleme ve değerlendirme olarak sıralanabilecek TCDB sürecinden bahsedilecektir.

Birinci bölümün ikinci alt başlığında ise program bütçeyi uygulayan ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi uyguladığı değerlendirilen ülkelerden Avusturya, Fransa ve Kanada örnekleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimi ve bütçe süreçleri açısından incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünün ilk ana alt başlığında önce Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşit(siz)liği konusundaki durum eğitim, sağlık, istihdam ve kadına yönelik şiddet konularındaki son dönemlere ait verilerle tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bölümün ikinci ana alt başlığında ise istatistiki verilerine değinilen bu konularda son dönemlerde yapılan çalışmalara değinilmektedir.

Çalışmanın son bölümünde ise ülkemizde TCDB'nin uygulanabilirliği konusunda TCDB'nin teorik olarak anlatılmaya çalışıldığı bölüm esas alınarak TCDB analizinin, politika, planlama ve bütçenin yeniden yapılandırılması ile izleme ve değerlendirme aşamalarının idare düzeyinden merkezi yönetim bütçesinin geneline uygulanmasına yönelik değerlendirmeler yapılmaktadır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME

1.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Kamu politikalarının bir mali araca yansıması olarak bütçeler hem kamu gelirlerinin hem de kamu giderlerinin bileşimini belirleyerek toplumdaki kaynakların edinme ve kullanma şeklini yansıtırlar (Şenesen, 2008: 1).

Bütçeler, toplumsal cinsiyet açısından etkisi olmayan bir maliye politikası aracı olmayıp, önemli iktisadi ve sosyal sonuçlara sahiptirler. Bu anlamda, bütçe kapsamındaki harcamalar elde edilen gelirler ve bunların dağılımı kadınlarla erkekler arasındaki gelir farklarını artırabildiği gibi azaltabilir ve kadınların çeşitli alanlardaki durumlarını iyileştirebilir veya kötüleştirebilir. Bundan dolayı, toplumsal cinsiyet eşitliği söz konusu olduğunda bütçelerin önemli bir yere sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Bu anlamda, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması kavramlarına kısaca değinmek gerekirse; toplumsal cinsiyet kavramının tanımı Avrupa Konseyi'nin 210 No'lu Sözleşmesi olan ve İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen uluslar arası düzenlemede yapılmaktadır. Sözleşmeye (Avrupa Konseyi, 2011: 5) göre *"toplumsal cinsiyet herhangi bir toplumun, kadınlar ve erkekler için uygun olduğunu düşündüğü sosyal anlamda roller, davranışlar, faaliyetler ve özellikler olarak"* anlaşılmalıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ise ayrımcılık yapmama kavramından farklılaşarak uygulanan plan ve programların sonuçlarında eşitliği ifade ettiği belirtilir (Üstün, 2009: 12). Üner (2007: 28) toplumsal cinsiyette eşitlik kavramını kullanmakta ve bunu şu alanlarda cinsiyete bağlı ayrımcılık yapmama olarak nitelemektedir: Karar vermede,

fırsatları kullanmada, kaynakların ayrılması ile kullanılmasında ve hizmetlerin elde edilmesinde.

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının pratiğine ilişkin BM'nin bir rehberinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin kadın ve erkeklerin aynı haklara sahip olduğu yasalar önünde eşitliğe, fırsat eşitliğine, kadının ücretli veya ücretsiz emeğinin de erkeklerinkine eşit bir değer atfedilmesine, durum ve sonuçta eşitliğin sağlanmasına yani kadınların gerçek tercihlerini ortaya koyabilmelerine ve eşitliğin bahşedilen değil talep ile elde edilen olduğuna ilişkin boyutları bulunduğu ifade edilmektedir (UNDP, 2007: 67-69).

Ancak bütçelerin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla değerlendirilmediği durumda cinsiyet körlüğü denilen kavram ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet körlüğü *"kadınlara ve erkeklere, kız ve erkek çocuklarına rollerinin ve sorumluluklarının belli sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamda atfedildiğinin farkında olunmaması"* olarak tanımlanmaktadır (European Institute for Gender Equality, 2018a). Cinsiyet körlüğünün varlığı halinde uygulanması planlanan bütçelerin kadınlar ve erkekler üzerinde farklı etkilerinin olacağı da dikkate alınmaz.

Bütçelerin toplumsal cinsiyete duyarlılıktan yoksun bir şekilde hazırlanması ise mevcut cinsiyet eşitsizliklerini artırmakta, kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik kaybına ve bütçe süreçlerinde katılım ile temsil sorununa neden olabilmektedir. Buna göre, çocuk ve yaşlı bakımı hizmeti sunan merkezlerin azlığı, kamu altyapı hizmetlerindeki eksiklikler, toplu ulaşım hizmetlerinin yetersizliği, eğitim ve sağlık hizmetlerinin paralı olması hallerinde cinsiyet eşitsizlikleri daha da artmaktadır. Kamu kaynaklarının kullanımında etkinlik kaybı ise büyümeyle diğer alanların ilişkileri üzerine yapılan çalışmalarla ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bütçe süreçlerinde katılım sorunu ise, karar alma süreçlerinde seçilmiş veya atanmış kadınların sayısal

varlığının yanında toplumsal cinsiyetlerin değişen ihtiyaçlarının politikleştirilebileceği karşılıklı etkileşime açık kurumsal mekanizmaların varlığının eksikliği ile açıklanabilir (TBMM KEFEK, 2014: 3,8,10).

ILO'nun (2017b) tanımına göre toplumsal cinsiyetin anakımlaştırılması herhangi bir alanda ve herhangi bir seviyede düzenlemeleri, politika ve programları içeren planlanan bir eylemin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesidir.

Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma Kadın Erkek Eşitliği Yönetim Kurulunun 1998 yılı Raporuna göre, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik perspektifin, politika süreçlerinin her aşamasına bu süreçlerde yer alanlar tarafından dahil edilmesidir (Council of Europe, 2005: 7).

> "TCDB toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının bütçe süreçlerine yansıması olarak yani bütçelerin toplumsal cinsiyet temelli değerlendirilmesi, bütçe süreçlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının kazandırılması, gelirlerin ve giderlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak şekilde yapılandırılmasıdır."(Council of Europe, 2005: 10)

İlaveten TCDB toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının ilkelerinden biri olarak sayılan adalet, hakkaniyet ve eşitlik ilkesinin uygulama aracı olarak da görülmektedir (Rees, 2005: 564).

Bu çerçevede, bütçelerin cinsiyet yansız olmadığı kabulü ile toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının bütçelere yansıtılarak TCDB kavramsallaştırılmaktadır.

1.1.1 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımının Gelişimi

TCDB, Nakray'e (2006: 9) göre "politikalarda kadının marjinalleştirilmesini görünür hale getiren feminist kalkınma çalışmacılarının yıllarca verdikleri bir çabanın çıktısıdır."

Yavuz ve Serdaroğlu (2010) kalkınma yazınına önce kadınların ve ilerleyen yıllarda toplumsal cinsiyetin dahil edilmesini şu şekilde aktarmaktadır: Süreç 1960'larda refahçılık anlayışıyla kadınların ihtiyaçlarına vurgu yapılarak başlamıştır. 1970'lere gelindiğinde, 1975'te Birinci Dünya Kadın Konferansı düzenlenmiş kalkınmaya kadınların entegrasyonu vurgusunu yapan "Kalkınmada Kadın" yaklaşımı gündeme gelmiş ve bu anlayış kapsamında eşitlik ve güçlendirme gibi fikirlere kalkınmada yer verilmiştir. Aynı dönemde "Kadın ve Kalkınma" yaklaşımında kadınlarla kalkınmanın birleştirilmesi yaklaşımıyla, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çözümü kapitalist sistemin bitirilmesinde görülmüştür. 1980'lerde ise eşitlik politikaları ön plana çıkmış, Dünya Kadın Konferansları düzenlenmiş ve "Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma" yaklaşımıyla toplumsal cinsiyetin toplumsal inşasının kalkınmaya dahil edilmesi yani arka planın araştırılması anlayışı ve politikalara müdahaleci olma anlayışı benimsenmiştir (Yavuz ve Serdaroğlu, 2010: 52,61,94-97).

1990'lara gelindiğinde ise, kalkınmada toplumsal cinsiyet ve kalkınma anlayışı perspektifi devam ederken ilk kez 1995'te BM Kadın Konferansı'nda toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma (gender mainstreaming) kavramı ortaya çıkmıştır.

1990'ların sonu ve 2000'lerden itibaren ise analizinde ve politika önerilerinde kültürel konuların da olduğu Kadın, Kültür ve Kalkınma yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Yavuz ve Serdaroğlu, 2010: 91).

Bu bağlamda dünya çapında düzenlenen bir dizi konferans TCDB'nin gelişiminde etkili olmuştur. 1975'te Meksika'da düzenlenen *Birinci Dünya Kadın Konferansında* cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması belirlenen önemli hedeflerdendir. 1980'de Kopenhag'da düzenlenen *İkinci Dünya Kadın Konferansında* eşitliğin eğitim, istihdam fırsatları ve sağlık hizmetleri alanlarında olması ilkeleri belirlenmiştir (Tüğen ve Özen, 2008: 3-4).

1979 yılında Birleşmiş Milletler'de önemli bir sözleşme kabul edilmiştir: CEDAW. Kadınlara karşı ayrımcılığın her alanda ortadan kaldırılmasına yönelik birtakım sorumluluklar sözleşmeyle taraf devletlere yüklenmektedir.

19 Ocak 1986 tarihinde Türkiye'de sözleşme yürürlüğe girmiştir. Söz konusu sözleşme kapsamında ülkeler dört yılda bir CEDAW perspektifi doğrultusunda yaptıkları faaliyetlerini gösteren bir rapor ile sivil toplum kuruluşlarınca hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda faaliyetlerinin değerlendirildiği gölge rapor hazırlarlar ve CEDAW Komitesine sunarlar (TBMM KEFEK, 2014: 16). Komite ise üye devletlere yönelik sonuç yorumları ile ilgili devletin sözleşmeye uyum yeterliliğini yorumlar (Erşen, 2006: 57).

1985'te ise Nairobi'de *Üçüncü Dünya Kadın Konferansı* düzenlenmiş eşitlik, kalkınma ve barış başlıkları altındaki konularda engelleri, stratejileri ve alınacak önlemleri içeren kapanış belgesi ile kadınların statülerinin iyileştirilmesi ve kalkınmaya dahil edilmelerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır (UN System, 2016; Birleşmiş Milletler, 1985).

1995'te ise Pekin'de *Dördüncü Dünya Kadın Konferansı* düzenlenmiş ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ortaya çıkmış ve Türkiye de bunları kabul etmiştir.

Söz konusu Pekin Deklarasyonu'nda; Dördüncü Dünya Konferansına katılan ülkeler düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlüğünü de içeren alanlarda kadınların güçlendirilmeleri gibi konularda bağlılıklarını bildirmişlerdir. Kadınların karar verme süreçleri de dahil toplumun her alanında katılımlarının gelişme için temel olduğu; eşit hak, fırsat ve kaynaklara erişimin demokrasi açısından önemli olduğu; toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların ve programların etkin ve verimli bir şekilde uygulanması gibi konulara inandıklarını bildirmişlerdir. Deklarasyon'da kadınların temel hak ve özgürlüklerden yararlanmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki engellerin

kaldırılmasına, kadınların ekonomik bağımsızlığının teşvik edilmesine, insan merkezli sürdürülebilir kalkınma sağlanmasına, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesine yönelik adımlar atılması saptamalarında bulunulmuştur (Birleşmiş Milletler, 1996: 2-5).

Birleşmiş Milletler Raporu'na (1996) göre Eylem Platformunda 12 alanda stratejik amaçlar ve eylemler belirlenmiştir. Bu alanlar; herbiri kadınla ilişkili olarak yoksulluk, eğitim ve öğretim, sağlık, şiddet, silahlı çatışma, ekonomi, yetki ve karar vermede, ilerleme için kurumsal mekanizmalar, insan hakları, medya ve çevre ile kız çocukları (Birleşmiş Milletler, 1996:6).

Platform hükümetler, uluslararası örgütler, sivil toplum ve özel sektör için kadın haklarını korumak ve ulusal, bölgesel ve uluslararası politika ve programlarda toplumsal cinsiyetin gözetilmesini sağlamak için bir gündem belirlemektedir (Birleşmiş Milletler, 2018).

Konferans Raporu'nda (Birleşmiş Milletler, 1996: 128) Eylem Platformunun uygulanabilmesi için bütçe kararlarının, politikaların ve programların toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yapılarak, kadın erkek eşitliğine yönelik programlara yeterli bütçe kaynaklarının ayrılması gerekliliği vurgusu yapılarak, TCDB yaklaşımının bu Konferans'ta gündeme geldiği belirtilebilir.

2000'de New York'ta amacı Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun uygulanmasını değerlendirmek olan BM Genel Kurul'unda "Kadın 2000: 21 nci yüzyıl için toplumsal cinsiyet eşitliği, kalkınma ve barış" üzerine özel bir oturum gerçekleştirilmiştir (UN WOMEN, t.y.a).

Söz konusu toplantıda kadınlarla ilgili konular yukarıda bahsi geçen 12 kritik alan temelinde tartışılmış ve bazı alanlarda görüş birliğine varılmıştır. Örneğin; sağlık alanında yapılacak reformların tüm kadınlar için bu hizmete ulaşılabilirliğini artıracak,

maddi olarak karşılanabilecek ve kalitesi yüksek olacak şekilde yapılması gerektiği; kadınlar ve kız çocukları ile birebir ilgili olarak çalışan hakim, savcı, polis gibi mesleklerde çalışanlara toplumsal cinsiyet rolüne duyarlı eğitim verilmesi ve cinsiyet eşitliği ve gelişme programlarına uygun bütçelerin ayrılması gibi (Hodoğlugil ve Akın, t.y.: 2).

2005 yılında ise Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun 10 yıllık uygulamasını ve 2000 yılında bu konuda yapılan özel oturumu değerlendirmek üzere BM Kadının Statüsü Komisyonu toplanmış ve kadınların ve kız çocuklarının ilerlemeleri ve güçlendirilmelerine ilişkin mevcut zorluklar ve ileriye dönük stratejileri de ele almışlardır (UN WOMEN, t.y.b).

2008 yılında gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet eşitliğinin finansmanı ve kadının güçlendirilmesi konulu BM Kadının Statüsü Komisyonunun 52 nci oturumunda TCDB'lerin hazırlanmasını sağlamak için ortak bir karar çıkmış. Bu kapsamda, sonuç belgesinin 21 nci maddesinde özetle; toplumsal cinsiyet perspektifi için aktörler arası diyalog sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik üst politika belgelerine yeterli kaynağın ayrılması, merkezi ve yerel yönetimlerin TCDB'ye yönelik politikaları için kapasite oluşturulması, toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin oluşturulması ve toplumsal cinsiyet etki analizinin yapılması yönünde kararlar yer almaktadır (KEİG, 2008: 4-5).

2010 yılında ise Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun 15 yıllık uygulamasının ve 2000 yılında yapılan özel oturumun çıktılarının değerlendirilmesine ilişkin BM Kadının Statüsü Komisyonunun 54 üncü oturumu gerçekleştirilmiştir.

BM Bölgesel Komisyonlarının Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun uygulanmasına ilişkin ulusal düzeyde ülkelerin ilerlemelerini değerlendirmeleri için ülkelere yönelik hazırlanan anketle ilgili bir rehber hazırlanmıştır. Söz konusu rehberde,

anketin “Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesini desteklemedeki başarılara ve zorluklara genel bakış” bölümünde ülkelerin verecekleri cevapların işaret etmesi gereken noktalar arasında; bütçelerin hazırlanmasında toplumsal cinsiyet bakış açısının hangi ölçüde dikkate alındığı, bunun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kaynakların artmasıyla mı sonuçlandığı, TCDB süreçlerinin uygulanıp uygulanmadığı ve ne derecede uygulandığı gibi sorular yer almaktadır (UN WOMEN, t.y.c).

2015 yılında gerçekleştirilen BM Kadının Statüsü Komisyonunun 59 uncu oturumunda ise Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun kabul edilişinin 20 nci yılı olması dolayısıyla ülkelerin hangi alanlarda ilerleme kaydettikleri, neleri gerçekleştirdikleri paylaşılmıştır (TBMM KEFEK, 2015).

Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi 25 Eylül 2015 tarihinde yapılmış ve BM’ye üye ülkelerin benimsemesi gereken, 2030 yılına kadar gerçekleştirmek için belirlenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınlar ile kız çocuklarının güçlendirilmesi de vardır (UNDP, 2016).

Son 40 yılda, BM tarafından gerçekleştirilen dünya kadın konferansları, BM Teşkilatının, kuruluşundan itibaren kadının statüsü ile de yakından ilgilendiğinin göstergesi olmasının yanında, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının devletlerin bütçeleri için de uygulanması gerektiğini göstermiştir.

Öte yandan, Avrupa Konseyi nezdinde yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları da bulunmaktadır. Bu kapsamda toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma 1996 yılında benimsemiş ve 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile bölgesel ve ulusal düzeylerde TCDB’nin uygulanması politika olarak belirlenmiştir. Yine Konsey, cinsiyet eşitliği yaklaşımını artırmak için 2001’de TCDB için proje başlatmıştır (TBMM KEFEK, 2014: 17,89,125).

Ayrıca Konsey üye ülkelerde ve kendi organizasyonunda toplumsal cinsiyet eşitliği standartlarının etkisini ve görünürlülüğünü artırmak için 2012 yılında ilk defa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çapraz Programını yayımlamıştır. Daha sonra 2014-2017 yıllarını kapsayan Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisini benimsemiş ve son olarak 2018-2023 yıllarını kapsayan Strateji, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinde kabul edilmiştir (Avrupa Konseyi, 2019: 4).

Yine Avrupa Birliğinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına ilişkin politika mekanizmaları ve kilometre taşları olarak Quinn (2018: 54-55) şunları aktarmaktadır: 1970'lerin ortalarında çıkan eşit ücret ve cinsiyet ayrımcılığına ilişkin AB direktifi bulunmakta ve yıllar içerisinde bağlayıcı olan pek çok AB direktifi çıkarılmış, bunların hepsi 2006 yılında Cinsiyet Direktifi Değişikliği adı altında bir araya getirilmiştir. 1998'den beri temelinde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması olan ülkelerin gönüllü olarak uygulayacakları Avrupa İstihdam Stratejisi bulunmaktadır. 1990'lardan beri Avrupa sosyal fonlarının aktarılma kriterlerinden biri de toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasıdır.

Ayrıca otonom bir yapı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi, AB'de uygulanan tüm politikaların toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasını içermesi ve AB vatandaşlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarının artırılması yönünde çalışmaları Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü yapmaktadır (European Institute for Gender Equality, 2018b).

Sonuçta, başta BM olmak üzere uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının ve buna paralel TCDB yaklaşımının dünya çapında gelişiminde katkıları oldukça fazladır.

1.1.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Amaçları ve Faydaları

Sharp'a (2003) göre TCDB'nin amaçları şunlardır: toplumsal cinsiyet konularının ve bunların etkilerinin hükümet politikalarına ve bu politikaların hayata geçirilmesini sağlayan bütçelere yerleştirilmesinde farkındalığın artırılması, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taahhütlerinin bütçesel taahhütlere dönüştürülerek toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili sorumluluğunun sorgulanabilirliğinin artırılması ve bütçe ile politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde değiştirilmesidir (Sharp, 2003: 9).

Farkındalığın artırılması bütçeye ait bilgilerin ortaya çıkarılması, bütçe ödeneklerinin dağılımının analiz edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin performans ve gelişmelerle ilgili değerlendirmelerin yapılmasını kapsar. Hesap verilebilirlik amacının gerçekleştirilebilmesi için ise atılması gereken en temel adım paydaşların bütçe süreçlerine katılımının artırılmasıdır. Yapılan harcamaların ne ve kimin için olduğu bütçelerde açıkça belirtilerek şeffaflığın artırılması bir diğer gerekliliktir. Son olarak kredibilitenin olması yani piyasadaki oyuncular veya kurumların hükümetin beyanlarına olan güvenlerinin tam olması gerekmektedir. Bütçe ile politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde değiştirilmesi amacı ise, bütçe ödeneklerinin artırılmasını, girdilerin kalitesinin iyileştirilmesini, bütçe ödeneklerinin yeniden dağıtımını, devletin sunduğu mal ve hizmetlerin değiştirilmesini ve politika çıktılarının değiştirilmesinden bir veya birkaçını içerir (Sharp, 2003: 11-18).

TCDB anlayışını amaçlarına hizmet edecek şekilde gerçekleştirebilmek için; toplumsal cinsiyetle ilgili konularda farkındalık yaratma, STK'lar, idare dışındaki uzmanlarla ve medya ile işbirliği, politik ve toplumsal destek, basit ve önemli konulara odaklanmış bir sistem kurulması, toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin elde edilebilmesi ve iyi bir eğitim verilmiş idari kadrolar gibi unsurların varlığının gerektiği aktarılmaktadır (Steger, 2012: 3-4).

1.1.3 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Süreci

Quinn'in (2009) hazırladığı TCDB el kitabına göre TCDB anlayışının genel olarak üç bileşenden oluştuğu söylenebilir. Bunlardan ilki kadın ve erkekler açısından bütçelerin farklılaşan etkilerini ortaya koymak için bu çalışmada kısaca toplumsal cinsiyet analizi olarak ifade edilecek olan bütçelerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle analizidir. İkinci adım bütçe politikalarının ve kaynak dağılımının toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla yeniden düzenlenmesidir. Quinn (2009) son bileşen olarak toplumsal cinsiyetin tüm bütçe süreçlerine dahil edilmesi için çalışılmasını değerlendirmiştir (Quinn, 2009: 17).

BM Kadın Birimi, UNDP ve Sabancı Vakfı ile yürütülen TCDB Programı kapsamında ortaya konulan ve belediyeler için hazırlanan Rehberde (Klatzer, Akduran, Gültaşlı, 2015: 53) ise TCDB'nin ana bileşenleri olarak TCDB analizi, bütçe ve politika değişiklikleri ve TCDB'nin planlama ve bütçeleme süreçlerine sistematik entegrasyonu yer almaktadır. Rehberde izleme ve değerlendirmeden de bahsedilmektedir.

Bu tezde Quinn'in yaklaşımı ile benzerlik gösteren Rehberdeki (Klatzer vd., 2015) yaklaşımdaki son iki adım ikinci aşama olarak değerlendirilmiş ve son adım olarak ise TCDB uygulamasının izleme ve değerlendirilmesi alınmıştır. Söz konusu aşamaların birbirlerini takip etme zorunluluğu bulunmamaktadır.

1.1.3.1 TCDB Analizi

Toplumsal cinsiyet analizi bir konudaki cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analiz edilmesiyle toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın başlangıç noktası olarak tanımlanmaktadır (UNDP, 2007: 88).

Klatzer ve Stiegler'e (2011: 2) göre ise bütçe açısından değerlendirildiğinde toplumsal cinsiyet analizi kamu gelir ve giderlerine ve bütçenin gelişiminin tüm

basamaklarına yani bütçe taslağının hazırlanması, parlamentoda bütçenin görüşülmesi, bütçe uygulamasının toplumsal cinsiyet denetimi ile muhasebe ve raporlamasına ilişkin olarak yapılır.

Bazı yazarlara göre toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe analizi (TCDB analizi) kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hakları bakımından durumlarının takibinin yapılabilmesi aracıdır (Hofbauer, 2002: 101).

Bu analizde farklı araçlar kullanılabildiği anlaşılmaktadır: Bunlardan biri, bütçe gelirleri açısından toplumsal cinsiyet analizi yapılırken vergi yükünün analizi, harçların ve kamu borcunun toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış analizi. Bir diğeri olan bütçe giderleri açısından kullanılabilecek araçlar ise kamu harcamalarının yüküne ait verilerin, kamu hizmetlerinin yararlanıcılarının değerlendirmelerinin, bütçenin zaman kullanımı üzerine etkisinin toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış analizi; toplumsal cinsiyet farkındalığı politikasının değerlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet farkındalığı bütçe beyanının analizidir (Austrian Development Cooperation, 2009: 8-9).

TCDB ile ilgili çeşitli kaynaklardan (Rubin ve Bartle, 2005:266; Elson, 1999:16) kamu gelirleri arasında çoğu zaman önemli bir yer tutan vergiler konusunda verginin türü, matrahı, oranları ile muafiyet ve istisnalar gibi hususların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini etkileyebildiği anlaşılmaktadır. Bu tezde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme esas itibarıyla harcamalar yönünden incelenmeye çalışılacağı için bu konu detaylı bir şekilde tartışılmayacaktır.

Kamu harcamalarının analizinde ise, harcamaların üçe ayrılabileceği belirtilmektedir: doğrudan kadınlara yönelik harcamaları (kadın sağlık programları) içeren toplumsal cinsiyet hedefli harcamalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini amaçlayan eşit fırsatlar yaratan harcamalar (ücretli ebeveynlik izni), tüm kamuya yönelik mal ve

hizmetlerle ilgili ve cinsiyet nötr gibi algılanan temel harcamalar (European Women's Lobby, 2004: 11).

Bu çalışmada TCDB analizi Rehber (Klatzer vd., 2015) çerçevesinde ele alınacaktır. Buna göre TCDB analizi modelindeki aşamalar şunlardır:

1.Analiz edilmek istenilen politika ve programlar hakkında bilgi toplanılması: Öncelikle analiz edilmek istenilen program[3] belirlenir ve buna ilişkin bilgiler toplanılarak bir bakış açısı kazanılmaya çalışılır. Burada programın hedeflerinin neler olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik özel hedeflerinin olup olmadığı, program kapsamındaki ana faaliyetlerin neler olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya nasıl yardımcı olabileceği, bu program için ne kadar bütçe ayrıldığı ve bunun hangi faaliyetlere ayrıldığı sorularına yanıt aranarak analizin ilk aşaması gerçekleştirilebilir (Klatzer vd., 2015: 57).

Bu analiz tek bir politika, önlem veya belge üzerinden yapılabileceği gibi bir politika belgesi üzerinde de yapılabilir. Örneğin İspanya'da Fırsat Eşitliği Stratejik Planı'nın taslağına ilişkin analiz merkezi, bölgesel, yerel yönetim ve kadın haklarını savunan organizasyonların temsilcilerinden oluşan İspanya Kadınların Katılımı Kurulu tarafından yapılmaktadır (Downes ve Nicol, t.y.:9).

2.Toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların belirlenmesi: Analiz edilen programın ilgili olduğu sektörel alanda kadınların ve erkeklerin durumları ortaya konulmaya çalışılır. Bu noktada toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin olması oldukça önemlidir. Çünkü bu aşamada analiz edilen programla ilgili alanda kadınların ve erkeklerin durumlarının ne olduğu, ihtiyaç ve taleplerinin neler olduğu, aralarındaki

[3] TCDB analizi yapan birime göre analiz birimi sektör, kamu hizmeti, politika, program vb. olarak değişebilir. Bu tezde program, kamu hizmeti ve ilgili kamu sektörü olarak değerlendirilecektir.

eşitsizliklerin ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın önündeki engellerin neler olduğu gibi soruların yanıtlanması gerekir (Klatzer vd., 2015: 58).

3.Faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı analizi: Bu aşamada, program kapsamında gerçekleştirilecek faaliyetlerin kadınların ve erkeklerin taleplerine ne ölçüde cevap verdiğinin, bu faaliyetlerden yararlanan kadın ve erkek sayılarının ki burada doğrudan veya dolaylı yararlanma söz konusu olabilir, kamu hizmetlerinden memnuniyetin ölçülmesinin, kamu hizmetlerinin uygulanmasına ilişkin karar sürecinde yer alanların ve kamu hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisinin tespiti yapılır (Klatzer vd., 2015: 59).

4.TCDB tahsisi analizi: Bu aşamada kamu gelirleri ve kamu giderleri politikalarının kadınlar ve erkekler üzerindeki etkileri ile bir programın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirmek için bütçesinin yeterli olup olmadığı analiz edilir. Rehberde bu yeterliliğin mevcut bütçenin ilgili programı ve hedef grup için gerçekleştirilmesi planlanan faaliyetleri gerçekleştirmek için yeterli olup olmadığı, ilgili hizmetin yürütülmesi için önceki yıllara kıyasla ödenekte bir artış yaşanıp yaşanmadığı gibi sorularla analiz edilebileceği belirtilmektedir. Yine Rehberde bu adımın altında kamu gelir ve gider analizi ve cinsiyete göre ayrıştırılmış kamu harcama etki analizine de yer verilmektedir (Klatzer vd., 2015: 60-61).

5.Toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik önerilerin geliştirilmesi: Bu aşamada somut öneriler geliştirilir ve sektördeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin neler olduğu, faaliyet veya programlar için hangi toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin belirleneceği, yapılması gereken bütçe ve hizmet değişikliklerinin neler olduğu, amaca hizmet edecek uygulamaları geliştirmek için ne gibi katılımcı yöntemlerin belirlenebileceği ve önlemlerden sorumlu birimlerin tespiti yapılır (Klatzer vd., 2015: 61).

1.1.3.2 Politikaların, Planlamanın ve Bütçenin Yeniden Tasarlanması

TCDB sürecinin bir diğer aşaması TCDB analizi neticesinde toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine erişmek için politika, planlama, faaliyet ve kaynak tahsisi değişikliklerine gidilmesidir. TCDB analizinin sonuçlarının değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkan öneriler ile farklı düzeylerde değişiklikler yapılması gerekebilir: Belirli sektörel politikalar, programlar ve faaliyetler düzeyinde, bütçe uygulaması düzeyinde, stratejik planlama düzeyinde, gelecek yıl bütçesinin planlanması düzeyinde (Klatzer vd., 2015: 66).

TCDB'nin uygulanmasına ilişkin sürecin bu aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının bütçe sürecine entegrasyonu yapılır. Bu aşamalar bütçenin hazırlık, kabul, uygulama ve denetim aşamalarıdır. Bu aşamaların hepsi için TCDB'yi destekleyen kuralların veya düzenlemelerin olmasının toplumsal cinsiyet perspektifinin sürdürülebilirliği açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet perspektifinin bütçe süreçlerine entegrasyonunda bütçenin hazırlık aşamasında bütçe rehberlerinde toplumsal cinsiyet politikalarına yer verilmesine, bazı birimlerin bütçe tahsislerinde cinsiyete özgü öncelikler oluşturmasına dikkat edilir (Austrian Development Cooperation, 2009: 10).

Bu aşamaya toplumsal cinsiyet bütçe beyanları[4] da eklenebilir. Böyle bir beyanın bütçenin, toplumsal cinsiyet eşitliği amaçlarına ve hedeflerine hangi tedbirlerle destek olacağını gösterdiği belirtilmektedir. Bunun dışında da beyanın içeriğinde harcamaların toplumsal cinsiyete olan etkisine göre sınıflandırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimine ilişkin göstergeler, bütçenin toplumsal cinsiyet etki analizi gibi

[4] Toplumsal cinsiyet bütçe beyanının yerel yönetimler açısından nasıl hazırlanabileceğine ilişkin detaylı bilgiler Klatzer vd. (2015)'te yer almakta olup, benzer bir bütçe belgesi önerisi Sharp (2003)'te yer almaktadır.

bilgilerin de yer aldığı anlaşılmaktadır (Downes ve Nicol, t.y.:16). Bunların her biri ayrı belgeler olarak da yayımlanabilmektedir.

Bütçenin kabulü aşamasında ise programlar oluşturulurken toplumsal cinsiyeti dikkate alan bir dilin kullanılması, gelir ve gider düzenlemelerinde toplumsal cinsiyet çıktılarının da olması ve harcama ve gelir düzenlemeleri için toplumsal cinsiyet rehberi gibi bazı rehberlerin olması önemlidir. Bütçenin uygulaması aşamasında harcama rehberinin, kaynak bulma, kamu alımları ile hibe ödemeleri için toplumsal cinsiyet rehberinin olması, işe almada toplumsal cinsiyet amaçlarının uygulanmasına dikkat edilir (Austrian Development Cooperation, 2009: 10). Denetim aşaması bu tezde hem bütçe sürecinin bir aşaması olarak hem de izleme ve değerlendirme sürecinin bir parçası olarak ele alınacak olup denetim aşamasında sürece toplumsal cinsiyet bakış açısı dahil edilir.

Toplumsal cinsiyet bakış açısının bütçe süreçlerine entegrasyonunun başlaması ve başarısının ise süreçte yer alan aktörlerin en başta siyasi iradenin yani hükümetin, parlamentonun, kamu kurumlarının ve bu sürece dahil edilebilecek diğer paydaşların istekliliğine bağlı olduğu değerlendirilmektedir.

1.1.3.3 TCDB İzleme ve Değerlendirme

Bu aşama toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için yapılan faaliyetlerin, çalışmaların, hizmetlerin takip edilebilmesini sağlayan bir süreçtir. Bu mekanizma kurulurken toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmek için hedeflenen değişim göstergeleri, faaliyet ve bütçe tahsislerinin uygulanmasını ölçen göstergeler esas alınabilir. Burada yapılacak değerlendirmeler neticesinde toplumsal cinsiyete daha duyarlı politika ve bütçelerin benimsenmesi mümkün olabilir (Klatzer vd., 2015: 68).

Diğer taraftan bu aşamada, mali denetim ile performans denetiminin toplumsal cinsiyet perspektifini içermesine ve varsa toplumsal cinsiyet amaçlarına ve rehberlerine uyumuna ilişkin denetim olmasına önem verilir (Austrian Development Cooperation, 2009: 10).

TCDB uygulamasının değerlendirilmesinde sadece kamu kurumlarının hazırlayacağı raporlardan değil STK'ların, diğer paydaşların hazırlayacağı raporlardan ve anket veya başka yöntemler kullanılarak paydaşlardan edinilen geri dönüşlerden de yararlanılabilir. Gerek izleme ve değerlendirme aşamasında gerekse diğer aşamalarda parlamento ve hükümetin yanında sivil toplum kuruluşlarının ve akademik düzeyde üniversitelerin ve bunlara bağlı araştırma merkezlerinin önemli katkılarının olabileceği de göz ardı edilmemelidir.

İzleme ve değerlendirme süreci sonunda TCDB uygulamasının iyileştirilmesi gereken boyutları ortaya konularak, sürece ilişkin yeni adımlar atılabilir.

1.2 Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye Yönelik Bazı Ülke Uygulamaları

2000 yılından itibaren pek çok ülkede uygulamalar gözlenmiş olmakla birlikte TCDB uygulaması ilk defa Avustralya'da hayata geçirilmiştir.

Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına doğru izlenilen yol ve yöntemlerin bütçe de dahil olmak üzere farklı alanlarda nasıl gerçekleştiğini anlatan OECD Raporu'nda (OECD, 2019) OECD ülkelerinde TCDB uygulamalarının kullanılan araçlar bakımından farklılaştığı görülmektedir. Bu araçlar şunlardır: İhtiyaçların değerlendirilmesi, performansa toplumsal cinsiyetin katılması, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme temel analizi, politikaların toplumsal cinsiyet etki analizi exante veya expost, kaynak dağıtımının toplumsal cinsiyet boyutu, bütçenin toplumsal cinsiyet

denetimi, performans denetimine toplumsal cinsiyet boyutunun katılması, TCDB'nin denetimi, harcamanın gözden geçirmesine toplumsal cinsiyet boyutunun katılması (OECD, 2019: 61).

Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin, siyasal iktidarlarının anlayışlarının, toplumsal ihtiyaçlarının, bütçe sistemlerinin ve kamu maliyesindeki önceliklerinin farklılıkları dikkate alındığında toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütçelere yansıtılmasını sağlama amacına ulaşmak için farklı yol ve yöntemler benimsenmesinin makul olduğu değerlendirilmektedir.

TCDB anlayışının uygulanmasında öne çıkan ve aynı zamanda performans bilgisini de içeren program bütçeyi uygulayan bazı ülke uygulamaları aşağıda açıklanmaktadır.

1.2.1 Avusturya

1.2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Avusturya'da toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuat hiyerarşisinde en üstte yer alan kanun olan Anayasa ile güvence altına alınmıştır. 13 üncü maddedeki hüküm şudur: "Federasyon, Devlet ve yerel idareler bütçe yönetimlerinde kadın ve erkekler arasında etkin bir eşitlik için gayret edeceklerdir." (Schwarzendorfer, 2016: 75). Yine anayasanın 51 inci maddesinin sekizinci fıkrasında "Federasyonun Bütçe Yönetiminde, etki yönelimlerinin temel prensipler; özellikle kadın ve erkek eşitliği, şeffaflık, verimlilik ve Federasyonun mali durumunun en sadık şekilde temsil edilmesi gözetilmelidir." hükmü yer almaktadır. Anılan maddenin dokuzuncu fıkrasında ise bu sekizinci fıkraya atıfta bulunularak Federal yasaların belirlenmesi ve kadın erkek eşitliğinin etkin şekilde sağlanması vurgusu yapılmaktadır (Downes vd., 2017: 11).

Bu durum beraberinde herhangi bir düzenleme yapılmadan önce *(ex ante)* toplumsal cinsiyet etki analizinin yapılmasını getirmektedir. Düzenleme öncesi etki analizi yapıldığı gibi düzenlemelerin uygulanması sonrasında *(ex post)* da etki analizi yapılmaktadır (Downes vd., 2017: 14).

Diğer taraftan ilk kez 2002 yılında Maliye Bakanlığı tarafından "Avusturya Vergi Sistemi Toplumsal Cinsiyet Bakımdan Yansız mı (Nötr)?" başlıklı bir rapor hazırlanmış ve daha sonraki yıllarda Rapor güncellenmiştir. Bu kapsamda ilk çalışmalar yüksek gelir grubunda olmalarından dolayı vergi indirimlerinden erkeklerin daha fazla yararlandığını göstermiş. Günümüzde Bakanlık için eşitlik hedefinin ülkedeki vergi sisteminin kadınlar ve erkekler arasındaki ücretli ve ücretsiz iş dağılımını daha iyi bir hale getirmesi olduğu belirtilmektedir (Quinn, 2018: 90-91).

Avusturya'da anayasa ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin başta bütçeler olmak üzere tüm düzenlemelerle sağlanmasına ilişkin güçlü bir yasal mekanizma bulunmaktadır.

1.2.1.2 Bütçe Süreci ve TCDB

Avusturya'nın 2009-2013 yılları arasında mali alanda yaptığı reformlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin kaynak dağılımı ve kullanımında teşvik edilmesi de yer almaktadır. Ülkede orta vadeli harcama sistemi benimsenmiş olup harcama tavanları dört yıllık olarak belirlenmektedir (Downes vd., 2018: 11,15).

Bütçe süreci iki döneme ayrılır: İlkbahar döneminde Maliye Bakanlığı mali hedefleri belirler, bütçe tahminleri, bütçe görüşmeleri yapılır, Nisan ayında parlamentoya sunulur ve Mayıs ayında parlamento orta vadeli harcama çerçevesini kabul eder. Sonbahar döneminde ise yılı bütçesi tasarısı parlamentoya sunulur, harcamacı bakanlıklar performans hedeflerini belirler, Ekim ayında parlamentoda bütçe

görüşmeleri yapılır ve Aralık ayında bütçe kanun tasarısı yasalaşır (Schilhan, 2011: 27-30).

Performans esaslı bütçelemeyi uygulayan Avusturya'da program bütçeleme yapısı şu şekildedir: Bütçe 5 başlığa[5] (rubriken) ayrılmakta, yaklaşık 30 adet alt bölüm[6] (Untergliederungen) bulunmakta onun altında 70 adet global bütçe bulunmakta ve global bütçeleri (globalbudget) oluşturan 250 adet detaylı bütçe (detailbudget) bulunmaktadır (Schwarzendorfer, 2016: 26). Alt bölümleri programlar olarak değerlendirmek mümkündür ve bu sayılar yıllara göre değişebilmektedir.

Her bir alt bölüm başlığında en fazla 5 adet amaç belirlenmekte ve en az bir toplumsal cinsiyet eşitliği amacı bulunmak zorundadır. Bu amaçlar iki türlü olabilir: dışsal/sosyopolitik çıktıya yönelik veya içsel/bakanlığın kendi özel amacı olabilir. Dışsal amaç ilgili kurumun cinsiyet eşitliğine genel olarak katkısına ilişkin, içsel amaç ise ilgili kurumun insan kaynakları politikasının toplumsal cinsiyet eşitliğine katkısına yöneliktir (Schwarzendorfer, 2016: 77).

TCDB uygulaması sadece amaç belirlemekle kalmamakta bütçe analizi, belirlenen amaçları gerçekleştirmek için yapılacak faaliyetler ve denetim aşamasına da yansımaktadır (Schwarzendorfer, 2016: 76).

---

[5] 2019 yılı bütçesindeki başlıklar: Hukuk ve Güvenlik; İş, Sosyal, Sağlık ve Aile; Eğitim Araştırma, Sanat ve Kültür; Ekonomi, Altyapı ve Çevre; Nakit ve Faiz (Bundesministerium, 2019).

[6] 2019 yılı bütçesindeki alt bölümler: Başkanlık, Yasama, Anayasa Mahkemesi, İdare Mahkemesi, Ombudsman, Denetim Ofisi, Başbakanlık, İçişleri, Dışişleri, Adalet ve İdari Reformlar, Askeri İşler, Mali Yönetim, Vergi Gelirleri, Kamu Hizmeti ve Spor, İltica/Göç, İstihdam, Sosyal Yaşam ve Tüketicinin Korunması, Emeklilik Sigortası, Emekli Maaşı: Memurlar, Aileler ve Gençlik, Eğitim, Bilim ve Araştırma, Sanat ve Kültür, Ekonomi(Araştırma), Trafik, Yenilik ve Teknoloji (Araştırma), Ekonomi, Trafik, Yenilik ve Teknoloji, Tarım, Doğa, Turizm, Çevre, Enerji, İklim, Hasılat Paylaşımı, Federal Mülkiyet (Bundesministerium, 2019).

Bu kapsamda 2019 yılı bütçesi incelendiğinde 35 adet alt bölüm belirlendiği bunlardan sadece "Emekli maaşı: Memurlar" ile nakit ve faiz başlığı altında yer alan "Finansman ve Döviz" ile "Nakit Yönetimi" alt bölümlerinin altında herhangi bir cinsiyet eşitliği hedefi belirlenmediği görülmektedir. Bunun dışında kalan tüm diğer alt bölümlerde en az bir eşitlik hedefi ve anahtar göstergeleri belirlenmiştir (Bundesministerium, 2019).

Eşitlik hedeflerinde de tüm diğer hedeflerde olduğu gibi ilgili alt bölümler altında neden bu hedefin seçildiği, hedefin nasıl takip edileceği ve anahtar göstergeler ile bu göstergelerin hesaplama yöntemi, verinin kaynağı, ölçü birimi, gelişmeler ve ek bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 1 :Aileler ve Gençlik Alt Bölümü 4 No'lu Eşitlik Hedefi ve Göstergeleri

Başlık 2:	**İş, Sosyal, Sağlık ve Aile**
Alt Bölüm 25:	Aileler ve Gençlik
Eşitlik hedefi 4:	Kendilerine yeterli ve sorumluluklarını bilecek şekilde yaşamlarını sürdürmeleri, üretken ve yaratıcı potansiyellerinden toplumsal bütünleşmede yararlanılması için çocukların ve gençlerin korunması ve bağımsız bireyler olarak gelişimlerinin desteklenmesi.
Anahtar gösterge 1:	Bilgi taleplerinden aktif olanları
Anahtar gösterge 2:	Federal gençlik örgütlerinde üye(kadın-erkek) sayısı
Anahtar gösterge 3:	Desteklenen projelerin gelişmesine ve uygulanmasına gençlerin katılımı (kız ve erkek katılımcı sayıları)
Anahtar gösterge 4:	Gençlik çalışanlarının (örneğin izci lideri, gençlik lideri vb.) cinsiyet dengesi

Kaynak: Bundesministerium, 2019: 310-312.

Avusturya'da 2019 yılı bütçesinde aile ve iş yaşamının uyumluluğunun kolaylaştırılmasına, boşanma gibi kriz zamanlarında aile içi çatışmaların önlenmesi ve çocukların ve gençlerin korunmasına ve gelişimlerine yönelik olmak üzere "Aileler ve Gençlik" alt bölümünün altında 3 adet eşitlik hedefi belirlenmiştir (Bundesministerium, 2019: 306-312).

Tablo 1'de görüldüğü üzere Aileler ve Gençlik alt bölümünün eşitlik hedeflerinden biri olan 4 nolu hedefi ve bunun anahtar göstergelerinin detaylarına

tabloda yer verilmemekle birlikte anahtar göstergelerden de anlaşıldığı üzere cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler esas alınarak amaca ulaşılıp ulaşılmadığı ölçülmeye çalışılmaktadır.

Ancak OECD'nin Raporu'nda (Downes vd., 2017: 13) Avusturya'nın; toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların farklı alanlarda bulunması ve TCDB'nin birbiriyle geçişken doğası gereği kaynaklarının ayrımını yapamadığını belirttiği vurgulanmaktadır. Aynı Rapor'dan Avusturya'nın, idareleri TCDB'nin uygulanması konusunda yönlendirebilmek için rehberler yayımladığı, ülkede eğitimler verildiği, kurumlararası çalışmalar yapıldığı ve yıllık bütçe genelgesinde TCDB'nin uygulanmasına yönelik detayların ve yönlendirmelerin olduğu anlaşılmaktadır (Downes vd., 2017: 18).

Avusturya'da bütçenin denetimi aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi fark edilerek Avusturya Sayıştayı kurumiçi rehberler vasıtasıyla denetçilerin mali ve performans denetimi yaparken toplumsal cinsiyet alanında sorulması gereken bazı sorular belirlemiştir: "Cinsiyet hedefi alakalı mı? Cinsiyete özgü yeterli veri var mı? Önlemler ve göstergeler için amaç düzeyi ne kadar uygun? Topluma etkisi nedir? Kadınlar ve erkekler idari organlarda uygun şekilde temsil ediliyor mu?" (OECD, 2019:52).

Avusturya'da TCDB'nin araçları olarak bütçe yasalaşmadan önce ve sonra toplumsal cinsiyet etki analizinin yapıldığı, performans ölçümüne toplumsal cinsiyet bakış açısının dahil edildiği, performans denetiminde toplumsal cinsiyet etkisinin de değerlendirildiği ve toplumsal cinsiyete göre değişen ihtiyaçların dikkate alındığı sonucuna varılmaktadır.

1.2.2 Fransa

1.2.2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Fransa'da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar 1970'lerde başlamış, 1972 yılında çalışma hayatı ile ilgili ilk yasal düzenlemeler yapılmıştır. Politika ve diğer üst düzey karar mekanizmalarında cinsiyet eşitliğine yönelik düzenlemeler ise 1999 yılından itibaren yapılmaya başlanmıştır. Fransa'da istihdamda ayrımcılık, cinsel taciz, toplumsal cinsiyetle ilgili önyargılarla alakalı konularda düzenlemeler yapılmasında doğrudan; karar verme alanlarında toplumsal cinsiyet kotalarının uygulanması gibi konularda ise dolaylı olarak AB'nin etkisi olmuştur. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulanması konusunda hükümetlerin politik isteği ile birlikte sosyal taraflar da oldukça önemlidir (Lépinard ve Lieber, 2015: 7).

Fransa'da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar son yıllar itibarıyla mevzuat açısından değerlendirildiğinde; 2010 yılında acele koruma kararının alınmasını ve bunun ihlalinin suç olarak tanınmasını amaçlayan cinsel taciz hakkında yasanın kabul edildiği; 2009-2010 yılları arasında politik karar mekanizmalarında kadın kotalarının getirilmesine yönelik düzenlemelerin yapıldığı, 2011 yılında ise bu yaklaşımın şirketlere, kamu kurumlarına, STK'lara da aktarıldığı görülmektedir (Lépinard ve Lieber, 2015: 8).

2014 yılında ise yasaların toplumsal cinsiyet etkisinin analizini ve kamuda, politikada ve özel sektörde üst düzey yönetimde kadın yönetici kotasını getiren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği yasası kabul edilmiştir (IMF, 2017: 14). Ayrıca 2018 yılında belli büyüklüklerdeki şirketlerin yönetim kademelerinde eşit ücret politikasını uygulamalarına dair yasa kabul edilmiştir (Avrupa Konseyi, 2019: 13).

Fransa'da TCDB anlayışıyla ilgili çalışmalar hükümetin kadınların haklarına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarında hesap verilebilirliğini sağlayan bir

bütçe eki olarak nitelendirilen sarı bütçe[7] (jaune budgétaire) hazırlanmasıyla başlamıştır (Council of Europe, 2005: 29). Raporda her bir bakanlık kadınlara yönelik harcamalarına ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen çalışmalarına, genel harcamalarına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapan göstergeleri ile birlikte yer vermektedirler (Elson, 2003: 17).

Genel ekler olarak sarı bütçe dokümanları bulunmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sarı bütçe dokümanı bütçenin yine eki olarak 2010 yılında Çapraz Politika Belgelerinden[8] (Document de politique transversal) biri halini almıştır. Söz konusu belge bir politikayı ve bunu destekleyen programları, politikanın uygulanma şekline ilişkin bilgileri, politikanın performansını artırmak için uygulanacak stratejileri, stratejik açıdan önemli amaçları, performans göstergelerini ve bununla ilgili değerleri ve o programın diğer programlarla bağlantısını içerir. 2012 yılından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliğinin plan ve programlara yansıtılmasına daha çok önem verilmeye başlanmış ve iki adet bakanlık genelgesi ile her bir yasanın değerlendirilmesinde "gender mainstreaming" zorunlu hale getirilmiş ve kamu yönetiminin üst düzey pozisyonlarında toplumsal cinsiyet oranlarının genelgede belirtilen oranlarda[9] artırılması öngörülmüştür (Lépinard ve Lieber, 2015: 9).

Fransa'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin özellikle çalışma hayatında sağlanmasına ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında; karar verme mekanizmalarında

[7] Sarı Bütçeler bütçenin bir eki olup, 2019 yılına ilişkin 28 adet olan bu eklerin bazılarında kadın-erkek eşitliğine yönelik bazı veri ve açıklamalar da yer almakla birlikte kadın erkek eşitliğine yönelik doğrudan bir sarı bütçe belgesi bulunmamaktadır (Forum de la Performance, 2017a).

[8] 2019 yılı bütçesine ilişkin 21 adet Çapraz Politika Belgesi mevcut olup bunlardan biri de Kadın-Erkek Eşitliği Politikasına ilişkindir (Forum de la Performance, 2017b).

[9] Bugün itibarıyla yaklaşık %40'lık cinsiyet kotasının kamu kurumlarının denetim kurulları da dahil bazı kamu kurumları ile özel sektördeki bazı kurumlarda uygulandığı anlaşılmaktadır (Lépinard ve Lieber, 2015: 10).

kadınların temsilinin de toplumsal cinsiyet eşitliğinin analiz edilmesi için incelenmesi gereken alanlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Politika alanında, gerek belediye seçimlerinde gerekse genel seçimlerde kadın kotaları yüksek para cezaları gibi yaptırımlarla uygulanmaktadır. Ekonomik alanda ise, belli büyüklüğe sahip şirketlerde kadın yönetici kotası uygulanmakla birlikte, ticaret birliklerinde ve işveren örgütlerinde bu kota uygulanmamaktadır. Yine kadınların kamu kurumlarında, yüksek kurullarda, yargıçlar kurulunda, kamu hizmetlerine yönelik bazı komitelerde temsilinde de kota uygulandığı anlaşılmaktadır (Lépinard ve Lieber, 2015: 11-13).

Hükümet düzeyinde de kadınların temsili yüksek olup, adalet, savunma ve spor bakanlıkları da dahil olmak üzere 9 bakan kadındır ve başbakan dahil erkek sayısı 8'dir.

Kadınların aile ve iş hayatı arasındaki durumlarında ise, dikkat çekici olan ücretli doğum izninin üçüncü çocuktan itibaren artırılmasıdır. Küçük yaştaki çocuklar için kreş, bakıcı vb. hizmetler sağlanmaktadır (Lépinard ve Lieber, 2015: 20-22).

Kurumsal yapılanma açısından incelendiğinde ise 1984 yılında Kadın Haklarından Sorumlu Merkezi İdare (Service aux Droits des Femmes et à l'Egalité), 1995 yılında siyaset alanında eşitlik yasalarının uygulanmasının denetimi için Eşitlik Gözlemevi (L'Observatoire de la Parité) kurulmuştur. 2013 yılında bu yapılanma toplumsal cinsiyet eşitliğini etkileyen bütün kanun tasarılarını değerlendirme ve cinsel taciz, uluslararası konular vb. dahil olmak üzere daha geniş bir alanı denetleme yetkisine sahip olan akademisyenlerden, STK temsilcilerinden, üst düzey memurlardan oluşan Kadın ve Erkek Eşitliği Yüksek Kurulu (Haut Conseil à l'Egalité Entre les Femmes et les Hommes) halini almıştır (Lépinard ve Lieber, 2015: 8-9).

2018-2023 dönemi Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisinin uygulanmasına ilişkin 2018 Yılı Raporu'na (Avrupa Konseyi, 2019:10,14) göre Fransa hükümeti 2017 yılında kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliklerle mücadele etmeyi içeren 5 yıllık bir ulusal amaç benimsemiştir.

Fransa örneğinden çıkarılacak sonuçlar toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadelenin en başta hükümet düzeyinde bir amaç olarak benimsenmesinin, politika, ekonomi, çalışma hayatı gibi pek çok alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için öncelikle uygulanması planlanan politikaların kadın ve erkekler üzerindeki etkilerinin analizinin iyi bir şekilde yapılması, bu politikaların yaptırımları da içerecek şekilde yasal düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaları denetleyecek bir üst teşkilatın varlığının önemli olduğudur.

1.2.2.2 Bütçe Süreci ve TCDB

Ülkede 2006 yılında mali anayasa olarak değerlendirilen Mali Kanunlara İlişkin Organik Kanun (LOLF)[10] ile performans yönetimini de içeren sonuç odaklı bütçeleme uygulanmaya başlanmıştır (European Commission, 2012: 93-95).

Ocak ayında Başbakanlık tarafından bakanlara bir sonraki Ocak-Aralık dönemini kapsayan mali yılı da içeren 3 yıllık bütçelemeye ilişkin bazı parametreleri içeren bütçe rehberinin sunulması ile başlayan bütçe süreci, bütçe görüşmelerinin yapılması, politika ve misyonlar için belirlenen ödenek tavanları doğrultusunda bakanlıkların bütçe tekliflerini gözden geçirmeleri ile devam eder ve Ekim ayında Parlamentoya sunularak oylanması sonucunda Bütçe Kanunu Cumhurbaşkanınca imzalanarak Aralık ayında yayımlanır (DONOR tracker, 2013).

[10] Kanunun Fransızca karşılığı La Loi Organique Relative aux Lois de Finances (LOLF).

Bütçe yapısı harcama kalemlerinden ziyade politika alanlarını (kültür, sağlık ve eğitim gibi) gösterecek şekilde düzenlenmiştir. Önemli bazı politika alanları bakanlıkların misyonu olarak belirlenmekte, misyonlar programları içermekte ve programlar faaliyetleri kapsamaktadır. Parlamentoda bütçe misyonlar itibarıyla oylanır ve parlamento yeni programlar ekleyebilir ya da çıkarabilir. Her bir programın uyumlu bir stratejisi, amaçları ve göstergeleri vardır ve bunlar mali kanunun eki olan yıllık performans programlarında gösterilir. Bunlara ilişkin gerçekleşmeler de parlamentoya yıllık performans raporlarında iletilir. Programlardaki amaç ve göstergelerden program yöneticisi ve bakan birlikte sorumludur. Ayrıca Bakanlıklararası Program Denetimi Komisyonu (Le Comité Interministériel d'Audit des Programmes) programların LOLF'a uygun olarak uygulanmasını ve performans göstergelerinin güvenilirliği de dahil olmak üzere pek çok açıdan denetimini yapar. Parlamento ise bütçe üzerindeki denetimini bütçe komisyonları ve Sayıştay aracılığıyla gerçekleştirir (European Commission, 2012: 95-96).

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bütçeden ayrılan payın bir kısmını görmek için örnek olarak 2019 yılı bütçesinde yer alan Dayanışma, Katılma ve Fırsat Eşitliği Misyonu (Solidarité, insertion et égalité des chances) altında yer alan ve Başbakanlığın sorumluluğunda olan 137 No'lu Kadın-Erkek Eşitliği Programı (Égalité entre les femmes et les hommes) incelenebilir.

Tablo 2: 2019 Yılı Bütçesi Dayanışma, Katılma ve Fırsat Eşitliği Misyonunun 137 No'lu Programı

Misyon :	**Dayanışma, Katılma ve Fırsat Eşitliği**
Program 137:	Kadın-Erkek Eşitliği Programı
Hedef 1:	Şiddet mağdurlarına yardım için hizmet kalitesini arttırmak
Gösterge 1.1:	Ulusal referans yardım hattı tarafından kaydedilen aramaların oranı
Gösterge 1.2:	Kadın ve Aile Hakları Bilgi Merkezi (Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles-CIDFF) tarafından sunulan destek
Hedef 2:	137 No'lu Programın kredi kaldıraç etkisini, faaliyetlerin finansmanında mesleki eşitlik lehine ölçmek
Gösterge 2.1:	Program 137'ye yatırılan bir Avro için seferber edilen Avrupa Sosyal Fonu (Fonds Social Européen-FSE) ödeneğinin miktarı
Hedef 3:	Eşitlik kültürünün etkisini ölçmek
Gösterge 3.1:	Eşitlik kültürünün gelişimi

Kaynak: Forum de la Performance, 2017c.

Söz konusu programdaki kamu politikaları ve hukuka erişim, ortaklıklar ve yenilikler, cinsiyet eşitliği programına destek faaliyetleri için yaklaşık 30 milyon Avro bütçe ayrıldığı anlaşılmaktadır (Forum de la Performance, 2017c). Bununla birlikte, hükümetin kadın ve erkekler arasındaki eşitsizlikler ile mücadele için ayırdığı toplam bütçe 2018 yılında 420 milyon Avro iken 2019 yılında 530 milyon Avroya çıkarılmıştır (Avrupa Konseyi, 2019: 10).

Fransa örneğinden çıkarılabilecek en önemli sonuç meclisin bütçe hakkını kullanırken, misyon ve programları oylarken, her bir programın içeriğine ilişkin detayları da mali kanun eki performans programını oylayarak ve gerçekleşmeleri yıllık performans raporları ile denetleyerek detaylı bilgiye sahip olmasıdır. Dolayısıyla; bütçeye ilişkin her belgeye önem verilmesinin beraberinde programlar arasında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğine (kadın-erkek eşitliği) ilişkin programlara da önem verilmesini gerektirmesidir.

Ayrıca, her bir bakanlıkta bir komisyonun programa ilişkin hedef ve göstergeleri denetlemesinin programların daha nitelikli olmasını sağladığı değerlendirilmektedir. Programların birbirleriyle bağlantısının da bir bütçe dokümanı (Çapraz politika belgesi)

ile kurulması programların önemi konusunda karar vericilere daha fazla bilgi sağlayarak politika yapım sürecine katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

1.2.3 Kanada

1.2.3.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Kanada'da kadınların ekonomik, sosyal ve demokratik hayata katılımının sağlanması için federal hükümet düzeyinde bir bakanın sorumluluğunda kuruluş tarihi 1971 yılına dayanan Kadının Statüsü Birimi bulunmaktadır. Söz konusu birim, başta kadının ekonomik güvenliğinin ve özgürlüğünün sağlanması, kadınların iş hayatında yönetici olarak görev almalarını ve demokratik hayata katılımlarının artırılması, kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddetin önlenmesi olmak üzere pek çok alanda çalışmalar yürütmektedir. Aynı zamanda birimin amaçları olan bunların gerçekleştirilmesi için kurum diğer kurumların da yapacağı toplumsal cinsiyet temelli analize (GBA) destek sağlamakta, Kadınların Programına danışmanlık vermekte, Dünya Kadınlar Günü gibi günler için organizasyonlar düzenlemektedir (Status of Women Canada, 2013).

2018 yılı Aralık ayından itibaren Kadının Statüsü Biriminin adı Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi (Department for Women and Gender Equality) olarak değiştirilmiştir (Status of Women Canada, 2019). Ayrıca Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yasası hükümetin tüm Kanadalılar üzerindeki bütçenin etkisini dikkate alması konusundaki kararlılığının bir göstergesi olarak aynı dönemde kabul edilmiştir (Government of Canada, 2019d).

Kanada'da 1995 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Federal Plan'da öngörülen, mevzuat çalışmalarının, plan ve programların toplumsal cinsiyet analizinin yapılması ve değerlendirilmesini içeren GBA uygulaması, 2009 yılından itibaren buna ek olarak toplumsal cinsiyet ile yaş, eğitim, dil, kültür ve gelir gibi faktörlerin

etkileşimini de içeren GBA+ uygulaması olarak kapsamlı bir analiz haline gelmiştir (Status of Women Canada, 2015a). Örneğin; sigara karşıtı kampanyalar, doğum izni ile ilgili politikalar, göçmenler için yerleşim ve evsizlere barınak sağlanması, toplu taşıma ile ilgili konularda politikalar toplumsal cinsiyet dikkate alınarak yapılmaktadır (Status of Women Canada, 2015b).

Kanada'da yapılan GBA+ sürecinde girişimin etkileneceği grubun değerleri dikkate alınır; girişimin toplumsal cinsiyet etkilerinin değerlendirilmesi için çeşitli veriler toplanır ve paydaşların görüşleri alınır; elde edilen bilgiler ile girişimin odaklandığı grubun toplumsal cinsiyet, yaş, sosyoekonomik durum ve diğer faktörler açısından profili çizilir ve girişimin farklı gruplara etkileri değerlendirilir. Bu süreçte elde edilen verilerin saklanmasına özen gösterilmesi ve paydaşlarla her zaman iletişim halinde olunması önemlidir (Status of Women Canada, 2015c).

Toplumsal Cinsiyet Temelli Birimsel Eylem Planında GBA+'nın 6 temel unsuru olarak ise şunlar belirlenmiştir: GBA+ beyanı, niyeti veya politikasının olması; GBA+ yapısının oluşturulması ve uygulanmasının denetlenmesi için bir sorumluluk biriminin oluşturulması; tüm üst düzey yetkililerin, analiz yapanların ve uygun diğer personelin zorunlu GBA+ eğitimi alması; GBA+'nın desteklenmesi için rehberlerin, kitapçıkların uygun diğer araçların hazırlanması; birimlerde gelişimi raporlayan Planlar ve Öncelikler Raporu, Performans Raporu gibi dokümanların hazırlanması, belirli girişimlerde GBA+ yapısının oluşturulması ve uygulanmasına ilişkin yıllık değerlendirmelerin yapılması (Status of Women Canada, 2015d).

Sonuç olarak Kanada'da GBA+ analizi sürecinde roller Kadının Statüsü Birimi önderliğinde, merkez teşkilatlarının Kraliyet Danışma Meclisi Ofisi (The Privy Council Office), Kanada Hazine Kurulu Sekreterliği (The Treasury Board of Canada Secretariat) ve Maliye Bakanlığı koordinatörlüğü ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Birimsel Eylem

Planının sağladığı yapı doğrultusunda diğer birimlerin ve kurumların uygulamayı gerçekleştirmeleri olarak paylaşılmıştır (Status of Women Canada, 2015e).

Yine bu kurumlardan Kraliyet Danışma Ofisi ve Kanada Hazine Kurulu Sekreterliği'ne ek olarak Kadının Statüsü Birimi'nin de dahil olduğu kurumlar; Kanada Sayıştayı'nın Toplumsal Cinsiyet Temelli Analize ilişkin 2016 Şubat ayında açıkladığı raporu dolayısıyla, bu konuda daha fazlasını yapmak üzere Toplumsal Cinsiyet Analizi Eylem Planı (2016-2020) hazırlamışlardır.

Bu kapsamda GBA+'nın uygulanmasının önündeki engellerin çeşitli araçlar, eğitim kaynakları ve iletişim ile kaldırılmasına, iyi uygulama örneklerinin paylaşılması için toplantılar düzenlenmesine, GBA uygulaması ve kapasitesini izleyebilmek için birimlerden GBA+ anket sonuçlarının toplanılması, toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin Kadının Statüsü Birimi ile diğer birimlerin beraber belirlemesi, birimlerin ilerlemesini takip edebilmek için GBA+ gösterge tablosu oluşturulması şeklinde daha sağlam bir çerçeve geliştirilmesine ve uygulanmasına, mevzuat düzenlemelerinin değerlendirilmesinde GBA+'nın ilk aşama olarak dahil edilmesine, kaynakların GBA direktifinin uygulanması için etkin kullanılmasına yönelik olmak üzere çeşitli eylemler belirlenmiştir (Status of Women Canada, 2017:1-11).

Bununla birlikte ülkede cinsiyet etki analizi o kadar derinleştirilmiştir ki buna örnek olarak kadınların daha sık karşılaştığı bir problem olan beyin sarsıntısı üzerine yapılacak araştırmaların fonunun artırılması verilebilir (Regan ve Wilson, 2019: 10).

Kadınların Programı ile yerel, bölgesel ve ulusal düzeydeki kuruluşların öncelikle kadına karşı şiddetin önlenmesine, karar alma mekanizmalarında kadınların yer almasına, kadınların ekonomik refahının artırılmasına yönelik 36 ay ve daha az süreli projelerine Program kriterlerine göre kaynak sağlanmaktadır (Status of Women Canada, 2018a). Söz konusu Program çerçevesinde yapılan proje çağrılarının bazıları şunlardır: Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti sonlandırmak için ortak çalışma,

Kapıların açılması: Kadınlara Ekonomik Fırsatlar, Ekonomik Refah: Kadınları başarı için konumlandırma, Kanada'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi (Status of Women Canada, 2018b).

Kanada'da kadınların ekonomik durumlarını statüleri, yaşları, eğitim seviyeleri, coğrafi yerleşimleri, ailevi sorumlulukları, etnik ve dini geçmişleri ve daha birçok şey etkilemektedir. Ayrıca, özellikle Aborjin yerlisi kadınlar, göçmen kadınlar, yaşlı kadınlar ve engelli kadınlar ekonomik güvence konusunda daha kırılgandırlar (Status of Women Canada, 2014).

Hükümetin kadınların ekonomik güvencelerinin sağlanması için yaptıkları çalışmalar olarak kadınların hem kamuda hem de özel sektörde yönetim kurulları gibi üst düzey yönetim seviyelerinde yer almaları için 2012 yılı Ekonomik Eylem Planı; yüksek ücretli işlerde çalışabilmek için gerekli becerilerin ve eğitimlerin kazandırılmasını, genç kızların bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda da kariyer yapmalarının desteklenmesini içeren 2013 yılı Ekonomik Eylem Planı; kadın girişimciler arasında danışmanların artırılmasını ve kadın girişimcilerin yeni şirketler kurabilmesinin desteklenmesini içeren 2014 yılı Ekonomik Eylem Planı hazırlanmıştır. Bunun dışında hükümet aile vergisi indirimi, evrensel çocuk bakım yardımı, çalışanlar için gelir vergisi yardımı, engelli çocuk yardımı uygulamaları ile kadınların ekonomik olarak güçlenmelerini sağlamaya çalışmaktadır (Status of Women Canada,2015f).

Ayrıca Kanada'da Kadınlar adı altında toplumsal cinsiyet temelli medeni durum, aile ve yaşam koşulları, göçmen kadınlar, yönetim, engellilik, eğitim, istihdam, ekonomik refah, ücretsiz emek, sağlık gibi konularda istatistikler yayımlanmaktadır (Statcan, 2019). Söz konusu detaylı istatistiklerin hükümetlerce toplumsal cinsiyet

eşitliğini hedefleyen politikalar belirlenirken ve plan ve politikaların sonuçları değerlendirilirken yol gösterici olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak Kanada, Kadının Statüsü Biriminin güçlendirilmesi ve koordinasyon ve uygulama birimi olarak görevlendirilmesi, hazırlanan eylem planları ve kurumların plan, program veya yasal bir düzenleme için yapmaları zorunlu olan toplumsal cinsiyet analizleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamakta, gelir ve gider politikalarında bu kapsamda uygulamalara yer vermektedir.

1.2.3.2 Bütçe Süreci ve TCDB

Kanada'da 1 Nisan'da başlayan mali yıl 31 Mart'ta biter. Şubat ayında hükümetin yıllık ekonomik, sosyal ve mali programına ilişkin temel doküman olan Bütçe Planı meclise sunulur. Hazine Kurulu Mart ayında hükümetin Harcama Tahminlerini ve ödenek kanunu eki Temel Tahminleri[11] ve 31 Mart'tan önce idarelerin 3 yıllık süreci içeren önceden Plan ve Öncelikler Raporları olarak bilinen Kurumsal Planlarını meclise sunarlar. Temel tahminler genellikle zamanında onaylanmakla birlikte en geç 23 Hazirana kadar onaylanır yani bütçe kanunu yasalaşır. Ancak mali yıl 1 Nisan'da başladığı için temel tahminler Haziran ayında onaylanırsa Haziran ayına kadar olan dönem için, Temsilciler Meclisince temel tahminlerde yer alan bir kısım ödeneğin kullanılabilmesi için yetki geçici kaynak (interim supply) verilir. Temel tahminler olarak kanunlaşan ödeneklerin yetmemesi halinde ek tahminler (supplementery estimates) sunulur. Ekim-Kasım aylarında ekonomik ve mali görünüm raporu hazırlanır. Ekim'de idareler performans programlarını hazırlarlar ve Hazine

[11] Harcama Tahminleri hükümetin harcama planında yer alan konulara ilişkin bir bakış açısı sağlayacak şekilde birimlerin yıldan yıla değişen birim harcamalarının ve transfer ödemelerinin bir özetidir. Temel Tahminler ise Mavi Kitap olarak da bilinen birimlerin sorumlu oldukları programları gerçekleştirebilmeleri için gelecek mali yılda ihtiyaç duydukları kaynakların listesini içerir ve harcama tahminleri işletme giderleri ile bağış ve katkılar olarak ayrılmaktadır (Government of Canada, 2015).

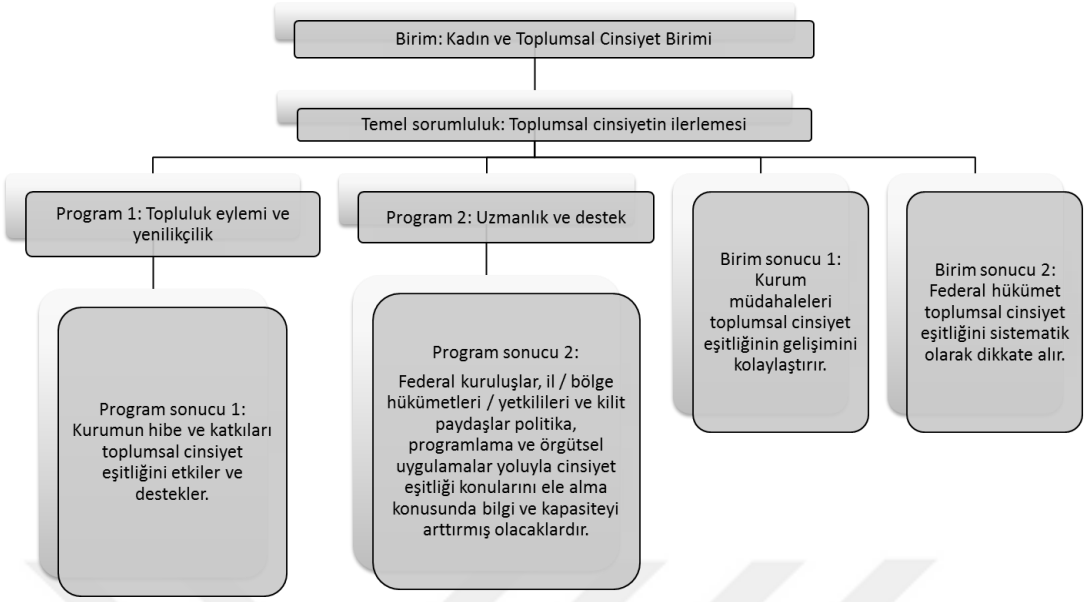
Kurulu tarafından meclise sunulur. Hazine Kurulu yılın dördüncü çeyreğinde kamu hesaplarını meclise sunar. Sonbahar döneminde doksandan fazla idarenin performans programlarını içeren Kanada'nın performans programını Hazine Kurulu ve Maliye Bakanlığı ise devletin yıllık mali raporunu açıklar (McCormack, 2007: 7-10, Parliament of Canada, 2019, Government of Canada, 2019c).

Ayrıca, Kanada'da 2017 yılından beri bütçe sirkülerine göre idarelerin bütçe tekliflerinde GBA+ analizi yapılması istenilmektedir (Downes ve Nicol, bt: 11).

İdarelerin performans programlarında idarenin örgütsel yapısına, stratejik sonuç ve programlara, performans hedef ve göstergelerine ve harcama bilgilerine yer verilmekteydi. Bu kapsamda Kadının Statüsü Biriminin (KSB) 2017-2018 İdare Performans Programı 31 Mart 2018 Sonuçları Raporuna göre Kanada'da kadın erkek arasındaki eşitliğin teşvik edilmesi ve geliştirilmesi stratejik çıktısının birinci programı "stratejik öneriler, uzmanlık ve cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi", ikinci programı ise "kadınlar için eşitliğin geliştirilmesi" olup bunlara yönelik olarak yapılmış harcamalar, faaliyetlere ve performans göstergelerine yer verilmiştir. Rapora göre birinci amaç için 6,823 milyon dolar ikincisi için ise 26,764 milyon dolar harcama yapılmıştır (Status of Women Canada, 2018c: 19,26).

Kanada'da Nisan 2018'den itibaren kurumlar sonuç odaklı yeni bir raporlama sistemine geçmiş olup, kurumlar programlarını ve birimle ilgili sonuçlarını temel sorumlulukları itibarıyla gruplandırmaktadırlar. Programların sonuçları hedef göstergelerle ölçülmektedir (Government of Canada, 2019a).

Şekil 1: Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Birimi 2019-2020 İdare Sonuç Raporu Bilgileri



Kaynak: Government of Canada, 2019a.

Şekil 1'de görüldüğü üzere önceden İdare Performans Programı olarak adlandırılan ve değişikliklerle İdare Sonuç Raporu adını alan Rapora göre Kadının Statüsü Birimi 2019-2020 yılına ilişkin durumu toplumsal cinsiyetin ilerlemesi temel sorumluluğuna ilişkin 4 sonuca 2 program aracılığıyla ulaşacaktır. Sonuçlar "toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sistematik engellerin azaltılmasına ilişkin destek verilen projelerin oranı", "toplumsal cinsiyet eşitliğinin artırılmasına dair önlemleri içeren hükümet girişimlerinin (örneğin; plan, program) sayısı" gibi göstergeleri içeren 11 gösterge ile ölçülecektir. İdarelerin bu bilgilerine Kurumsal Planlarında da yer verilmektedir. Bu kapsamda 2019-2020 yılında topluluk eylemi ve yenilikçilik programı için 65,1 milyon dolar, uzmanlık ve destek programı için 26,3 milyon dolar harcama yapılması planlanmaktadır (Government of Canada, 2019a).

2019 yılı Bütçesi incelendiğinde ise bütçenin orta sınıfa yatırım, daha iyi bir Kanada'nın inşası, uzlaşmanın geliştirilmesi, gerçek bir değişimin gerçekleştirilmesi olmak üzere dört ana bölümden oluştuğu görülmektedir. Bütçenin bir bölümü ise toplumsal cinsiyet eşitliği beyanıdır. Söz konusu bölümde toplumsal cinsiyete ilişkin

eşitliğin sağlanmak istenildiği bazı alanlarda (eğitim ve beceri geliştirme, sağlık ve refah, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve adalete erişim, ekonomik katılım ve refah, yoksulluğun azaltılması, liderlik ve demokratik katılım, tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitliği) cinsiyete göre ayrıştırılmış güncel verilere, o alanlarda son dönemlerde yapılan çalışmalara, ki bunları içeren bölüm cinsiyet sonuçları çerçevesi olarak adlandırılmakta, ayrıca 2019 yılı bütçesi ile yapılması planlanan eylemlere ve bütçenin GBA+ analiziyle cinsiyet eşitliğine etkisine ilişkin bilgilere yer verilmiştir (Government of Canada, 2019b; Dermott, 2019:11).

Kanada IMF gibi uluslararası kuruluşlar tarafından iyi uygulama örneği olarak gösterilmektedir. Kanada'nın IMF tarafından toplumsal cinsiyet bütçe beyanı anlamında da iyi uygulama örneği olarak gösterilmesinin nedenleri şunlardır: Toplumsal cinsiyet temelli analizin yapılması, kısa ve anlaşılır olması, eşit ve adil olması, kadınlar ve kırılgan gruplar hakkında verileri ve politikaları içermesi, verilerin arasındaki farkı kabul etmesi, orta vadeli bir çerçeveye sahip olması, vergi politikalarına ilişkin analiz ve önlemleri de içermesi, küresel politikaları desteklemesidir (Renteria, 2019: 10).

Bütçede toplumsal cinsiyet eşitliğini anaakımlaştırmanın kanunla güvence altına alınması, hükümet düzeyinde politika alanlarının belirlenmesi, idarelerin programlarının bu alanlarla ilişkilendirilmesi, idarelerin raporlarının üst düzeyde incelenmesi, kamuoyu ile paylaşılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulanması ve uygulamanın takibi açısından etkili olduğu değerlendirilmekte benzeri sebeplerle ve özellikle bütçenin toplumsal cinsiyet analizinin yapılarak toplumsal cinsiyet bütçe beyanına ve muhasebeleştirme ve denetim aşamalarının arasında toplumsal cinsiyet etkisi değerlendirmesine sahip olması sebebiyle Kanada'nın TCDB'nin uygulanması açısından çok iyi bir örnek olduğu düşünülmektedir.

2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE TÜRKİYE

2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği ve Türkiye

Bu bölümde Türkiye'de Cumhuriyet'in ilk yıllarından günümüze kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimi, eşitliğin sağlanmasına hizmet eden kurumlar, uluslararası düzenlemelere uyum kapsamında değerlendirilerek; eğitim, sağlık, istihdam ve kadına yönelik şiddet konularında toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğinde durum bazı verilerle açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi

Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimi sürecinin başlangıcının seçme ve seçilme hakkı gibi kazanımlar da dahil olmak üzere Cumhuriyetin ilk yıllarında yapılan inkılaplar olduğu belirtilebilir. 1935 yılında 12 nci Milletlerarası Kadın Konferansı Atatürk'ün liderliğinde İstanbul'da düzenlenmiştir. 1945 yılında kadın erkek eşitliğine vurgu yapan BM Anlaşması kabul edilmiş bunu Uluslararası İnsan Hakları Beyannamesinin kabul edilmesi ve BM'nin diğer anlaşmaları ile çeşitli ILO Sözleşmelerinin kabul edilmesi takip etmiştir. Bunların dışında İstanbul'da düzenlenen bir dizi konferansın ve toplantının da Türkiye'de kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusunda katkılar sağladığı ifade edilmektedir (Adaçay, 2014: 156-159).

Kurumsal anlamda kadın erkek eşitliğine ilişkin yapılanmalar ise 1987'de Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulunun kurulması ile başlamıştır. Daha sonra kadının güçlendirilmesi amacıyla 1990 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) kurulmuş ve bu kurum 2011 yılında oluşturulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının teşkilatına bir birim olarak dahil edilmiştir (KSGM, 2008a: 21). 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında

Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile KSGM iki bakanlığın birleşmesiyle kurulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının hizmet birimleri arasına alınmıştır.

KSGM kadın-erkek eşitliği konusunda farkındalık oluşturmayla ilgili çeşitli projeler yürütmüş ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili AB ile yürütülen projeler kapsamında bir kurum için taslak model çalışması yapılmış ve bir politika belgesi hazırlanmıştır. Bu kurum Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu olup, politika belgesi ise 2008-2013 yıllarını kapsayan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planıdır[12] (KSGM, 2014). Yeni Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminde yeni bazı kurum ve kuruluşlar oluşturulmuş ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama görevi verilen ayrı bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu kurulmamıştır.

Bunların dışında da Cumhurbaşkanlığı ile bazı Bakanlık ve kurumların teşkilatında doğrudan ya da dolaylı kadınlara yönelik hizmet ve faaliyetleri olan birimler bulunmaktadır. Örneğin 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığına bağlı Hukuk Politikaları Kuruluna kadına karşı şiddeti önlemeye yönelik konularda çalışma yapma görevi verilmiştir. Bir diğer örnek olarak GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığına bağlı Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) verilebilir.

Türkiye, Anayasa ve yasalarıyla kadın-erkek eşitliğini güvence altına almış, çeşitli uluslararası kuruluşların tavsiye kararları ve sözleşmeleri uyarınca ve AB'ye uyum çerçevesinde yasal değişiklikler yapmayı taahhüt etmiştir (KSGM, 2008a: 13-14). Türkiye 2003 yılında istihdam alanında eşit davranma vurgusu olan AB'nin Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına 2002/5224 sayılı BKK ile katılmıştır (Adaçay, 2014: 159).

[12] Söz konusu Plana tezin bundan sonraki bölümlerinde kısaca Eylem Planı (2008-2013) olarak yer verilecektir.

6-8 Eylül 2000 tarihinde, tüm ülkelerin işbirliği içinde çalışmasıyla 15 yıllık bir süreçte gerçekleştirilecek amaçları içeren Milenyum Deklarasyonu kabul edilmiştir. Binyıl Kalkınma Hedefleri olarak da bilinen deklarasyonun içerdiği konular arasında kadınla ilgili olarak anne sağlığı, kadının güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bulunmaktadır (KSGM, 2008a: 14).

Uluslararası kurumlara sunulan rapor ve diğer resmi belgelerde yer alan hedefler veya taahhütler toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması bakımından önemlidir.

2.1.2 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liğinde Durum

Toplumların toplumsal cinsiyet eşit(siz)liğinde durumları; nesnel göstergeler, bazı değer ve ölçütler aracılığıyla belirlenen endekslerle ölçülebilir. Bu endekslere örnek olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi verilebilir. Türkiye UNDP verilerine (UNDP, 2018: 39) göre kısaltması TCEE[13] olan endeksin sıralamasında 2017 yılı itibarıyla 188 ülke arasında 69 uncu sıradadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ölçülmesine ilişkin yukarıda bahsedilen yöntemlere çeşitli eleştiriler getirilmekte olup, bu tezde çeşitli endekslerin kullandığı farklı parametrelerin değerleri ortaya konularak Türkiye'deki durum yorumlanmaya çalışılacaktır.

2.1.2.1 Eğitimde Durum

Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının öncelikle uygulanması gereken alanlardan biri eğitimdir. Eğitimle ilgili Türkiye'nin ulusal ve uluslar arası taahhütleri ile eğitimin kadınların özel ve kamusal alandaki konumlarına dair etkisi bunu

[13] Endeks cinsiyete dayalı eşitsizlikleri üreme sağlığı, kadının güçlendirilmesi ve ekonomik faaliyetler alanlarında gösterir (Anonim, 2013: 6).

gerektirmektedir. Çünkü eğitim uygulanan politikalardan dolayı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaratıldığı bir süreç olarak gerçekleşebilmektedir.

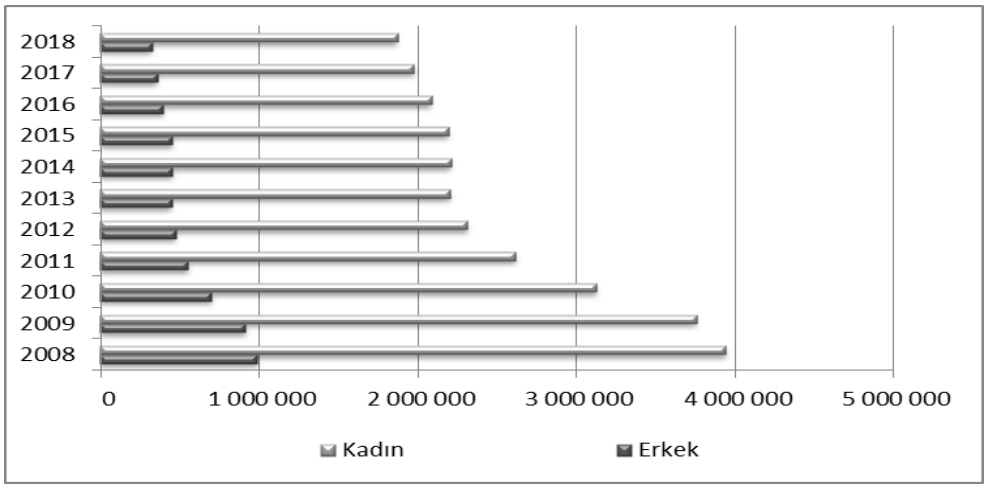
Mevzuat açısından eğitim konusu değerlendirildiğinde; Anayasanın 42 nci maddesindeki *"İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır."* hükmü ile kadın erkek ayrımı yapılmaksızın eğitim alma hakkının herkes için güvence altına alındığı görülmektedir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı kapsamında kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için "Kadın ve Eğitim" öncelikli alanında Türkiye'nin üstlenimleri arasında; kadın okur-yazarlığı hedefi olarak yüzde 100'e ulaşmak ve zorunlu eğitimin 8 yıl olması bulunmaktadır (KSGM, 2008c: 25). Diğer taraftan, CEDAW'ın 10 uncu maddesinde taraf devletlere eğitimde kadına karşı ayrımcılığı önleyen önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir (TBMM KEFEK, t.y.: 7).

Genel olarak eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ölçülmesinde nicel verilerin yanında nitel verilere de ihtiyaç bulunmaktadır. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerine ilişkin olarak İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (SİDA) Raporu'ndan (2010) yararlanılabilir.

Farklı sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ölçülmesine yönelik göstergeleri içeren Rapor'da (2010: 21) eğitime ilişkin şu göstergeler yer almaktadır: ilkokul, ortaokul ve lise düzeyine kızların ve erkeklerin kaydolma oranı, 1 inci sınıfa başlayanların ilkokulun son yılına gelme oranı, ortaokul ve liseyi tamamlayan kızların erkeklere oranı, okul dışı kalan kızların ve erkeklerin sayıları, beklenen okul süresi, okur-yazarlık oranları gibi.

Şekil 2 : Okur-Yazar Olmayan Kadın ve Erkek Nüfus (2008-2018)



Kaynak: TÜİK (2019a), Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri.

Türkiye'de mevcut verilerle eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği konusu değerlendirildiğinde kullanılabilecek göstergelerden biri okur-yazarlık oranıdır. TÜİK'in cinsiyete göre ayrıştırılmış eğitim verilerine (TÜİK, 2019a) göre 6 yaş ve üzerindeki nüfus itibarıyla okur-yazarlıkta cinsiyet oranı yani okur-yazar her 100 kadın için okur-yazar erkek sayısı 2008 yılında 110 iken zamanla bu fark azalarak 105'e düşmüş olmakla birlikte halen eşitlenmemiştir.

Bunun bir göstergesi olarak okuma-yazma bilmeyen nüfusun cinsiyete göre ayrımını gösteren Şekil 2'den de anlaşılacağı üzere okuma-yazma bilmeyen kadın nüfus çok yüksek olup, 2018 yılı itibarıyla 2 milyona yakın kadın okuma-yazma bilmemektedir. MEB'in (2018a) resmi sitesinden anlaşıldığı üzere halk eğitim merkezlerinde açılan kurslar ile bu kişilere okuma-yazma eğitimleri verilmektedir.

Eğitim sistemimizi üç bölüme ayırabiliriz; birinci dönem okul öncesi eğitim, ikinci dönem zorunlu eğitim ve son dönem yükseköğretim. Okul öncesi eğitim teşvik edilmekle birlikte mecburi değildir. 12 yıl olan zorunlu eğitim ise 4'er yıllık ilkokul, ortaokul ve lise eğitiminden oluşmaktadır. Yüksekokul ve üniversitelerde verilen eğitimi içeren yükseköğretim ise zorunlu değildir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda 2012 yılında yapılan

değişiklikten[14] önce ise 8 yıl olan ilköğretim zorunlu eğitim kapsamındaydı, liseleri içeren ortaöğretim ise zorunlu değildi.

Tablo 3: Öğretim Yılı ve Okul Seviyelerine Göre Net Okullaşma Oranları[1]

	1997-1998 Öğretim Yılı		2011-2012 Öğretim Yılı		2018-2019 Öğretim Yılı	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
OKUL ÖNCESİ EĞİTİM[2]						
-3-5 yaş	-	-	-	-	%38,79	%39,41
-4-5 yaş	-	-	-	-	%50,35	%51,20
-5 yaş	-	-	-	-	%67,23	%69,32
İLKOKUL[3]	%78,97	%90,25	%98,56	%98,77	%92,08	%91,78
ORTAOKUL[3]					%93,64	%92,94
ORTAÖĞRETİM (Lise ve dengi)	%34,16	%41,93	%67,37	%68,53	%83,88	%84,51
YÜKSEKÖĞRETİM	%9,7	%11,28	%35,42	%35,59	%46,37	%41,93

Kaynak*:* TÜİK (2019b), Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri; MEB (2019), Milli Eğitim İstatistikleri-Örgün Eğitim 2018-2019, s.1.

[1]Net okullaşma oranı ilgili olduğu eğitim seviyesindeki öğrenci sayısının o seviyedeki yaş grubunda bulunan nüfusa oranıdır.

[2]2011-2012 Öğretim yılı okul öncesi okullaşma oranlarına Milli Eğitim İstatistikleri-Örgün Eğitim 2018-2019'da yer almakla birlikte, net-brüt ayrımı olmadığı için bu tabloda yer verilmemiştir.

[3]8 yıllık zorunlu eğitim dönemi için ilkokul ve ortaokul öğretim seviyeleri birlikte ilköğretim olarak adlandırılmaktadır.

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinde durumun bir işareti olması anlamında okul seviyelerine göre okullaşma oranları da kullanılabilir. Tablo 3'teki oranlar incelendiğinde 8 yıllık eğitimin ilk uygulandığı dönemden (1997-1998) son uygulandığı dönem olan (2011-2012) dönemi sonunda kız ve erkek çocukların tabloda verilerine yer verilen eğitim seviyelerinde okullaşma oranları artmış ve kızların okullaşma oranı erkeklerin okullaşma oranına çok yaklaşmıştır. 12 yıllık zorunlu eğitimin uygulandığı 2018-2019 öğretim yılında eğitim seviyelerine göre okullaşma oranlarının farklılaştığı, ilkokul ve ortaokul seviyesinde 2011-2012 dönemine göre azaldığı anlaşılmaktadır.

[14] Söz konusu sistem değişikliği 30/3/2012 tarih ve 6287 sayılı "İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile yapılmıştır.

Bununla birlikte ilkokul, ortaokul ve yükseköğretim seviyelerinde kızların okullaşma oranı erkeklerin okullaşma oranından yüksektir. Lise seviyesinde ise durum tam tersidir.

Diğer taraftan, TÜİK'in cinsiyete göre ayrıştırılmış eğitim verilerine (TÜİK, 2019b) göre ilkokulda okullaşma oranı 2012-2013 öğretim yılında toplam net okullaşma oranı %98,86'lara ulaşmışken, MEB verilerine göre (MEB, 2019) 2018-2019 öğretim yılında bu oranının %91,92 seviyelerine düşmüş olması eğitimin ilk basamağında okul çağına gelmiş çocukların %8'inin okul dışı kaldığı anlamına gelmektedir. Eğitimin ilk basamağı olan ilkokula kaydolma oranının azalması, bunun devamında diğer eğitim seviyelerine de yansıyacağı da değerlendirildiğinde, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine doğru seyrin olabileceğinin göstergelerinden biri olabilir.

Yönetmelikteki tanımından[15] **yaygın eğitimin** kapsamının hem örgün eğitim hem de onun dışındaki eğitim faaliyetleri olduğu anlaşılmaktadır. Yaygın eğitimin kapsamında meslek edindirmeye, okuma-yazmaya, beceri geliştirmeye yönelik faaliyetler bulunabilmektedir.

Ülkemizde yaygın eğitim faaliyetleri MEB'in mesleki ve teknik eğitim veren okulları sivil toplum örgütleri, belediyeler, GAP Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığının ÇATOM'lar gibi kurumlarla yürütülmektedir (KSGM, 2008a: 30).

[15] Söz konusu tanım 11/4/2018 tarihli ve 30388 sayılı RG'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliği"nin 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (cc) bendindedir.

Tablo 4: Yaygın Eğitim Kurumuna göre Kursiyer Sayıları (2018-2019)

	Erkek	Kadın	Cinsiyet oranı[1] (%)
Olgunlaşma Enstitüsü	296	6.011	4,9
Halk Eğitim Merkezi	3.715.351	4.802.097	77,4
Mesleki Eğitim Merkezi	147.380	35.767	412,1
Bilim ve Sanat Merkezi (Üstün veya özel yetenekliler)	19.381	21.876	88,6
Rehberlik ve Araştırma Merkezi	457.228	282.344	161,9
Meslek Kursları (3308 sayılı Kanuna göre)	21.952	14.524	151,1

Kaynak: MEB (2019:219).

[1]Cinsiyet oranı yazar tarafından (Erkek kursiyer sayısı/Kadın kursiyer*100) olarak hesaplanmıştır.

MEB'in (2019: 219) resmi kurumlardaki yaygın eğitim faaliyetleriyle ilgili verilerinden yaygın eğitim faaliyetlerine katılanlara ilişkin toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü Tablo 4'e göre 2018-2019 öğretim yılında mesleki eğitim merkezlerine ilişkin cinsiyet oranı %412,1 iken olgunlaşma enstitülerinde bu oran %4,9'dur. Kurs ve programlar olarak kalfalık ve ustalık eğitimi ile mesleki ve teknik eğitimin uygulandığı mesleki eğitim merkezleri ile kurs programları olarak sanatsal ağırlıklı eğitim ve üretim çalışmaları olan olgunlaşma enstitülerinde[16] toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan ayrışmanın devam ettiği anlaşılmaktadır. Yani kadınların daha çok sanatsal ve el becerisi isteyen alanlarda, erkeklerin ise teknik ve mekanik beceri gerektiren alanlarda eğitim almayı seçtikleri değerlendirilebilir. Cinsiyet oranının birbirine yaklaştığı yaygın eğitim kurumu ise üstün ve özel yeteneklilerin eğitim aldığı %88,6 ile bilim ve sanat merkezleridir.

[16] Mesleki eğitim merkezi tanımı 07/09/2013 tarihli ve 28758 sayılı RG'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinin" ve olgunlaşma enstitüsü tanımı ise "Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliğinin" "Tanımlar" başlıklı maddelerinde yer almaktadır.

Eğitim alanındaki istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin varlığı ve eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini yaratmanın bir anlamda aracı olarak da değerlendirilebilecek gösterge olarak öğretmen sayılarına bakılabilir.

MEB verilerine (MEB, 2019: 18,20) göre 2018-2019 öğretim yılında, kadın öğretmenlerin oranı okulöncesi eğitimde 88.062 kişi ile %94,3, ilkokulda 192.537 kişi ile %64, ortaokulda 206.666 kişi ile %58,3, ortaöğretimde 188.480 kişi ile %50,7 olup mesleki ve teknik ortaöğretimde çalışanların 96.916 kişi ile %49,4'ü kadınlardan oluşmaktadır. Ortaöğretim ve mesleki ve teknik ortaöğretim hariç eğitimin diğer seviyelerinde kadın öğretmen sayısı erkeklerden daha yüksek olup, son yıllar itibarıyla da artış göstermiştir. Bu verilerle kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinin öğretmenlik mesleğinin seçimine de yansıdığı söylenebilir.

İdareci kadrosundaki öğretmenlerin sayısı da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemlidir. Ocak 2018 tarihli MEB verilerine göre Bakanlık merkez teşkilatta kadrolu ve görevlendirme yoluyla çalışan yöneticilerin %38,75'i (520) kadındır (KSGM, 2018: 25).

Bununla birlikte; MEB mevzuatına[17] göre, tamamı kız öğrencilerden oluşan okulların müdürlerinin ve bu okullar da dahil kız öğrencileri arasında yatılı da okuyanların olduğu okullarda en az bir müdür yardımcısının kadın olması gerekmektedir. Yönetmelikteki bu hüküm ile kadın yönetici sayısının artabileceği değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitim sektöründe sağlanmasında eğitim-öğretim araç ve gereçlerinin, yöntemlerinin ve kitapların içeriklerinin önemi yadsınamaz. Bu

[17] Söz konusu hüküm 21/06/2018 tarihli ve 30455 sayılı RG'de yayımlanan "Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliğinin" 29 uncu maddesinin beşinci fıkrasında yer almaktadır.

çerçevede, MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığınca kitapların değerlendirilmesinde kullanılan kriterler arasında örneklerde ve cinsiyet bakımından makul bir denge gözetilmesidir (KSGM, 2015). Gümüşoğlu'na göre (2016: 9) günümüzde ders kitaplarında toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili olumlu örnekler bulunmakta ancak, olumsuz örnekler de farklı şekillerde hala varlığını sürdürmektedir.

Eğitim alan kız çocuk sayısının artırılmasının kalkınmaya olumlu katkısı göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Yapılan bir araştırmayla (Hill ve King, 1995: 29) eğitimde cinsiyet eşitsizliği hariç kadınların eğitim seviyesi, sermaye stoğu ve işgücünün belli bir düzeyde olduğu ancak ilkokula veya ortaokula kadınların-erkeklere kayıt oranının 0,75 daha az olduğu ülkelerde yaklaşık %25 daha düşük GSYH beklenildiği ortaya konulmuştur.

Eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanamamasının sebepleri olarak kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rolleri, düşük gelir, erken yaştaki evlilikler, mevsimsel tarım işçiliği, ulaşımda kısıtlılık, kalkınmada bölgesel farklılıklar belirtilmektedir (KSGM, 2008b: 24). Hatta yapılan bir araştırmaya (Tomul, 2008: 153) göre ailesel değişkenler olarak nitelenen hanehalkının büyüklüğü, gelir düzeyi ve ebeveynlerin eğitim seviyesindeki olumsuzluktan en çok kız çocuklarının eğitimine katılımı etkilenmekte.

Ulaşılmak istenilen amaca hizmet edecek sürekliliği olan program ve eylem planları belirlenerek, eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği başta okul öncesi eğitim olmak üzere tüm eğitim seviyelerinde benimsenmelidir.

2.1.2.2 Sağlıkta Durum

"Kalkınmanın adil olmadığı ya da yetersiz olduğu toplumlarda yetersiz beslenme ve sağlık koşulları tüm bireyleri etkilemektedir" (Adaçay, 2014: 116). Bu durumdan özellikle de kadınlar, çocuklar ve yaşlılar etkilenmektedir.

Uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülükler kapsamında Sağlık Hizmetlerine Erişimin düzenlendiği CEDAW'ın 12 nci maddesinin ilk fıkrası sağlık hizmetlerinden yararlanmada cinsiyet eşitliğini ve kadınlara karşı ayrımın ortadan kaldırılmasını düzenlerken, ikinci fıkrası hamilelikle ilgili süreçlerde kadına gerekli hizmetlerin sağlanmasını, yeterli beslenmeyle birlikte gerektiğinde ücretsiz hizmet verilmesini düzenlemektedir (TBMM KEFEK, t.y.: 9).

Sağlık alanında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili ülkemizi de ilgilendiren uluslararası gelişmelerden bir diğeri ise 1994'te düzenlenen Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı sonunda ülkemizin de imzaladığı toplumsal cinsiyet eşitliği, üreme hakları ve üreme sağlığı gibi konularda önerilerden oluşan Eylem Programının kabul edilmesidir. Binyıl Kalkınma Hedefleri arasında anne ve çocuk sağlığına ilişkin hedefler yer almaktadır. Ayrıca Çocuk Hakları Sözleşmesinde de çocuk sağlığına zararlı geleneksel uygulamaların kaldırılması konusu düzenlenmiştir (KSGM, 2015).

Binyıl hedeflerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisini değerlendiren bir makalede (Jones, Holmes ve Espey, 2010: 116) mikro düzeyde babaların da çocuk bakımına katılımlarının ve makro düzeyde hükümetlerin bakım hizmetlerini sağlamalarının ve TCDB analizi yapılmasının çocuk ölümlerinin azaltılmasındaki önemine dikkat çekilmektedir.

BM'nin 2015'te düzenlediği Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde belirlenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefinin arasında sağlıklı yaşamın ve refahın sağlanması hedefi bulunmakta ve bunun alt hedefleri arasında anne ve çocuk sağlığı ile temiz su ve halk sağlığının sağlanması yer almaktadır (UNDP, 2016).

Herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürme görevi Anayasanın 56 ncı maddesi ile Devlete verilmiştir. Başta 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık

Sigortası Kanunu olmak üzere ulusal mevzuattaki hükümlerle birlikte, uluslararası sözleşmelerdeki hükümler kapsamında Devlet bu görevini yerine getirmektedir.

Bu konudaki çeşitli kanunlarda[18] başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere sağlık hizmetlerinin herkes için ulaşılabilir olmasına, üreme sağlığına, anne çocuk sağlığına ilişkin konularda olmak üzere pek çok hüküm yer almaktadır.

Özpınar (2018: 57) sosyal dışlanma ve kadın sağlığı arasındaki ilişkiyi incelediği makalesinde kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanma ihtiyaçlarının erkeklere kıyasla hem biyolojik hem de cinsiyet temelli ayrımcılık dolayısıyla daha fazla olduğunu belirtmektedir.

Ulusal Eylem Planında (2008-2013) ise kadın ve sağlık konusu biri kadının biyolojik cinsiyetiyle ilgili bir neden olarak değerlendirilebilecek sağlık sorunlarıyla, hastalık riskleri, diğeri ise sağlık sisteminin kendisinin temelde olduğu kadınların sağlık hizmetlerine erişimi ve bu hizmetlerin kullanılması olmak üzere iki başlıkta değerlendirilmektedir (KSGM, 2008a: 53). İkinci nedeni toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle ilişkili nedenler olarak değerlendirmek mümkün olmakla birlikte her iki nedenin de kaynağı veya sonucu toplumsal cinsiyet eşitsizliği olabilmektedir.

Birinci başlıkta kadınların yaşamları boyunca karşılaştıkları üreme sağlığıyla, sağlıksız şartlarda istihdam edilmeleriyle ve şiddete maruz kalmalarıyla ilgili yaşadıkları sağlık problemleri dahil edilmektedir (KSGM, 2008a: 53). Yani kadınların sağlık problemleri yaşamalarının temel nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir.

[18] "2827 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun", "3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu" bu kanunlara örnek olarak verilebilir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın sağlığı üzerindeki en çok etkisinin istenmeyen ve ergen gebelikler, sağlıksız koşullarda düşükler, hastalıkların tanısında gecikme gibi konuları içeren üreme sağlığıyla ilgili olduğunu belirten çalışmalar (Şimşek, 2011: 122) da bulunmaktadır.

Adaçay (2014: 116) dünyada her yıl yarım milyondan fazla kadının gebelik ve doğum sırasında yaşamını yitirdiğini ve erken yaşta yaşanan gebelikler nedeniyle oluşan sağlık risklerinin gelecek kuşaklar açısından da bir tehdit olduğunu belirtmektedir.

İkinci başlıkta ise kırsala ve doğuya gidildikçe kadınların sağlık hizmetlerine erişimde sorunlar yaşamaları ve sağlık hizmetlerinde çalışan kişilerin toplumsal cinsiyet bakış açısı eksiklikleri nedenleriyle sağlık hizmetlerinin sunumunda yaşanan sorunlar ele alınmaktadır (KSGM, 2008d: 6).

Kadın sağlığında bir değerlendirme yapmak gerektiğinde çeşitli göstergeler kullanılabilir. Bunlardan biri doğurganlık hızı[19] olup, ülke çapında 5 yılda bir yapılan Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırmalarından (TNSA), TNSA-2018'e göre 15-49 yaş arasındaki toplam doğurganlık hızı kadın başına 2,3 olup bu oranının yıllar içerisinde farklılaştığı görülmektedir (Hacettepe Üniversitesi, 2004: 108, Hacettepe Üniversitesi, 2009: 53, Hacettepe Üniversitesi, 2014: 60, Hacettepe Üniversitesi, 2019: 61). Eylem Planında (2008-2013) toplam doğurganlık hızında düşüş meydana gelmesinin, kadınların ve annelerin sağlık göstergelerinde daha sonraki yıllarda bir iyileşme yaşanmasını sağlayabileceği değerlendirmesi yapılmaktadır (KSGM, 2008a: 54).

[19] "Doğurganlık hızı: Bir kadının, doğurgan olduğu dönem boyunca (15-49 yaşları arasında) doğurabileceği ortalama canlı doğan çocuk sayısıdır" (Sağlık Bakanlığı, 2017: 15).

Önlenebilir anne ölümleri de kadın sağlığı ile ilgili bir göstergedir. 2008 yılı Sağlık İstatistikleri Yıllığında (Sağlık Bakanlığı, 2011: 17) anne ölüm oranının[20] 100.000 canlı doğumda 19,4 iken; 2018 yılı Sağlık İstatistikleri Yıllığında (Sağlık Bakanlığı, 2018: 27) yer alan verilere göre ise 2017 yılında bu sayı 14,6'ya gerilemiştir.

Eylem Planında (2008-2013) anne ölümlerinin önlenebilir sebepleri sağlık hizmetini sağlayanlara ve bunların kullandıkları donanıma bağlı etkenler ile aile bireylerinin ve sağlık hizmeti sağlayıcılarının çeşitli tepkilerini içeren haneiçi ve sosyal etkenler sayılmaktadır (KSGM, 2008a: 55).

Ayrıca hastanelerde yapılan doğum sayısının artmasının anne ölümlerini azaltmada katkısı olduğu belirtilmekte bu faydaya fiziki olarak doğum odalarının ve yenidoğan bakım ünitelerinin, sağlık personeli olarak ebelerin sayısının artırılmasının eklenmesine de ihtiyaç olduğu tespitinde bulunulmaktadır (KSGM,2018b: 64).

Bebek ve çocuk ölümleri de kadın sağlığı ile ilgili toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri olarak değerlendirilebilir. TNSA-1998'de bebek ölüm hızı[21] 43 ve çocuk ölüm hızı 10 iken, TNSA-2013'te bunlar sırasıyla 17 ve 6 olarak hesaplanmıştır. Buna göre bebek ve çocuk ölüm hızları azalmıştır. Bu araştırmaların bir başka sonucu ise refah düzeyi düşük ailelerde, eğitim düzeyi düşük annelerde, doğudaki bölgelerde ve kırsalda bebek ve çocuk ölüm hızlarının daha yüksek olmasıdır (Hacettepe Üniversitesi, 2009: 134; Hacettepe Üniversitesi, 2014).

2018 yılı Sağlık İstatistikleri Yıllığında (Sağlık Bakanlığı, 2018: 22) yer alan verilere göre 2017 yılı itibarıyla üst gelir grubu ülkelerde bebek ölüm hızı 4,3 iken

[20] "Anne ölüm oranı: Bir toplumda bir yılda gebelik nedeniyle ölen anne sayısının aynı toplumda aynı yılda canlı doğan bebek sayısına oranının 100.000 ile çarpımı sonucudur" (Sağlık Bakanlığı, 2017: 30).

[21] "Bebek ölüm hızı: Bir toplumda bir yılda canlı doğup ve bir yaşını tamamlamadan ölen bebek sayısının aynı toplumda aynı yıl içerisinde canlı doğan bebek sayısına oranının 1.000 ile çarpımı sonucudur" (Sağlık Bakanlığı, 2017: 30).

Türkiye'de bu oran 2017 yılı için 9,1 dünyada ise 2017 yılı için 29,3 olarak gerçekleşmiştir.

Çocuk ölümlerinin çeşitli nedenleri olabilmektedir. Bunlar ekonomik ve biyolojik nedenler olarak iki başlıkta toplanabilir. Birincisinin sosyo-ekonomik nedenleri ikincisinin ise bebeğin doğumda ağırlığının düşük olmasını, anne adayının sık doğum yapmasını ve çok genç olmasını içerdiği belirtilmektedir (KSGM, 2008d: 16).

Bütün anne adaylarına ulaşılabilir ve anlaşılabilir bebek ve çocuk sağlığı ile gebelik konusunda eğitim verilmesi, gıda yardımlarının yapılması, çok genç veya ileri yaşlardaki kadınların gebelik süreci takibinin iyi yapılması, doğumun hijyenik koşullarda ve bir sağlık kuruluşunda yapılması, annelerin doğum sonrası düzenli sağlık takiplerinin yapılması anne, bebek ve çocuk ölümlerini daha da azaltabilir.

Ülkemizde töre baskısı, aile içi şiddet, taciz, ekonomik faktörler gibi nedenlerle daha 18 yaşını doldurmadan hatta 15 yaşını dolduran bir çocuk evlenmekte[22] ya da evlenmeye zorlanmaktadır. Bu tür evlilikler hem fiziksel hem de psikolojik anlamda geriye döndürülemez sonuçları bakımından, kadın sağlığını olumsuz etkileyen belki de en önemli sorunlardan biridir.

İlk defa evlenenlerin hangi yaş aralıklarında olduğu incelendiğinde, 2017 yılında kadınların yaklaşık %18,6'sı 16-19 yaş ve %29,1'i ise 20-24 yaş arasında ilk evliliklerini yapmaktadır. Bu nicel veriler bile evlilik yaş ortalamasının ülkemizde ne kadar düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca illere ve yaş gruplarına göre evliliklerde, 16-19 yaş aralığındaki evliliklerin %44'ü Doğu ve Güneydoğu Anadolu'daki illerimizde yapılmıştır (TÜİK, 2019c).

[22] UNICEF'in Demografi ve Sağlık Anketi 2013 verilerine göre 20-24 yaş aralığında olup ilk evliliğini veya birlikteliğini 15 yaşında yaşayan Türkiye'deki kız çocuklarının oranı %1,1'dir (UNICEF, 2018).

2.1.2.3 İstihdamda Durum

Sürdürülebilir kalkınmayı besleyen kaynaklardan birinin de kadınların işgücüne katılımı olduğu ve bunun toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından da önemli olduğu belirtilmektedir (KSGM, 2011: 21). Bu kapsamda, bu bölümde mevzuattaki düzenlemeler ve rakamlarla çalışma hayatında kadının durumu incelenecektir.

Ulusal mevzuatımızda en başta Anayasanın 49 uncu maddesiyle herkesin çalışma hakkı güvence altına alınmakta ve Devlete çalışma hayatını geliştirme ve çalışanları ve işsizleri koruma görevi yüklenmektedir. 50 nci maddede kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunması hüküm altına alınarak kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık yapılmıştır. Ancak yine aynı maddede kimsenin cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılamayacağı hükmü ile kanun koyucu işlerin kadın ve erkek işi olarak ayrıldığını değerlendirmiştir. Bir alt norm olan 4857 sayılı İş Kanununda ise eşit davranma ilkesi düzenlenmekte ve iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım yapılamayacağı hüküm altına alınmaktadır.

Kamu sektöründe istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığı engellemek için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bunlardan en temel olanı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunundaki işe erişim, yükselme, eğitim ve çalışma koşullarına ilişkin hükümlerdir. 2004/7 sayılı Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi konulu Başbakanlık Genelgesinde[23] ve 2006 yılında yayımlanan mülga ÇSGB'ye ait Tebliğde[24]

[23] 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Geçici 16 ncı maddesi hükmü uyarınca; "anılan KHK'nın yürürlüğe girdiği tarihten önce, bu KHK ile değişiklik yapılan kanunların ve kanun hükmünde kararnamelerin ilgili maddeleri gereğince yürürlüğe konulmuş olan tüzükler, nizamnameler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürmektedir." Buna göre tezin yazıldığı dönemde 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesi halen yürürlüktedir.

[24] Bkz. 23 no'lu dipnottaki açıklama.

kamuya işe alımda cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesine dair düzenlemeler bulunmaktadır (KSGM, 2008c: 40).

Uluslararası sözleşmeler de ülkemize bazı yükümlülükler vermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) ait 59 sözleşme 2017 yılı itibarıyla onaylanarak Türkiye bu sözleşmelere taraf olmuştur ve bunlardan 111 No'lu Ayırımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve 45 No'lu Yeraltı İşleri-Kadınlar Sözleşmesinin de içinde olduğu 55'i yürürlüktedir. 111 No'lu Sözleşmeye göre üye ülkeler, cinsiyet de dahil her türlü ayrımı ortadan kaldırarak hem iş ve meslek edinilirken hem de çalışma hayatında eşit davranılmasını sağlayan politikalar belirlemekle yükümlü kılınmaktadır. 45 No'lu Sözleşme ise istisnai haller dışında kadınların maden ocaklarında çalıştırılmamasını düzenlemektedir (ILO, 2017a).

Bunun yanında, CEDAW'ın istihdam konusunu düzenleyen 11 inci maddesine göre; taraf devletler başta çalışma hakkı olmak üzere özellikle eşit ücret, emeklilik gibi çalışma hayatına dair her konuda eşit haklara sahip olmalarına ilişkin yükümlükleri yerine getirmelidirler. Ayrıca devletler, evlilik ile annelik sebebiyle ayrımcılık yapılmasını önlemek ve çalışma hakkının kullanımında etkililik için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler (TBMM KEFEK, t.y.: 8).

BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2030 arasında bulunan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması hedefinin alt hedeflerinden birisi kadınların politik, ekonomik ve kamusal yaşamda her türlü karar alma mekanizmalarında lider olabilmeleri için etkin ve eşit fırsatlara sahip olmalarının sağlanmasıdır. Bir diğer alt hedef ise ücretsiz bakım emeğinin ve haneiçi çalışmanın kamu hizmetleri, sosyal koruma politikaları, ulusal geleneklere uygun olduğu ölçüde haneiçi sorumlulukların paylaşılmasının teşvik edilmesi yoluyla tanınması ve bunlara değer atfedilmesidir (UNDP, 2016).

Ayrıca, İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme Hedefi altında yer alan hedefler arasında ise kadınlara ve erkeklere tam zamanlı, üretken ve insana yakışır iş imkanlarının ve eşit işe eşit ücretin sağlanması, göçmenlerin özellikle de kadın göçmenler için çalışma haklarının korunması, güvenli ve güvenceli çalışma ortamlarının sağlanması yer almaktadır (UNDP, 2016).

Tablo 5 : Kurumsal olmayan nüfusun (15+ yaş) İşgücü Durumu (2014, 2018)

	Kadın		Erkek	
	2014*	**2018**	**2014**	**2018**
İşgücüne Katılım Oranı (%)	30,3	34,2	71,3	72,7
İstihdam Oranı (%)	26,7	29,4	64,8	65,7
İşsizlik Oranı (%)	11,9	13,9	9	9,5
Kayıtdışı İstihdam Oranı (%)	48,4	42,1	29,3	29,4

Kaynak: TÜİK (2019ç), İşgücü İstatistikleri.
*2014 yılından itibaren yeni veri setleri oluşturulduğu için tabloda geçmiş yıllar kıyaslaması amacıyla sadece 2014 yılı alınmıştır.

Kadınların Türkiye'de çalışma hayatındaki durumlarına bakmak gerekirse, Tablo 5'e göre kadınların işgücüne katılım oranı 2018 yılında %34,2 iken erkekler için bu oran %72,7'dir ve 2014 yılı ile kıyaslandığında kadınların işgücüne katılım oranı artmıştır. Bu oranın düşük olması Eylem Planında (2008-2013) eğitim düzeyinin düşüklüğüne, işgücü piyasasında yaratılan işlerin hızının işgücüne yeni katılanların yıllık artış hızından az olmasına, şehirlere göçün artmasına ve ekonomik krizlere bağlanmaktadır (KSGM, 2008a: 35). Öte yandan 2014-2017 yıllarına ait veriler kullanılarak yapılan bir çalışmada (Yenilmez ve Kılıç, 2018: 68) yükseköğrenim ve mesleki öğrenim görmüş kadınların daralma döneminde işgücüne katılımlarının arttığı sonucuna varılmıştır. Bir başka çalışmada (Kılıç ve Öztürk, 2014: 124) hane halkı geliri arttıkça kadınların işgücüne katılma olasılıklarının azaldığı ortaya konulmaktadır.

2004-2016 yıllarını kapsayan bir çalışmada (Aldan ve Öztürk, 2019: 2) ise kadınların tarım dışı işgücüne katılım oranındaki artış, kuşak etkisi haricinde eğitim düzeyindeki iyileşmeye ve doğurganlığın azalmasına bağlanmakta; işgücüne katılımı olumsuz olarak etkileyebilen çocuk sahipliğinin (çocuk bakımı) bu etkisinde bir azalma olmadığı sonucuna varıldığı aktarılmaktadır.

TÜİK'in istatistiklerine (TÜİK, 2019d) göre kadınların işgücüne dahil olamamalarının nedenleri araştırılmış ve en başta alınan cevap ev işleriyle meşgul olma çıkmıştır. Ev işleriyle meşgul olma dışarıda ücretli çalışma halinde de değişmemektedir.

Bu durum, zaman kullanım anketi (TÜİK, 2019e) verilerine de yansımıştır. 2006 yılında çalışan kadın hanehalkı ve ev bakımına yaklaşık 4 saat, çalışan erkek ise 43 dakika ayırmıştır. 2014-2015 yılında ise bu süre kadınlarda 3 saat 30 dakikaya düşmüş, erkeklerde ise 43 dakikadan 46 dakikaya çıkmıştır. Bu verilerden, 8 yıllık bir zaman dilimi sonunda da haneiçinde adaletsiz işbölümünün devam ettiği anlaşılmaktadır.

Hanelerin birer tüketim birimi oldukları kadar üretim birimi olduklarının da ekonomide dikkate alınması için; TÜİK'in zaman kullanım anketinin ev içi ücretsiz emeğin gayrisafi yurtiçi hasıla içerisindeki payının ölçülmesinde kullanılabileceği değerlendirilmekle birlikte, bu konuda sürekli bir veri setinin olmamasının karşılaştırılabilir sayısal hesaplamalar yapılmasına engel olduğu düşünülmektedir.

Tablo 5'te yer alan verilere göre kadınların istihdam oranı da oldukça düşük olup erkeklerin istihdam oranının neredeyse yarısıdır ancak bu oran 2014 yılında %26,7 iken 2018 yılında %29,4'e yükselmiştir. Bir kadının medeni durumu da ülkemizde istihdam oranlarını etkilemektedir. Hiç evlenmemiş kadınların ve boşanmış kadınların istihdam oranları sırasıyla %33 ve %41,4 iken, evli olanlarınki %30,3'tür (TÜİK, 2019f).

Batıda istihdama katılım oranı doğuya kıyasla daha yüksektir. Yani istihdam oranındaki değişiklikte bölge farklılıklarının da etkili olduğu söylenebilir. Örneğin; 2018 yılında kadınların istihdam oranı Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde %22,1 iken bu oran Batı Marmara'da daha yüksek olup %36,3'tür (TÜİK, 2019g).

Kadınların istihdamında eğitim-iş ilişkisi dikkate alındığında, eğitim seviyesi düşük kadınların genelde katma değeri yüksek olmayan işlerde çalıştığı görülmektedir. Bu tür işlerde alınan ücretlerin de düşük olduğu değerlendirildiğinde, bu durum kadınların hane dışında çalışmak yerine hane içinde çalışmaya devam etmeleri ile sonuçlanmakta onların işgücüne katılım oranlarını düşürmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2007: 33).

Ayrıca iktisatçıların mesleki eğitim ve deneyimi aynı olduğu halde aynı işte çalışan kadın ve erkeklerin farklı ücretler alması olarak adlandırdıkları piyasa ayrımcılığı işgücü piyasasına yeni girecekler açısından da sorun yaratmaktadır (TÜSİAD, KAGİDER, 2008: 180).

Örneğin, TÜİK'in (TÜİK, 2017) en son yaptığı ve ILO'nun da istatistiklerinde kullandığı Kazanç Yapısı Araştırması 2014 yılı verilerine göre çalışma hayatında yüksekokul ve üstü bir erkeğin yıllık ortalama aldığı brüt ücret 55.633 TL, iken eğitim seviyesi aynı olan bir kadın %18 daha düşük bir oranda brüt ücret elde edebilmekte, bu da yıllık ortalama 45.483 TL'ye tekabül etmektedir. Yüksekokul ve üstü eğitim seviyeleri dışındaki öğrenim düzeylerinden mezun çalışanlarda toplumsal cinsiyet ücret açığı olarak değerlendirilebilecek bu durum örnektekine benzer olup en yüksek fark %22 ile meslek lisesi mezunlarında görülmektedir.

Tarımda makineleşmenin artması ve tarım sektörünün küçülmesiyle birlikte kadınların bu sektörde çalışma oranları da azalmıştır. Öyleki TÜİK verilerine (TÜİK,

2019ğ) göre 2014 yılında kadınların %32,9'u tarım sektöründe çalışırken 2017 yılında bu oran %28,3'e düşmüştür.

TÜİK'in (TÜİK, 2019ı) 2018 yılı verilerine göre istihdamın sektörel dağılımında ise; kadınlar en az madencilik sektöründe en çok ise imalat sektöründe çalışmaktadırlar.

Toksöz'e (2011) göre ihracata dayalı sanayileşme modeline geçişten sonra da kadınların imalat sanayii içerisindeki payı çok artmamıştır ve kadınlar tekstil, konfeksiyon ve gıda işkollarındaki niteliksiz işlerde istihdam edilerek sınırlandırılmışlardır. Öte yandan, bu işkollarındaki teknolojik dönüşüm kadın işgücünün azalmasıyla sonuçlanmaktadır. Türkiye uluslararası pazarlara tekstil-giyim eşyası ürünleri ile girmiş ancak zamanla ihracatımız içerisinde ağırlıklı olarak erkeklerin istihdam edildiği otomotiv, beyaz eşya ve ana metal gibi ürünlerin üretildiği sektörlerin büyümesi kadın işgücüne talebi olumsuz etkilemiştir (Toksöz, 2011: 228-229).

Diğer taraftan, işverenlerin ucuz işgücü olarak değerlendirerek maliyetleri düşürmek için gıda ve tekstil sektörlerinde kadınları sosyal hak ve güvenceden yoksun şekilde çalıştırmaları istatistiki verilerde kadınların işgücüne katılma oranının düşük olmasına neden olmaktan öte, kadınların çalışma hayatında yaşadığı en büyük problemlerden biri olarak varlığını sürdürmektedir.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunların başlıcaları ise kayıtdışılık, mobbing, ücretlendirmede ve terfide eşitsizlik olarak sıralanabilir. Tablo 5'e göre 2018 yılı itibarıyla kadınların toplam kayıtdışı çalıştırılma oranı %42,1'dir. Oysaki erkeklerin kayıtdışı çalıştırılma oranı bu oranının neredeyse yarısından biraz fazlası olup %29,4'tür. Sosyal güvenceden yoksun çalışma her iki cinsiyet için de olmaması gereken bir durum iken rakamlar çalışanın aleyhinde olan durumun kadınlar açısından daha da kötü olduğunu göstermektedir.

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi[25] çerçevesinde, mobbing ile ilgili, psikologlar vasıtasıyla vatandaşlara hizmet veren ALO 170 hattına Mart 2011'den Aralık 2017 sonuna kadar %7'si şikayete dönüşen 55.680 mobbing başvurusu alındığı bilgisine ulaşılmıştır (ÇSGB, 2018: 123).

2017 yılında, tarım ve tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadın sayısının 8 milyonun (TÜİK, 2019ı) üzerinde olduğu dikkate alındığında iş hayatında psikolojik tacize uğrayan kadın sayısının bahsi geçen rakamın çok üstünde olma ihtimali yüksektir ve muhtemeldir ki işini kaybetme korkusu, mobbingi yaşayan kadınların bu durumu bir şikayet konusu yapmalarına engel olmaktadır.

Tablo 6: 2018 Yılı İtibarıyla İstihdam Edilenlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı (Bin Kişi)

	Kadın	**Erkek**
Yöneticiler	220	1.267
Profesyonel meslek mensupları	1.434	1.564
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı profesyonel meslek mensupları	459	1258
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	866	1.145
Hizmet ve satış elemanları	1.901	3.684
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	1.532	2.574
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	489	3.395
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	308	2.441
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1.810	2.392
TOPLAM	9.018	19.720

Kaynak: TÜİK(2019h), İşgücü İstatistikleri verilerinden derlenmiştir.

Tablo 6'da da görüldüğü gibi erkeklerin ve kadınların emek piyasasında seçtikleri meslekleri arasında farklılıklar vardır. 2018 yılında kadınların en çok hizmet ve satış elemanı olarak ve nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edildikleri görülmektedir. Tabloda yer verilmemekle birlikte, önceki yıllarda da bu eğilim benzer bir seyre sahiptir. Bu anlamda cinsiyete bağlı olarak bir yatay tabakalaşma olduğu söylenebilir.

[25] Bkz. 23 No'lu dipnot açıklama.

İşgücüne dahil olan kadınların durumu genel olarak yukarıda bahsedildiği gibi olmakla birlikte, işsizlikle ilgili verilere (TÜİK, 2019ç) bakıldığında; Türkiye genelinde işsizlik oranında; Tablo 5'e göre 2018 yılında kadınların işsizlik oranı %13,9 iken, erkeklerde bu oran %9,5'tir. 2014 yılıyla kıyaslandığında hem erkeklerin hem de kadınların işsizlik oranı artmıştır. 2018 yılında tarımdışı işsizlik oranı erkeklerde %10,8 iken kadınlarda neredeyse iki katına yakın olup %17,8'dir. Nicel veriler göstermektedir ki tarım dışı işsizlik sorunu da kadınlar için erkeklere kıyasla daha önemlidir. Ayrıca tarım sektöründeki istihdamın büyük kısmı (TÜİK, 2019ç) ücretsiz aile işçiliği olması nedeniyle kayıtdışı olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca, sendikaların Türkiye'de kadın çalışanların sorunlarının çözümünde önemli bir rol oynayacakları değerlendirilmekte ancak kayıtdışı istihdam gibi çeşitli nedenlerden dolayı sendikalarda kadın üye sayılarının azlığı, yönetim kademelerinde kadının temsilinin az olması, tüzüklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanacağına yer verilmemesi gibi sebeplerle toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma hayatına yerleştirilmesini zorlaştırabilir.

2.1.2.4 Kadına Yönelik Şiddete İlişkin Durum

Türkiye'nin de taraf olduğu İstanbul Sözleşmesi[26] olarak bilinen uluslar arası düzenlemede kadına karşı şiddetin tanımı, aile içi şiddetin tanımı ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin tanımı ayrı ayrı yapılmaktadır. İstanbul Sözleşmesi (Avrupa Konseyi, 2011: 5) kadına karşı şiddeti hem insan hakları ihlali hem de ayrımcılık olarak nitelendirmekte ve kamusal alan ile özel alanda görülen toplumsal cinsiyete dayalı tüm şiddet eylemlerini içeren kapsayıcı bir tanım yapmaktadır.

[26] Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aileiçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi.

Sözleşmede (Avrupa Konseyi, 2011: 5) aile içi şiddette ise aynı ikametgâhta oturma şartı aranmadan eşten veya birlikte yaşanılan kişiden gelen şiddet eylemleri olarak tanım yapılmaktadır. Sözleşmede en dikkat çekici tanım kadına sadece kadın olduğu için yönelen şiddetin kadına karşı toplumsal cinsiyete dayalı şiddet olarak belirtilmesidir.

Kadına yönelik şiddetin çeşitli tanımlarından yola çıkıldığında; kadına yönelik fiziksel, cinsel ve psikolojik olmak üzere üç türlü şiddet olduğu, bunların kadınları fiziksel ve ruhsal olarak hem kısa hem uzun vadede olumsuz etkilediği değerlendirilmektedir. Ayrıca şiddetin buna tanıklık eden çocuklar üzerinde de olumsuz sonuçları olabilmektedir.

Kadınlar kamusal alanda yöneticilerinden, iş arkadaşlarından, toplumdaki tanımadıkları diğer bireylerden; haneiçinde ise eşlerinden, ailedeki eş dışındaki diğer üyelerden istisnai de olsa çocuklarından da şiddet görebilmektedirler. Hatta kadınlar; yaptıkları reklamlar ve programlardaki söylemleri ve faaliyetleri vasıtasıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğini besleyen gerek görsel gerekse yazılı medyadan ve çeşitli sosyal medya mecralarından da şiddet görebilmektedirler.

Tablo 7: Kadına Yönelik Aileiçi Şiddet Araştırmasının Bazı Sonuçları[1]

	2008	2014	2008	2014	2008	2014
	Kır		Kent		Türkiye	
Fiziksel/cinsel şiddet	%46,6	%39	%40,3	%37	%41,9	%37,5
Fiziksel şiddet	%43,2	%38	%38	%35	%39,3	%36
Cinsel şiddet	%18,3	%12	%14,3	%12	%15,3	%12
Duygusal şiddet/istismar	%45,9	%41	%43,3	%45	%43,9	%44
Ekonomik şiddet/istismar	-	%23	-	%32	-	%30

Kaynak: ASPB (2014a), Kadına Yönelik Aileiçi Şiddet Araştırması.

[1]Yaşamı boyunca eşinden, eski eşinden veya birlikte olduğu kişiden en az bir kez şiddet gören kadınların oranları.

Türkiye'de kadına yönelik aileiçi şiddete ilişkin bilgilere kadına yönelik aileiçi şiddeti izlemek ve politika oluşturmak için ilk kez 2008 yılında, ikinci ve son kez 2014 yılında yapılan Kadına Yönelik Aileiçi Şiddet Araştırmasından ulaşmak mümkün.

Araştırmanın sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır. Tabloya göre hem 2008 hem de 2014 yılında fiziksel veya cinsel şiddeti eşinden, eski eşinden veya birlikte olduğu kişiden gören kadınların oranı kırda kenttekinden daha yüksek olmakla birlikte, 2014 yılında bu oran hem kırda hem de kentte düşmüştür. Kentte duygusal şiddet veya istismar gören kadınların oranı ise 2008 yılından 2014 yılına gelindiğinde kırdakinden daha yüksek gerçekleşmiştir. Ekonomik istismar veya şiddet ise kentte kırdakinden yüksektir. Ayrıca bu Tabloda yer verilmemekle birlikte; araştırma sonuçları eğitim ve refah düzeyi ile şiddet görme arasındaki ilişkide ters orantı olduğunu ortaya koymaktadır.

Kaufman'ın (1999) erkek kaynaklı şiddetin 7 nedenine dair çalıştay notu oldukça dikkat çekicidir. Bu nedenler; söz konusu nota göre erkeklerin şiddeti ataerkil iktidarı uygulamanın hem sonucu hem de ona götüren bir araç olarak görmesi, kendilerine hizmet edilme veya fiziksel tatmin gibi konularda ayrıcalık taşımalarının hakları olduğu algısına sahip olmaları, yazılı veya yazılı olmayan kuralların şiddete açık veya örtük olarak izin veya onay vermesi, iktidarı kaybetme korkusunun olduğu erkek iktidarının yarattığı paradoks, ilgi ve bakımla ilgili değerlerin reddedildiği psişik erkeklik zırhı, kendini kanıtlama yolu olarak erkeklik, tanıklık edilen ve yaşanılan şiddeti içeren geçmiş deneyimler olarak özetlenebilir (Kaufman, 1999). Aslında bu nedenlerin hegemonik erkeklik anlayışla ilişkilendirilebileceği değerlendirilmektedir.

Kadına şiddet uygulanmasının hiçbir haklı sebebinin olamayacağı değerlendirilmekle birlikte, erkeklerin uyguladıkları şiddetin nedenlerinin

araştırılmasında sıklıkla soruların kadınlara sorulması ve kadınların kendilerine uygulanan şiddeti gerekçelendirmelerinin bir çelişki olduğu değerlendirilmektedir.

Hem kadına hem de erkeklere sorular yöneltilen araştırmalar da bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Türkiye'de Aile Yapısı Araştırması'nda (ASPB, 2014b: 149) eşler arasında bir sorun yaşandığında verilen tepkiler arasında hem kadın hem de erkekler tarafından zor/fiziksel şiddet kullananların oranı oldukça düşüktür.

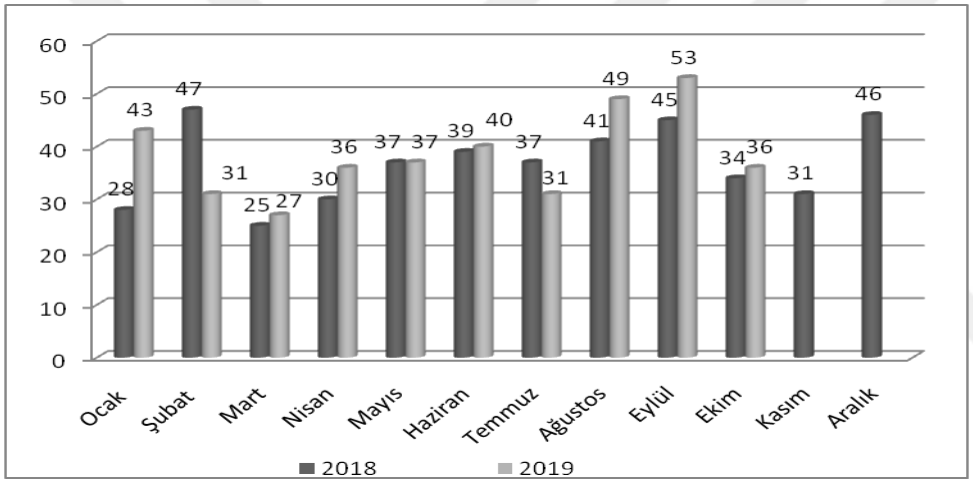
Bununla birlikte, kadına yönelik şiddetle ilgili kadınların bakış açısına yönelik durumu da ortaya koyan TNSA-2013'ün sonuçlarına göre ise kırda yaşayan kadınlar kentte yaşayanlara göre erkeğin kadına şiddet uygulama nedenlerinden en az birini daha yüksek bir oranda kabul etmektedirler. Bu nedenler erkek egemen toplum olmayla ilişkilendirilebilecek eşinden habersiz dışarı çıkma, eşine karşılık verme ve cinsel ilişkide bulunmayı reddetme, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı rollerle ilgili kadının hane içi sorumluluklarıyla bağlantılı yemeği yakma ve çocukların bakımını ihmal etmedir. Doğu bölgelerinde tüm nedenlerde kadınların erkekleri haklı bulma oranı diğer bölgelere kıyasla daha yüksektir (Hacettepe Üniversitesi, 2014: 186).

Benzer durum eğitim almamış ya da ilkokulu bitirmeyen kadınlar ile refah düzeyi daha düşük ailelerde de tam tersi eğitim düzeyi ve refah düzeyi yüksek aileler kıyaslamasında da geçerlidir. Rapora göre, fiziksel şiddet yaşanmasını haklı bulan kadınların oranı bir önceki Rapora göre %25'ten %13'e düşmüştür (Hacettepe Üniversitesi, 2014: 186).

Özdemir'in (2016: 181) çalışmasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamındaki rollerin evlilik yaşamında "doğal bir işbölümü" varsayımında kendini göstermesine ilişkin tespiti, varsayıma aykırı hareket eden taraf açısından TNSA-2013'ün sonuçlarından anlaşıldığı üzere ülkemizde evlilik kurumunda şiddet olarak yeni bir eşitsizlik doğurmaktadır.

Şiddet mağduru kadınların sayılarına bakıldığında karşılaşılan gerçek ülkemizde kadına yönelik şiddetin ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir. 2018 yılında İçişleri Bakanına yöneltilen aileiçi şiddete ilişkin bir soru önergesinin[27] cevabına (TBMM, 2018a) göre 2017 yılında 133.809 ve 2018 yılının ilk 7 ayında şiddete maruz kalan kadın sayısı 96.417'dir. 2017 yılında Adalet Bakanına yöneltilen kadın cinayetlerine ilişkin bir soru önergesinin[28] cevabına (TBMM, 2018b) eklenen ASPB'nin yazısında kamusal verilere göre 2002-2015 yıllarında 5.406 kadının cinayete kurban gittiği belirtilmiştir.

Şekil 3: Erkekler Tarafından Öldürülen Kadın Sayıları (2018-2019)



Kaynak: Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu (2015).

Kadına yönelik şiddetin kadının yaşama hakkını elinden alınmasıyla sonuçlanmasına ilişkin 2018 ve 2019 yılları verilerine ise Şekil 3'te aylık olarak yer verilmekte olup 2018 yılında toplam 440 kadın öldürülmüş ve 2019 Ekim sonu itibarıyla 383 kadın hayatını kaybetmiştir.

Türkiye'de erkek terörü olarak adlandırılabilecek erkeğin kadına yönelik şiddetini önlemek için alınan ya da alınmaya çalışılan önlemler her gün bir kadının daha eşi/nişanlısı, eski eşi/nişanlısı ya da erkek arkadaşı hatta abisi, erkek kardeşi veya babası

[27] Niğde Milletvekili Ömer Fethi GÜRER'e ait 7/138 sayılı soru önergesi.

[28] Adana Milletvekili Elif DOĞAN TÜRKMEN'e ait 7/10917 sayılı soru önergesi.

tarafından töre, namus ya da kıskançlık gibi "nedenlerle" öldürülmesinin önüne geçememektedir.

2.2 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğiyle İlgili Çalışmalar

Ülkemizde kadınların karşılaştıkları sorunlarla ilgili çözümler konusunda ilerlemeler olduğu bilinmekte ancak bir türlü sonlandırılamayan başta kadına yönelik şiddet olmak üzere çözümlenemeyen pek çok sorunun varlığını sürdürdüğü görülmektedir. Bu sorunların çözülmesinde TCDB uygulamasının benimsenmesinin etkili bir adım olacağı düşünülmektedir.

Türkiye'de TCDB ve bunun altyapısının oluşturulması alanında yapılacak çalışmalarda KSGM etkin bir rol oynamaktadır. Ayrıca, TCDB anlayışının ülkemizde yerleşmesi için sivil toplum kuruluşları da çeşitli çalışmalara katılmaktadırlar. Örneğin, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) tarafından Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu hazırlanmış, Haklı Kadın Platformu tarafından 2012 yılında Eşitlikçi Bütçe Çalıştayı gerçekleştirilmiştir (TBMM KEFEK, 2014: 28).

UNDP, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UNWOMEN) ve Sabancı Üniversitesi tarafından ve işbirliği yapılan kurumlar arasında ASPB'nin de yer aldığı BM Kadınların İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Projesi yürütülmüştür (KSGM, 2017: 37).

Bu bölümde seçili alanlar olarak belirlenen ilk olarak eğitim, daha sonra sırasıyla sağlık ve istihdam alanlarında ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve son olarak kadına şiddeti önlemeye yönelik olarak yapılan çalışmalar ve merkezi yönetim bütçesi kapsamındaki idarelerin faaliyetleri ele alınarak değerlendirilecektir.

2.2.1. Eğitim Alanında Çalışmalar

Toplumda yaşayan her bir birey için eğitimin önemi gözardı edilemezken, önceki bölümlerde değinilen verilere bakıldığında ülkemizde kız çocuklarının ve kadınların yaygın ve örgün eğitim almalarının erkeklere kıyasla daha önemli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan, bu bölümde son yıllarda eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetlere değinilmeye çalışılacaktır.

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin göstergelerinden olan okullaşma oranının artırılmasına yönelik çalışmalar incelendiğinde, özellikle kırsal kesimde bu oranının artırılması için açılan yatılı ve pansiyonlu ilköğretim okulları bulunmaktadır. Zorunlu ilköğretim 8 yıla çıkarıldıktan sonra, yatılı ilköğretim bölge okullarının sayıları (YİBO) ile kız öğrenci kontenjanı artırılmıştır (KSGM, 2011: 13).

2012 yılında ise YİBO'lar sadece ortaokul öğrencilerinin öğrenim gördüğü Yatılı Bölge Okullarına (YBO) dönüştürülmüş ve dördüncü sınıfı tamamlayan öğrencilerin YBO'lara devam edeceği 6287 sayılı Kanun ile hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda, 2018-2019 öğretim yılında 33.438 kız 36.999 erkek öğrenci yatılı bölge ortaokullarında eğitim görmüştür (MEB, 2019: 71). Burada okuyan öğrencilere eğitim için gerekli araç ve gereçleri, giyecek ve diğer ihtiyaçlarının karşılanması için Yönetmelikte[29] belirlenen tutarda ödeme ile her ay harçlık ödemesi yapılmaktadır.

Bununla birlikte sınırlı bölgeleri kapsayan farklı araştırmalar göstermektedir ki öğrencilerin bu okullarla ilgili algısı değişebilmektedir. YİBO'larla ilgili yapılan nitel bir çalışmada (İnal ve Sadık, 2014: 185) öğrencilerin okula yönelik duygularının beklentilerini karşılama yönünden öğretmenlere kıyasla daha olumlu olduğu

[29] 17/10/2016 tarihli ve 2016/9487 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk ve Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönetmeliği"nin 21 nci maddesinde ödemelere ilişkin detaylı bilgi yer almaktadır.

belirtilmektedir. Bir başka araştırmada (Yılmaz, 2012: 673) ise 6.-8. sınıf öğrencilerinin anket cevapları aralık olarak yetersiz sınırlılığında olduğu için öğrencilerin görüşlerinin olumsuz olduğu sonucuna varılmıştır.

Okullaşma oranının artırılması çabasına dair bir başka uygulama taşımalı eğitimdir. Milli Eğitim Bakanlığı Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliğinin amacı eğitimin ilköğretim ve ortaöğretim kademeleri ile özel eğitimde ve yaygın eğitimde öğrencilerin ve kursiyerlerin taşıma yoluyla eğitime erişimlerinin sağlanmasıdır.

"Bu kapsamda yapılan harcamaların finansman kaynakları ise MEB bütçesine konulan taşımalı eğitim ödenekleri ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Teşvik Fonundan sağlanan kaynaklardır" (Şahin, 2014: 43).

Büyükkıdık ve Şimşek (2017) Şanlıurfa'nın Bozova ilçesinde ikili eğitim veren taşımalı eğitim uygulamasını değerlendirdikleri çalışmalarında; öğrencilerin erken kalkma, kahvaltı yapamama, servis, arkadaşlık ilişkileri gibi konularda sorunlar yaşadıklarını ortaya koymuşlardır (Büyükkıdık ve Şimşek, 2017: 30).

Türkiye genelinde çocukların hepsinin evinin yakınlarında, ulaşım ve uyum problemi yaşamayacakları okullarda eğitimlerini sürdürmeleri daha optimal bir yöntem olmakla birlikte, bu aşamaya ulaşıncaya kadar mevcut taşımalı eğitim uygulamasının sorun olarak tespit edilen yönlerinin iyileştirilerek, bu sistemin de okullaşmaya katkısı sürdürülebilir.

MEB İstatistiklerine göre, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında ilkokulda eğitim gören 137.092, ortaokulda 254.485 ve ortaöğretimde ise 200.511 kız öğrenci taşımalı eğitimden faydalanmıştır. Söz konusu eğitim öğretim döneminde taşımalı eğitimden yararlanan kız öğrenci sayısı erkek öğrenci sayısından azdır (MEB, 2019: 124,216).

Ayrıca Şartlı Nakit Transferleri (ŞNT) uygulamalarından, Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY) adı altında bir sosyal yardım programı bulunmaktadır. Söz konusu uygulamanın amacı yoksulluk riski altındaki ailelerin çocuklarını düzenli okula göndermeleridir. Bu kapsamda farklı eğitim seviyelerinde okula devam eden çocukların annelerine belli tutarlarda ödeme yapılmaktadır (ASPB, 2017a: 54).

Yukarıda ifade edilen uygulamaların dışında zaman zaman AB destekli yapılan projeler ve kampanyalarla da okullaşma ve okuma-yazma oranlarının artırılması amaçlanmaktadır. Bunların genel olarak temel hedef kitlesi ise kız çocukları olmuştur.

Son dönemde uygulanan diğer proje ve kampanyalar; ortaöğretim seviyesinde okullaşmanın artırılması ve okula devamın sağlanması için Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Projesi I ve II, okulöncesi eğitimin yaygınlaştırılması için Okul Öncesi Eğitimin Güçlenmesi Projesi, 12 yıllık zorunlu eğitimin ilk 8 yılını kapsayan devam oranlarının artırılması için İlköğretim Kurumlarına Devam Oranlarının Artırılması Teknik Destek Projesi olarak sayılabilir (KSGM, 2015).

Ana Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası kapsamında 8/9/2008-8/9/2012 döneminde okuma yazma kurslarına 2.590.446 kişi katılmış olup bunlardan 2.139.981'i okuryazarlık belgesi almıştır (KSGM, 2015). Ancak nicel verilere göre toplumdaki okuma-yazma bilmeyen kadın nüfusunu düşürmek için bu kursların dışında da daha fazla çalışma yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının benimsenmesi amacına yönelik projeler de yürütülmüştür. Eğitimin ilk olarak aile içinde başladığı değerlendirildiğinde bu projelere ilk olarak ülke düzeyinde uygulamaya konulan Aile Eğitimi Kurs Programı verilebilir (KSGM, 2015).

2014 yılında ise 2 yıl süreli 10 ilde 40 pilot devlet ve özel okulda Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi (ETCEP) hayata geçirilmiş ve proje ile eğitim sektöründe MEB'in toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşıma sahip olma kapasitesi geliştirilmesine, düzenlenen kampanyalar ile öğrencilerin, anne ve babaların, öğretmenlerin ve idari personelin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarının geliştirilmesine çalışıldığı anlaşılmaktadır (KSGM, 2017: 23).

Ayrıca, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda[30] kızların ve kadınların eğitimin her kademesine erişiminin sağlanması genel amacı kapsamında yapılacak çalışmalarla net okullaşma oranlarının ve okuma-yazma oranlarının %100'e çıkarılması, eğitim süreçlerinde kadın erkek eşitliği duyarlılığı kazandırılması, eğitim süreçlerinde kadın erkek fırsat eşitliği bilgi birikiminin artırılması, hayat boyu öğrenme programlarının yaygınlaştırılması ve eğitim öğretim süreçlerinin kadın duyarlılığının artırılması hedefleri belirlenmiştir (KSGM, 2018b: 118).

2.2.2. Sağlık Alanında Çalışmalar

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sağlık alanında incelenebilecek konular bir önceki bölümde ifade edildiği üzere genellikle anne ve çocuk sağlığı üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu bakımdan bu bölümde ulusal politika belgelerinde anne-çocuk sağlığı ve kadınlara yönelik bazı çalışmalara değinilmeye çalışılacaktır.

Uygulaması biten Eylem Planının (2008-2013) kadın sağlığına yönelik belirlenen temel hedeflerinde sağlık hizmetlerine erişim ve bunların kalitesinin artırılması, sağlık konusunda bilinçlendirme ve kadın sağlığına ilişkin çalışmalara odaklanılması konularına yoğunlaşıldığı görülmüştür (KSGM, 2008a: 57-58).

[30] Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'ndan tezin bundan sonraki bölümlerinde Strateji Belgesi ve Eylem Planı olarak bahsedilecektir.

2005-2015 yıllarını kapsayan Sağlık Sektörü İçin Cinsel Sağlık ve Üreme Sağlığı Ulusal Stratejik Eylem Planında gebeliklerden istenmeyen olanların önlenmesi, anne ölümlerinin azaltılması, cinsel yolla bulaşan hastalıkların önlenmesi ve sağlık sistemine yönelik yapısal değişikliklerle ilgili konularda hedef ve eylemler tanımlanmıştır (Sağlık Bakanlığı, 2010). Söz konusu Eylem Planı kapsamında cinsel sağlık, gebelik ve doğum konularında başka programlar da uygulanmıştır (KSGM, 2015).

Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda ise kadın sağlığıyla ilgili bilimsel araştırmaların artırılması, koruyucu ve tedavi edici sistemlerin güçlendirilmesi ve sağlık okur yazarlığının artırılması hedefleri belirlenmiştir (KSGM, 2018b: 150).

Bunlara ilaveten misafir anne uygulaması ve evde bakım hizmetleri, aile hekimliği uygulamasının yaygınlaştırılması da anne ve çocuk sağlığına ilişkin faaliyetler arasındadır (Sağlık Bakanlığı, 2015: 64).

Yine anne ve çocuk sağlığına yönelik olarak yapılan faaliyetler arasında 2003-2010 arasında Şartlı Nakit Transferi Sağlık Yardımı ve 2010 yılından günümüze Şartlı Sağlık Yardımı adıyla yürütülen program sayılabilir. Bu program kapsamında belli tutarlarda gebelik, lohusalık ve doğum yardımı yapılmaktadır (ASPB, 2016a:128).

Sonuç olarak ülkemizde başta ulusal eylem planları olmak üzere çeşitli programlar, projeler ve yardımlar ile kadın ve çocuk sağlığına yönelik çalışmalar yürütülmektedir. Bu faaliyetlerin etkinliğinin ölçülebilmesi için sonuçlarının nicel ve nitel olarak değerlendirilmesinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkılarının analiz edilmesinin önemli olduğu değerlendirilmektedir.

2.2.3. İstihdam Alanında Çalışmalar

Ülkemizde kadınların istihdamının artırılması, çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara çözümler bulunması konularında başta İŞKUR[31] olmak üzere çeşitli kamu kurumları faaliyet göstermektedir. Bu bölümde çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik son yıllarda yürütülen çeşitli çalışmalara değinilecektir.

Yakın zamanlarda kadınların işgücüne katılımının artırılması, başta cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere çalışma hayatında karşılaştıkları problemlerin azaltılması, kadının güçlendirilmesi gibi amaçlarla kamu, özel sektör, meslek odaları, STK'lar, AB ve diğer uluslararası kuruluşların kimi zaman birlikte kimi zamanda ayrı ayrı yaptıkları çeşitli proje, program ve diğer çalışmalara bakıldığında geniş bir yelpaze ile karşılaşılmaktadır. Bu çalışmaların itici güçlerinden birinin AB'ye adaylık süreci olduğu düşünülmektedir.

Bunların en başında özel sektör ve kamu işbirliğinde yürütülen ve ASPB'nin himayesinde olan İş'te Eşitlik Platformu gelmektedir. Söz konusu girişim şirketlerin işgücü piyasasında ayrımcılık karşıtı uygulamalarda bulunmalarını, cinsiyet eşitliğini sağlamalarını ve sosyal hayatta bu konuda farkındalığın artmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir (KSGM, 2015).

Kadınların istihdama katılımının düşük olmasının nedenleri arasında yer alan çocuk bakımını desteklemek açısından yapıldığı düşünülen 20/8/2016 tarihli ve 6745 sayılı Kanun Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çocuk bakımının sağlandığı yerler olan özel kreş ve gündüz bakımevlerinin ve çocuğun eğitim hayatının

[31] İŞKUR 5018 sayılı Kanuna ekli (IV) sayılı cetvelde yer almakla birlikte, bu çalışmada İŞKUR'a yer verilmesinin sebepleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ilgili kuruluşu olması, MYB bütçesinden Hazine Yardımı alması ve aktif ve pasif istihdam politikalarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamasıdır.

ilk yıllarını oluşturan okul öncesi eğitim kurumlarına hem gelir hem de kurumlar vergisi açısından vergi muafiyeti getirilmiştir. Söz konusu muafiyetin süresi ise beş vergilendirme dönemidir.

İki bakanlık ve özel sektörden bir şirket arasında imzalanan protokol ile Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi kapsamında organize sanayi bölgelerinde kreşlerin açılması çalışmaları yürütülmektedir (KSGM, 2018a: 40). Ayrıca, Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi kapsamında 10 ilde 0-3 yaş arasındaki torununa bakan büyükannelere asgari ücretin %30'u tutarında yardım yapılmaktadır (KSGM, 2017: 34).

Yine İŞKUR'un düzenlediği aktif işgücü programlarından mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara bir çocuk için aylık en fazla 400 TL olmak üzere çocuk bakım desteği uygulamaktadır (İŞKUR, 2019: 45). Söz konusu destekten yararlanan kadın sayısı 2018 yılında 595 olmakla birlikte, bu desteğin çocuk sahibi kadınların bu tür programlara katılma isteğini teşvik edebileceği değerlendirilmektedir.

Çocuğun formel veya informel bakımı kadının istihdama katılımında oldukça önemlidir. İlkkaracan, Kim ve Kaya'nın (2015: 9) yaptığı çalışmaya göre erken çocukluk dönemi ve okul öncesi eğitime yapılacak 20,7 milyarlık bir yatırım ile bu sektörde yaratılacak yeni işlerde kadınların payının %73 olacağı tahmin edilmektedir.

AB'ye adaylık sürecinde, hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Yüksek Planlama Kurulu (YPK)[32] tarafından kabul edilerek Eylem Planları (2017-2019) ile 7/07/2017 tarihinde RG'de yayımlanmıştır.

[32] Cumhurbaşkanlığı sisteminden önce, YPK, Başbakanın başkanlığında, Kalkınma Bakanı ile Başbakanın belirleyeceği diğer bakanlardan oluşmaktaydı. 3/6/2011 tarihli ve 641 sayılı "Kalkınmaya

Stratejinin Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması temel politika ekseninin hedeflerinden ikisi oldukça önemlidir. Bunlardan biri kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamının artırılması ve kadınların kayıtdışı istihdam edilmeleri ile mücadeledir. Söz konusu politika kapsamında alınması planlanan kırdan kente cinsiyet eksenli göç verilerinin elde edilmesi ve işgücü piyasasına uyumlarını sağlayıcı çalışma yapılması, şiddet gibi farklı konulara mağduriyet yaşayan kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılmalarının desteklenmesi, kadın istihdamının artırılması ve kayıtlı hale getirilmesi kapsamında çalışmalar yapılması, kadın girişimciliğinin özendirilmesine yönelik tedbirlerin alınması tedbirlerinin kadınların işgücü piyasasına katılımını artırabileceği değerlendirilmektedir. Bir diğer hedef ayrımcılıkla mücadeleye yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi olup, bu kapsamda alınacak tedbirler toplumsal cinsiyet eşitliği algısının güçlendirilmesi için bilinçlenme çalışmaları yapılması ve mobbing gibi işgücü piyasasındaki ayrımcı uygulamaların önlenmesidir (Ulusal İstihdam Stratejisi, 2017: 21,25).

Strateji Belgesi ve Eylem Planında belirlenen hedeflerde Ulusal İstihdam Stratejisi dokümanına atıf yapılmakta, bilgi ve iletişim sektörü vurgusu yapılmakta, kayıtdışı istihdam, kadın girişimci, bakım hizmetleri, kadın istihdamında özel sektörün rolüne değinilmektedir (KSGM, 2018b: 170). Ayrıca Planda ayrı bir politika ekseni olarak alınan karar alma mekanizmalarına katılım konusunda bu alanda hem yerel hem de ulusal düzeyde kadınların katılımının artırılması temel amaç olarak alınmıştır (KSGM, 2018b: 209).

İlişkin Bazı Kurullar Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin" 22 nci maddesinde 703 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle YPK'ya verilen görevler devam etmekte, ancak maddedeki "Bakanlar Kuruluna" ibaresi "Cumhurbaşkanına" olarak değiştirilmiştir. 2018/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile 641 sayılı KHK'nın 22 nci maddesinde sayılan görevler Cumhurbaşkanlığı Ekonomi Politikaları Kuruluna, Cumhurbaşkanlığı Politika Kurullarına ve Cumhurbaşkanına verilmiştir.

Mülga ÇSGB ile mülga ASPB arasındaki bir protokol ile İŞKUR'un işgücü yetiştirme kursları eğitimine toplumsal cinsiyet eşitliği de alınmıştır. Kadın çiftçilerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıklarının artırılması konusunda çalışmalar[33] yapılmış ve Kadın Çiftçilere Yönelik İl Özel Projeleri ile kırsalda çalışabilmeleri için sertifikalı eğitimler düzenlenmiştir. Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi programı kapsamında 2014-2017 döneminde 2.151 kadın çiftçiye girişimcilik eğitimi verilmiştir (KSGM, 2015; KSGM, 2018a: 50).

ILO ve İŞKUR işbirliğinde 2015-2018 döneminde uygulanan Proje kapsamında Kadın İstihdamı Eylem Planı hazırlanmıştır. İŞKUR İl Müdürlüklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcisi seçilmiş ve kurum personeline eğitim verilmiş ve kurumda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu oluşturulmuştur (KSGM, 2018a: 45-46). Bunların dışında kadın istihdamının daha az olduğu sektörlerdeki kadın çalışan sayısının artmasını sağlayabilecek Kadın Boyacı Ustalar Projesi (2016-2017) gibi projeler hayata geçirilmiştir (KSGM, 2018a: 41).

Ayrıca, MEB'e bağlı halk ve mesleki eğitim merkezlerinde de kadınlara yönelik eğitim faaliyetleri yürütülmektedir. Mesleki eğitimin desteklenmesine yönelik de 2012-2015 Mesleki ve Teknik Eğitimin Kalitesinin Artırılması Operasyonu yürütülerek öğretmenlere, öğrencilere ve yöneticilere yönelik eğitim çalışmaları yürütülmüştür. Bunun dışında gençlerin mesleki yeterliliklerinin artırılması, mesleki eğitimin kalitesinin geliştirilmesine yönelik projeler de yürütülmüştür (ÇSGB, 2016: 63-65).

KOSGEB tarafından yürütülen Girişimcilik Destek Programında yeni girişimci desteği kapsamında hibe veya kredi anlamında kadın girişimcilere pozitif ayrımcılık yapılarak %20 daha fazla destek verilmektedir (KOSGEB, 2018: 12). MEB ve özel

[33] Mülga Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve mülga ASPB arasında 2012 yılında imzalanan Kadın Çiftçi Eğitimi İşbirliği Protokolü.

sektör işbirliğinde yürütülen Girişimcilikte Önce Kadın projesi ile halk eğitim ve olgunlaşma enstitüleri kursiyerlerine hem eğitim verilmekte hem de kadınların ürünleri internet üzerinden satılmaktadır (MEB, 2018b). Ayrıca, kadın girişimciliğini desteklemek için haneiçinde üretilen ürünlerini işyeri açmaksızın satanlar gelir vergisinden[34] muaf tutulmuştur.

İŞKUR aktif ve pasif istihdam politikalarıyla işsizliğin önüne geçmeye çalışmaktadır. Bunlardan birincisinin kapsamında mesleki eğitim kursları ve rehabilitasyon faaliyetleri, girişimcilik eğitim programları, öğrencilere ve işsizlere yönelik işbaşı eğitim programları yer almaktadır (İŞKUR, 2018: 50).

Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarınca yürütülen yukarıda bahsedilen projelerin, yapılan protokoller kapsamında yürütülen çalışmaların kadınların istihdamının artırılması ve çalışma hayatında yaşadıkları güçlüklerin önüne geçilmesi konusunda katkılarının da sonuç raporları ve faaliyet raporları yoluyla değerlendirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

2.2.4. Kadına Karşı Şiddeti Önlemeye Yönelik Çalışmalar

Toplumun kanayan yarası olan ve bir türlü önüne geçilemeyen kadına karşı uygulanan her türlü şiddetin önlenmesinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bakımından üzerinde önemle durulması gereken ilk konudur. Şiddet hem toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hem sonucu hem de nedeni olabilmektedir.

Bu bölümde kadına yönelik şiddetin önlenmesi çalışmalarına ve konu kapsamında bazı verilere değinilecektir. İstanbul Sözleşmesinden yola çıkarak yapılan çalışmalar şiddeti önleme, koruma ve destek olma, soruşturma ve kovuşturma olarak

[34] Söz konusu muafiyete ilişkin hüküm 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 9 uncu maddesinde yer almaktadır.

sınıflandırılacaktır ve bu kapsamda yasal tedbirler, politika tedbirleri ve diğer çalışmalar değerlendirilecektir.

Ulusal mevzuat incelendiğinde eşitlik ilkesine ilişkin Anayasanın 10 uncu maddesi en üst hukuk normudur. Madde hükmünden maddedeki şekli anlamdaki eşitliğin fiili anlamda eşitliğe dönüştürülmesinde alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanmaması gerektiği anlaşılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve şiddet bağlamında durumun ve yapılan çalışmaların değerlendirilmesindeki bir diğer norm; uluslar arası bir belge olarak bağlayıcılığı olan, 11 Mayıs 2011'de imzaladığımız ve yürürlüğü 1 Ağustos 2014 olan İstanbul Sözleşmesidir. Sözleşmenin hükümleri gereği, ülkemizin kadına karşı her türlü şiddetin önlenmesinde, soruşturulmasında, cezalandırılmasında ve şiddet mağdurlarına destek verilmesinde yükümlülükleri bulunmaktadır. Ayrıca Sözleşme[35] (Avrupa Konseyi, 2011: 6) taraf devletin sözleşmeyi uygulamada ve etkilerini değerlendirmede toplumsal cinsiyet bakış açısını katmasını beklemektedir.

Sözleşmenin[36] (Avrupa Konseyi, 2011: 7) şiddetin önlenmesinde politika, tedbir ve programlar için uygun beşeri ve mali kaynağın sağlanması gerektiği vurgusunu yapması taraf ülkelerin TCDB'yi uygulamaları gerektiği sonucuna götürmektedir.

Şiddeti önlemek, mağduru korumak ve ona destek olmak için hazırlanmış bir diğer hukuki düzenleme ise yürürlük yılı 2012 olan 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanundur. Kanunun amacı[37] incelendiğinde şiddete uğrayan kadının ve Kanunda sayılı aile bireylerinin ve bu kişilere yönelik

[35] Konuya ilişkin hüküm İstanbul Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde yer almaktadır.

[36] Konuya ilişkin hüküm İstanbul Sözleşmesinin 8 inci maddesinde yer almaktadır.

[37] 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Hakkında Kanunun" amacı, kapsamı ve temel ilkeleri Kanunun 1 inci maddesinde yer almaktadır.

şiddetin önlenmesidir. Kanunda bu çalışmalara kaynak ayrılmasına ilişkin mali hükümler yer almakta olup, bunlar TCDB bütçesinin uygulamasının örnekleri olarak değerlendirilmektedir.

Bunların dışında başka kanunlarda da kadına karşı şiddetin önlenmesine, kovuşturma ve cezalandırmaya yönelik çeşitli hükümler bulunmaktadır. Ayrıca, 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesinde[38] ki bu Genelgenin konusu Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler olup çocuğa ve kadına karşı şiddetin önlenmesi konusunda alınacak koruyucu tedbir ve önlemler ile sorumlu kurumlarla işbirliği kurumları belirlenmiştir.

Kadına yönelik şiddete ilişkin engel olma ve önleme ile koruma ve destek çalışmalarına kurumlar açısından bakıldığında; aile danışmanının görev ve yetkileri arasında aile içi şiddeti önleme de olan aile danışma merkezleri[39], şiddetin önlenmesinde çalışmalar yapma görevi de olan sosyal hizmet merkezleri[40], kamu ve STK'ların açabileceği ve doğrudan veya Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezleri (ŞÖNİM) aracılığıyla hukuki, psikolojik, maddi vb. hizmetler sunan kadın konukevleri[41], temel ilkelerinden biri mağdurun ve beraberindekilerin güvenliklerinin sağlanması, ekonomik, hukuki ve psikolojik destek verilmesi olan ŞÖNİM'ler[42] ve

[38] Bkz. 23 no'lu dipnottaki açıklama.

[39] 4/9/2012 tarihli ve 28401 sayılı RG'de yayımlanan "Gerçek Kişiler ve Özel Hukuk Tüzel Kişileri ile Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Açılacak Aile Danışma Merkezleri Yönetmeliği"nde detaylı bilgiler yer alamaktadır.

[40] 9/2/2013 tarihli ve 28554 sayılı RG'de yayımlanan "Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği"nde detaylı bilgiler yer almaktadır.

[41] 05/01/2013 tarihli ve 28519 sayılı RG'de yayımlanan "Kadın Konukevlerinin Açılması ve İşletilmesi Hakkında Yönetmelik"te detaylı bilgiler yer almaktadır.

[42] 17/03/2016 tarihli ve 29656 sayılı RG'de yayımlanan "Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik"te detaylı bilgiler yer almaktadır.

ŞÖNİM'e başvuran kadınların ve çocukların 2 haftaya kadar kalabildikleri ilk kabul birimleri[43] bulunmaktadır.

Bugün itibarıyla 110 adet kadın konukevi bulunmaktadır (KSGM, 2019). 2016 yılında 29.612 kadın beraberlerindeki 17.956 çocuk söz konusu konukevleri ve ilk kabul birimlerinden hizmet almıştır. Buralarda kalan kadınlara ve çocuklara yönelik eğitim, meslek edindirme, hukuki destek ve kreş hizmeti sunulmuştur (KSGM, 2017: 57; KSGM, 2018a: 71). Bunlara ilaveten 32 adet yerel yönetimlerde olmak üzere 2 adet Göç İdaresi Genel Müdürlüğüne ve 1 adet STK'lara bağlı konukevi bulunmaktadır ve toplam kapasite 3.482'dir (KSGM, 2019).

Kadına yönelik şiddeti önleme ile koruma ve desteğe yönelik bir diğer politika belgesi Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planının (2012-2015) ardından 2016 yılı Aralık ayından itibaren ise kadına yönelik her türlü şiddeti önleme, mağdurların korunması için işbirliğinin sağlanması temel amacında 2016-2020 dönemini kapsayan ve uygulamaya konulan yeni Plandır. Plan kapsamında yapılması düşünülen eylemlerden en önemlisi idari yapılanma ve düzenlemeler açısından yapılabilecekler dışında farkındalık yaratma ve zihniyet dönüşümünün sağlanmasıdır (ASPB, 2016b: 42-43).

Plandaki (ASPB, 2016b: 70) en dikkat çekici ve faydalı olabileceği düşünülen hedef sağlık hizmetleri olup bunun altında yer alan rehabilitasyon, destek ve terapi hizmetlerinin şiddet uygulayan ve şiddete maruz kalanların tedavileri açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

İstanbul Sözleşmesi[44] (Avrupa Konseyi, 2011: 8,9) kapsamında değerlendirildiğinde, şiddeti önleme faaliyetleri kapsamında; kadınların

[43] Bknz. 41 no'lu dipnot.

güçlendirilmesine yönelik program ve faaliyetler yapılması, şiddetin önlenmesi için bilinçlendirme ve farkındalık çalışmaları yapılması şiddeti uygulayanlara önleyici müdahale ve tedavi programları uygulanması, mağdurlara veya mağduriyete neden olanlara yönelik profesyonellerin yetiştirilmesi, özel sektör ve medyanın da kadına yönelik şiddeti önlemeye katılım sağlaması yer almaktadır. Yakın zamanda ülkemizde bu kapsamda yapılan çalışmalara aşağıdaki paragraflarda değinilmektedir.

Mülga ASPB, kamu kurumları ve uluslararası kurumlarla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına karşı şiddetin önlenmesine yönelik işbirliği protokolleri imzalamıştır. Bugüne kadar farklı meslek gruplarına (polis, hakim, savcı, sağlık çalışanları, TSK personeli, din görevlileri) yönelik bu konularda eğitimler düzenlenmiştir.

Aileiçi Şiddetle Mücadele Projesi kapsamında, 26 il için durum analizi yapılmış, eylem planları hazırlanmış, ilgili personele yönelik kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmiş hizmetlerde standartlaşmanın sağlanmasına yönelik çalışmalar geliştirilmiş ve sivil toplum kuruluşlarına hibe verilmiştir (ASPB, 2017a: 93). Ayrıca, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Gününde KSGM tarafından çeşitli etkinlikler düzenlenmektedir (ASPB, 2017a: 186).

Şiddetin Suriyeli kadınlara ve çocuklarına yönelik olanını önlemek ve hizmette etkinlik sağlamak amacıyla da BM Nüfus Fonu, AFAD ve mülga ASPB işbirliğiyle Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddetle Mücadele ve Müdahale İnsani Yardım Programı yürütülmüş, bilgilendirici broşürler hazırlanmıştır (ASPB, 2016a: 232).

Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddetle ilgili halka yönelik eğitimlerde 2017'de 45.563 kişiye ulaşılmıştır. Yine kamu spotları, kampanyaları ve

[44] Sözleşmenin 12-17 nci maddelerinde bu hususlar detaylı bir şekilde düzenlenmektedir.

farklı meslek gruplarından kişilerle yapılan toplantılarla da kadına yönelik şiddeti önlemede farkındalık yaratılmaya çalışılmaktadır (KSGM, 2018a: 63,68).

İstanbul Sözleşmesinde[45] (Avrupa Konseyi, 2011: 17-19) soruşturma ve kovuşturmaya ilişkin taraf devletlerin yapacakları arasında; etkili soruşturma ve kovuşturma için gerekli yasal tedbirlerin alınması, kolluk kuvvetlerinin şiddet eylemini süratle önlemesi, acil durumlarda uzaklaştırma emri verilmesi, mağdurların engelleme ve koruma tedbirlerinden yararlanması için yasal tedbirlerin alınması bulunmaktadır.

Bu kapsamda değerlendirilebilecek yasal düzenlemeye örnek 6284 sayılı Kanundur. Bunun dışında 2015 yılı itibarıyla 81 İl Emniyet Müdürlüğünün ilgili biriminde Aile içi ve Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Büro Amirlikleri ve 37 İl Jandarma Komutanlığında ise Çocuk ve Kadın Kısım Amirliği kurulmuştur. Ocak 2018 itibarıyla 6284 sayılı Kanun kapsamında şiddete uğrayan kişilerin başvurabilecekleri Cumhuriyet Başsavcılıklarında, 56 Aile İçi Şiddet Suçları Soruşturma Bürosu bulunmaktadır. Yine aynı tarih itibarıyla faaliyette olan 263 Aile Mahkemesinde, 6284 sayılı Kanun kapsamındaki başvurular karara bağlanmaktadır (ASPB, 2017a: 59; KSGM, 2018a: 74). Bunlar da kadına yönelik şiddetin önlenmesinde soruşturma ve kovuşturmada yapılanlar olarak değerlendirilebilir.

6284 sayılı Kanunun uygulanması konusunda örneğin koruyucu tedbir kararının alınması konusunda uygulamada olan sorunlar olduğu anlaşılmaktadır (Erçoşkun Şenol, 2019:438).

Kadına yönelik şiddet bahsi geçen düzenlemelere ve çalışmalara rağmen son bulmamaktadır. Bu bakımdan Kanunların uygulanmasından kaynaklı sorunların çözülmesi önemlidir. Ayrıca, kadına yönelik şiddetle mücadele için halkın her kesimine

[45] İstanbul Sözleşmesinin 49-58 inci maddeleri arasında soruşturma, kovuşturma, usul hukuku ve koruyucu tedbirlere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması, eğitimin niteliğinin artırılması gibi apriori tedbirler alınabileceği gibi cezaların artırılması, kadına şiddete verilecek cezada indirim yapılmaması, sığınma evlerinin sayısının artırılması, kadının ve çocuklarının güvenliğinin tam olarak sağlanması gibi a posteriori önlemler de alınabilir.

3. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMENİN TÜRKİYE UYGULAMASINDA MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİ

3.1 TCDB'nin Türkiye'de Uygulanmasının Değerlendirmesi

Günümüzde devletin kamu kaynaklarını hangi yollarla sağlayacağı ve bu kaynakların hangi miktarlarda nerelere harcanacağı konusunda halkın bizzat veya karar vermeye yetkili temsilcileri aracılığıyla söz sahibi olması bütçe hakkı olarak ifade edilmektedir (Biçer ve Yılmaz, 2010). Yani kısaca bütçeleme sürecinde vatandaşların söz hakkı olması bütçe hakkı olarak tanımlanabilir ve bu bağlamda ülkemizde de kadınların bütçe hakkını etkin bir şekilde kullanmasının TCDB yaklaşımının uygulanması ile mümkün olacağı söylenebilir.

Türkiye'de 2005 yılında 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun tüm hükümleri yürürlüğe girmiş ve 2006 yılından itibaren yeni bir bütçe sistemine geçilmiştir. Böylece, kamu kaynaklarının etkin, ekonomik ve verimli kullanılmasını esas alan; plan, program ve bütçe ilişkisini kuran performansa dayalı çok yıllı bütçeleme anlayışının hayata geçirilmesi hedeflenmiştir.

Anayasanın 161 inci maddesi olan "Bütçe ve kesin hesap" maddesinde yapılan değişiklik ile bütçe kanunu teklifinin Cumhurbaşkanınca TBMM'ye sunulacağı hüküm altına alınmıştır. Söz konusu değişiklik 24 Haziran 2018 milletvekili genel seçimi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri sonrası Cumhurbaşkanının göreve başladığı tarih ile yürürlüğe girmiştir. Cumhurbaşkanlığı sistemine geçişin getirdiği bütçe sürecine ilişkin bu yenilikle birlikte, 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı KHK ile 5018 sayılı Kanunda da çok sayıda değişiklik yapılmıştır.

TCDB yazınında çalışmaları olan Sharp (2003: 78). tarafından bazı problemli alanları bulunmakla birlikte; performansa dayalı bir bütçelemede TCDB'nin uygulanmasının mümkün olduğu değerlendirmesi yapılmaktadır.

Bu bölümde TCDB yaklaşımının ülkemizde MYB açısından uygulanabilirliği konusu kavramsal çerçevenin anlatıldığı bölüm temel alınarak değerlendirilecek ve ilgili başlıklar altında merkezi yönetim bütçesinin (MYB)[46] hazırlık, kanunlaşma, uygulama ve denetim aşamalarında toplumsal cinsiyete duyarlılık açısından ele alınarak değerlendirmelere yer verilecektir.

3.1.1 TCDB Analizi

Önceki bölümlerde anlatıldığı gibi TCDB analizi; analiz edilmek istenilen politika ve programlar hakkında bilgi toplanmasını, toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların belirlenmesini, faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı analizini, TCDB tahsisi analizini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik önerilerin geliştirilmesini kapsar.

3.1.1.1 Politika ve Programlar Hakkında Bilgi Toplanması

Bu tezde program daha önce de belirtildiği üzere, ilgili kamu sektörü veya kamu hizmeti olarak ele alındığı için bu aşamada, kamu sektörünün seçilmesi ve bu sektöre ilişkin bilginin toplanarak değerlendirilmesi ve analizin politika belgeleri üzerinden de yapılması için aşağıda anlatılacak olan yöntem izlenebilir.

Öncelikle idarelerin bütçelerini hazırlamasından, MYB Kanun Tasarısının TBMM'ye sunulmasına kadar olan süreç olarak ifade edilebilecek MYB'nin hazırlık

[46]Merkezi Yönetim Bütçesi 5018 sayılı Kanuna Ekli (I), (II) ve (III) sayılı cetvellerde yer alan genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, özel bütçeli idareler ve düzenleyici ve denetleyici kurumların bütçelerinden oluşur.

aşamasında yararlanılan üst politika belgelerinin analizi ile TCDB analizine başlanabilir. MYB'nin hazırlık çalışmalarını başlatan Orta Vadeli Program (OVP) ve Orta Vadeli Mali Plan (OVMP) olmakla birlikte, söz konusu program ve planın oluşturulmasında referans alınan bir üst makro politika belgesi Kalkınma Planıdır.

-**Kalkınma Planı**: 10 uncu Kalkınma Planı hariç 1963 yılından beri beşer yıllık olarak mülga Kalkınma Bakanlığı[47] tarafından hazırlanmış kalkınma planlarının hedef ve politikaları arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ibaresi kullanılmamış olmakla birlikte; 6 ncı Kalkınma Planından itibaren "kadın-erkek eşitliği","kadın-erkek fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi", "kadının statüsünün iyileştirilmesi"," kadının toplumsal konumunun güçlendirilmesi" gibi ifadeler kullanılarak kadına yönelik politikalara yer verilmiştir.

11 inci Kalkınma Planı incelendiğinde, istihdam ve çalışma hayatı, ailenin güçlendirilmesi, sağlık, kadın, çocuk, sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve yoksullukla mücadele, nüfus ve yaşlanma, şehirleşme, kırsal kalkınma başlıkları altında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunacak politika ve tedbirler bulunduğu görülmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a).

Ailenin güçlendirilmesi bölümünde yer alan eğitimin her kademesinde aileiçi rollerin adil paylaşımına yönelik eğitim verilmesinin (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 150) "adil paylaşım" kelimelerinin yorumuna bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kurulu kalıplaşmış rol dağılımının nesiller arasında sürdürülerek devam etmesinin önlenmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

[47] 703 sayılı KHK'nın 17 nci maddesi ile 3/6/2011 tarihli ve 641 sayılı "Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin; adı "Kalkınmaya İlişkin Bazı Kurullar Hakkında Kanun Hükmünde Kararname" şeklinde değiştirilmiş ve Bakanlığın teşkilatına ilişkin pek çok maddesi yürürlükten kaldırılmıştır. Mevcut 16 Bakanlık arasında Kalkınma Bakanlığı bulunmamakta olup, anılan mülga Bakanlığın pek çok görevi de 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile kurulan Strateji ve Bütçe Başkanlığınca gerçekleştirilmektedir.

Planın çocukla ilgili bölümünde eğitimde fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik belirlenen politikaların (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 154) çocukların erken çocukluk döneminden itibaren eğitim hayatına erişebilmeleri ve sürdürebilmelerine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Ayrıca kadınların eğitimin her kademesine erişimlerinin kolaylaştırılması ve devamlılıklarının sağlanması hedefine Planının kadın başlıklı bölümünde yer verilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 152).

Planda sağlık bölümünde yaşlılara yönelik gerek evde sağlık hizmeti sunulmasına ve gerekse evde bakım ve yaşlılıkla ilgili konularda uzman bakım merkezlerine yönelik hedefler yer almaktadır. Ayrıca bebek ve anne ölüm oranlarının düşürülmesi hedef göstergeler olarak seçilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 146, 149).

Yaşlılara yönelik politikalara nüfus ve yaşlanma başlığı altında da yer verilmekte olup yaşlı bakım hizmetlerinde işgücünün kalitesinin artırılması hedeflenmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 167). Hemen hemen aynı olan hedefe sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve yoksullukla mücadele bölümünde de yer verilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 161). Yaşlı bakımına yönelik hizmetlerin niteliğinin artırılması ve yaygınlaştırılması bu hizmetleri haneiçinde genellikle kadınlar gerçekleştirdiği için toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltabilir.

Planın kadın başlıklı bölümüne göre kadınlara yönelik sağlık hizmeti sunumunun iyileştirilmesi ve hedef kitlenin sağlık bilincinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 152).

İstihdam ve çalışma hayatına ilişkin bölümde kadınların işgücüne katılımının kolaylaştırılması ve istihdama katılımlarının artırılması için bilgi teknolojileriyle ilgili mesleki bilgilerinin artırılacağı ve bakım hizmetlerine önem verileceği anlaşılmaktadır. Aktif işgücü programlarının uygulanmasında ve kayıtdışı istihdamla mücadele

edilmesinde etkinlik vurgusu yapılmaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 141-144). İşgücü piyasasının değişen şartlarına paralel olarak kadınların mesleki bilgi ve becerilerine katkı sağlayacak eğitimlere katılmaları, iş bulmalarını olumlu yönde etkileyebilir.

Planın kadın bölümünde kadının güçlenmesi vurgusu yapılarak kadının hem özel sektörde hem de kamuda üst kademelerde olmasının, siyasete katılımının, e-ticarette yer almasının, girişimcilik desteklerinden yararlanmasının, kırsalda girişimci olmasının ve kız çocuklarının bilim, teknoloji gibi alanlardaki mesleklerde yer almalarının artırılmasına yönelik politikalar belirlenmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 151). Bu kapsamda hedeflenenleri ölçmek için kadınların okullaşma oranları, istihdam ve işgücüne katılım oranları, parlamentoda temsiliyeti, kendi hesabına çalışan ve işveren olarak çalışma oranları alınmıştır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 153).

Şiddeti önleme açısından Plan incelendiğinde, 11 inci Kalkınma Planında kadına yönelik şiddeti de içeren aileiçi şiddetin ve ayrımcılığın önüne geçilmesi için hem örgün ve hem de yaygın eğitim aracı kılınarak bilinç düzeyinin yükseltilmesine vurgu yapılmakta. Ayrıca Planda bu konudaki korumaya ve önlemeye yönelik hizmetlerin etkinliğinin artırılması hedeflenmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 150-151).

Çocukluk dönemlerinde verilen eğitimin ve yaşanılan aile ortamının çocuğun ileride iyi ya da kötü alışkanlıklara sahip bir birey olmasını belirlediği dikkate alındığında, Kalkınma Planında benimsenen hedef için uygun ve etkin çalışmalar yürütülerek gelecek nesiller kadına yönelik şiddetten uzak olarak yetiştirilebilir.

Yine kadınla ilgili bölümde kadına yönelik şiddetin ve erken yaşta evliliklerin önlenmesi için farkındalık çalışmaları yapılması, koruyucu ve önleyici hizmetlerin etkinliğinin artırılması ve hizmet sunucuların kapasitelerinin artırılması gibi hedefler belirlenmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 152).

Planın çocukla ilgili bölümünde erken dönem çocuk bakım ve eğitimi ile ilgili konularda erişilebilirlik, nitelik, çeşitlilik ve nicelik ile ilgili hedefler yer almaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019a: 155).

Planda toplumsal cinsiyet eşitliği ibaresi geçmemekle birlikte başta çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadınların istihdamının artırılması gibi konulardaki hedeflerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltacağı değerlendirilmektedir.

-**Yıllık Program**[48]: 2020 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında başta Kadın başlığı olmak üzere "Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı", "Girişimcilik ve KOBİ'ler", "İstihdam ve Çalışma Hayatı" ve "Kırsal Kalkınma" başlıkları altında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacak politika ve tedbirlere yer verilmiştir.

Bu kapsamda 2020 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019g: 99,206,271,351) kadın istihdamında kayıtdışılıkla mücadele, kadın kooperatiflerine destek, kadınların işgücü piyasasına katılımını sağlayacak aktif istihdam politikalarının uygulanması, bunlardan işbaşı eğitim programları ile mesleki eğitim kurslarına katılanlara çocuk bakım desteğinin sürdürülmesi, kırsalda beşeri sermayenin artırılması için özellikle de kadınların yaygın eğitim kurslarına erişiminin sağlanması, "Kadın Çiftçiler Yeniliklerle Buluşuyor Programının" yaygınlaştırılması ve kırsalda verilen tarımsal eğitim faaliyetlerinde kadınlara öncelik verilmesi gibi konularda politika, tedbir ve faaliyetler bulunmaktadır.

[48] 641 sayılı KHK'nın 703 sayılı KHK ile mülga olmadan önceki 32 nci maddesinde "Yıllık Program" olarak bilinen politika belgesinin yeni sistemde karşılığı 13 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 2 nci maddesi ile Strateji ve Bütçe Başkanlığına verilen görevlerde sayılan "Cumhurbaşkanlığı yıllık programı"dır. Bununla birlikte, 13 sayılı Kararnamenin 2 nci maddesinin (m) bendinde ve 5018 sayılı Kanunun 7, 10, 11 ve 17 nci maddelerinde halen "yıllık program" ibaresi yer almaktadır.

Programın "Kadın" başlıklı bölümünde 11 inci Kalkınma Planının bir hedefi olan kadın-erkek fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi kapsamında kadının ekonomik ve sosyal hayatta güçlendirilmesi, ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi, siyasete katılımının artırılması, kadınların kooperatif kurmalarının kolaylaştırılması, kamuda yönetim ve karar organlarında yer almaları ve kırsalda kadın girişimciliğinin artırılması tedbirleri kapsamında projeler yapılması, eğitim ve danışmanlık programları düzenlenmesi, bilinçlendirme çalışmaları yapılmasına yönelik faaliyetler bulunmaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019g: 289).

Aynı bölümün altında kadına yönelik şiddetin, her türlü istismarın ve erken yaşta evliliklerin önüne geçilmesi tedbiri kapsamında düzenlemelerin uygulanmasında etkinliğin sağlanması, kamu personeli ve farklı gruplara eğitimler düzenlenmesi, kurumlararası koordinasyonun artırılması gibi tedbirler kapsamında konu hakkındaki eylem planların takibinin yapılması, eğitimler düzenlenmesi, kadın konukevlerindeki hizmetlerin kalite ve etkinliğinin artırılması gibi faaliyetlere yer verilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019g: 290).

Kadın başlığı altındaki bölümde sağlıkla ilgili olarak kadınların kanser taramasına katılımlarının artırılması tedbiri ile kadınların sağlık okur-yazarlığının geliştirilmesi tedbirlerine yönelik farkındalık çalışmalarına dönük faaliyetlere yer verilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019g: 291).

Ayrıca TCDB'ye geçişin önemli bir aşaması olarak program bütçe sisteminde program ve alt programlarla kadınlara ve kız çocuklarına bütçeden ayrılan payın görülmesinin sağlanacağı vurgusu yapılmaktadır. Yine "Kadın" başlıklı bölümünde faaliyet ve projeler kapsamında "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Planlamanın Uygulanması Projesi"ne 2020 yılında başlanacağı öngörüsüne ve bu projenin hazırlık çalışmalarının tamamlanacağına yer verilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019g: 287, 289).

-**OVP:** Kamuoyuyla Yeni Ekonomi Programı olarak da paylaşılan 2020-2022 Orta Vadeli Programda (OVP) (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019) ise doğrudan kadına ve kız çocuklarına yönelik eğitim ve kadına yönelik şiddeti önleme konularına ilişkin herhangi bir politikaya yer verilmemektedir.

Bütçe ile ilgili üst politika belgelerinden olan 2020-2022 OVP'de sağlık alanında doğrudan kadınlara ve kız çocuklarına yönelik bir politikadan bahsedilmemekle birlikte, program ve projelerin anlatıldığı gençlik ve toplum bölümünde yer alan gençlerin madde, internet ve sosyal medya bağımlılıkları gibi olumsuz alışkanlıklarla mücadele edilerek hem ruhsal hem de fiziksel sağlıklarının korunmasına yönelik gerçekleştirilmesi planlanan proje ve bilinçlendirme çalışmalarından kızlar da faydalanacaktır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019: 29).

Programda büyüme ve istihdam bölümündeki kadınların istihdamına artırmak için esnek çalışma modellerine, mesleki eğitime, kooperatiflere ve çocuk bakımına yönelik mevzuat düzenlemeleri yapılacağı belirtilmektedir. Ayrıca işsizlikle mücadele için mesleki eğitimden ve girişimcilikle ilgili programlardan faydalanılacağı anlaşılmaktadır (Hazine ve Maliye Bakanlığı, 2019: 19). Ancak bu politikalardan esnek çalışma modellerinin sadece kadın eksenli değil erkeklere yönelik de olması ve bu bakımdan hane içi sorumlulukların paylaşılmasına da katkı sağlaması, ücret ve sosyal güvenlik hakları gibi konularda olumsuzluk yaratmayarak kadın istihdamını artırması halinde toplumsal cinsiyet eşitliğine katkısı olabilir.

-**OVMP:** 2020-2022 dönemi OVMP'de[49] toplumsal cinsiyet eşitliğini de içeren doğrudan bir politikaya vurgu bulunmamaktadır. Bununla birlikte; toplumsal cinsiyet

[49] 1658 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile onaylanan 2020-2022 dönemi OVMP, 10.10.2019 tarihli ve 30914 sayılı RG'de yayımlanmıştır ve 8 inci sayfasında kriterler bulunmaktadır.

eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunacak bazı giderlerin tespitinde hangi kriterlerin esas alındığına değinilmektedir.

-Bütçe Çağrısı ile Bütçe ve Yatırım Programı Hazırlama Rehberleri: Rehberlerde kamu idarelerinin bütçe ve yatırım tekliflerinin hazırlanmasında esas alması gereken bazı hususlar vardır.

2020-2022 dönemi Bütçe Çağrısında ve eki Rehberde[50] toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin herhangi bir yönlendirme veya bilgi yer almamaktadır.

Bununla birlikte, 2021 yılında tüm aşamalarıyla uygulanmaya başlayacak olan program bütçeye geçiş çalışmaları kapsamında yayımlanan program sınıflandırması ve performans bilgisine ilişkin program bütçe rehberinde kadınlar ve çocuklara yönelik programlar belirlenebileceği vurgusu yapılmaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019b: 11).

Bu kapsamda 67 sayılı Cumhurbaşkanlığı Oluru ekinde yer alan listelerde "Kadının Güçlenmesi" programı ve onun alt programları olan "Kadına Yönelik Ayrımcılık ve Şiddetle Mücadele Edilmesi" ve "Kadının Toplumsal Statüsünün Geliştirilmesi ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" bulunmaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019c: 11).

Söz konusu program ve alt programların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan harcamaların ve programın anahtar göstergeleri ile birlikte değerlendirildiğinde bunun toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisinin sonuçlarının ölçülmesi bakımından TCDB uygulamasına ilişkin önemli bir adım olduğu değerlendirilmektedir.

Program Bütçe Rehberinde (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019c: 29) yer alan olabildiğince kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik performans

[50] 10.10.2019 tarihli ve 30914 sayılı RG'de yayımlanan 2020-2022 Dönemi Bütçe Çağrısı Tebliğ olarak yayımlanmıştır.

göstergelerinin seçilmesinin yani alt program göstergeleri seçilmesinin vurgulanması ve bu göstergelerin takibi ile bütçenin toplumsal cinsiyet etkisinin sonuçlarının ölçülmek istenildiği değerlendirilmektedir.

2020-2022 dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde[51] yatırım programı hazırlama sürecinde uyulacak esaslar arasında idarelerin yatırım projelerini toplumsal cinsiyete duyarlı hazırlamaları ve uygulamaları belirtilmektedir. Burada toplumsal cinsiyete duyarlı olmanın kısaca neyi ifade ettiğine de değinilmiş ve farklılaşan ihtiyaç ve öncelik vurgusu yapılmıştır. Ayrıca Rehberin ilgili bölümünden hazırlama ve uygulama aşamalarına yönelik olarak projelerin kadınların güçlenmesine de katkı sağlaması gerektiği anlaşılmaktadır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019e: 18).

TCDB açısından değerlendirildiğinde bütçede yatırım harcamalarının planlanması aşamasında toplumsal cinsiyete duyarlı olarak yatırım politikası belirlenmesi önemli bir gelişme olmakla birlikte, kamu idarelerinin bunu nasıl yapacaklarına ilişkin yönlendirici bir bilginin Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde veya başka bir rehberde bulunmamasının idareler açısından bir zorluk yaratabileceği değerlendirilmektedir.

OECD'nin bu konudaki tavsiyeleri arasında altyapı yatırımlarına ilişkin toplumsal cinsiyeti dikkate alan bir yönetişim modelinin benimsenmesi ve bu modelde ihtiyaçların değerlendirilmesi, karar verme ve önceliklendirme, proje hazırlama, yapım ve işin teslimi ile bakımı süreçlerinde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması bulunmaktadır (Rivadeneria, 2019: 10).

Yine 2020-2022 Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde "Diğer Kamu Hizmetleri" sektörünün alt sektörü olan "İstihdam ve Çalışma Hayatı" sektöründe emek piyasasında dezavantajlı olanlar arasında sayılan kadın ve diğer grupların piyasaya katılımının ve uyumunun sağlanmasına yönelik projelere, "Sosyal İçerme" sektöründe

[51] 10.10.2019 tarihli ve 30914 sayılı RG'de yayımlanan 2020-2022 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberi 2019/21 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi eki olarak yayımlanmıştır.

ise; kadınların güçlendirilmesi projelerine öncelik verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019e: 24).

Ayrıca Rehberin fizibilite etüdü formatının sosyal analiz bölümünde projelerin parasallaştırılmayan etkilerinden sayılan toplumsal gruplara etkisi bölümünde kadınların da sayıldığı toplumun tüm gruplarına nasıl bir iyileştirme sağlayacağına ilişkin bilgilere yer verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019e: 46).

İdarelerin Hazırlıkları: Kurumsal düzeyde kamu idareleri 5 yıllık dönemi içeren bir politika belgesi olarak Stratejik Planlarını hazırlarlar. Yıllık olarak ise performans programlarını hazırlarlar.

Program Bütçe Rehberinde (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019c: 47) performans programlarının içeriğinde değişiklikler yapılmış olup, performans hedefinin alt program hedefi, performans göstergesinin alt program göstergeleri, faaliyetler olarak ise program bütçe ile belirlenen faaliyetler olacağı anlaşılmaktadır. Sonuç olarak performans programlarının şekli de program bütçeye geçiş çalışmaları kapsamında değiştirilmiştir.

Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik yapılan harcamaların toplam bütçe içerisindeki payı daha yüksek olan, onları doğrudan etkileyerek toplumsal cinsiyet eşitliğini etkilediği bilinen asıl faaliyet alanı eğitim, sağlık, çalışma, aile olan bakanlıkların bütçe sürecinde en üst politika belgesi olan stratejik planlarının, performans programlarının ve eylem planlarının analizi ile TCDB analizine başlanabilir. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda hangi politikalar; hangi amaçlar, hedefler ile performans göstergeleri benimsenmiş; performans hedeflerini gerçekleştirmek için hangi faaliyetlere ne kadar bütçe ayrılmış ortaya konulur.

Örneğin, stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliğinin dikkate alınmasına ilişkin olarak, mülga ASPB'nin son Stratejik Planında (2018-2022) TCDB'ye ilişkin farkındalık oluşturulacağı belirtilmiş, "koruyucu ve önleyici hizmetlerin nitelik ve

niceliğinin geliştirilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması" stratejik amacının "kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele etme ve kadının toplumdaki yerini güçlendirme" stratejik hedefinin altında TCDB'ye yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesiyle ilgili performans göstergeleri bulunmaktadır (ASPB, 2017b: 59). Bu hedef istihdam alanında, eğitimde ve sağlıkta toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacının gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemlidir. Çünkü kadının güçlenmesi başta eğitim olmak üzere özellikle istihdam alanında bulunan eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik politikaların belirlenerek bunların faaliyetlere dönüştürülmesi ile gerçekleşebilir.

Mülga ASPB'nin 2018 yılı performans programında "kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek ve kadının konumunu güçlendirme" performans hedefi kapsamında kadının güçlendirilmesine yönelik faaliyetler arasında Türkiye'de TCDB ve Planlamanın Uygulanması Projesi sayılmaktadır (ASPB, 2018: 38). Söz konusu projenin yapılması TCDB'nin ülkemizde uygulanması açısından yol gösterici olacaktır.

Halihazırda stratejik planı olan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik stratejik amacı olabilecek idarelerin stratejik planları incelendiğinde Adalet Bakanlığının Stratejik Planında (2015-2019) kadın dezavantajlı gruplar içinde sayılarak, bu grupların adalete erişimine ilişkin uygulamaların geliştirilmesi amacı benimsenmiş ve adalet sisteminde mağdur merkezli uygulamaların geliştirilmesi stratejik hedefine yönelik hedeflerden biri olarak tek bir mağdur hattının oluşturulması seçilmiştir (Adalet Bakanlığı; 2015: 84).

Sağlık Bakanlığının Stratejik Planında (2013-2017) "bireylerin sağlık ihtiyaçlarına ve beklentilerine insanı merkeze alan bütüncül yaklaşımla cevap verebilme" stratejik amacı bulunmakta olup, aslında dezavantajlı grupların özelliklerinin sayıldığı anılan amacın stratejik hedefinde benimsenen stratejilerden biri sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesinde kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve

ülkemizin en önemli problemlerinden olan kadına yönelik şiddetin önlenmesidir (Sağlık Bakanlığı, 2012: 108).

3.1.1.2 Toplumsal Cinsiyete İlişkin Sorunların Belirlenmesi

Toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların belirlenmesi aşamasında ise eğitim, sağlık, istihdam sektörlerinde ve kadına yönelik şiddet gibi konularda TÜİK'in, kurumların, üniversitelerin ve STK'ların hazırladıkları istatistiki verilerden, araştırma raporlarından, alan araştırmalarından, uluslararası kurumların verilerinden ve çeşitli çalışmalardan yararlanılabilir. Bu yöntemlerle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ihtiyaç duyulan alanların tespit edilebileceği değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini izlemeye ve değerlendirmeye yarayan güvenilir veriler hem TCDB uygulamasına geçilmesine hazırlık aşaması hem de geçtikten sonrası için olmazsa olmazdır. Ayrıca verilerin güvenilirliği yanında sürekli olması, uluslar arası karşılaştırmalara izin verebilmesi, herkes tarafından ulaşılabilir olması, sayısından çok toplumsal cinsiyet etki analizi yapılabilmesine imkan verebilecek niteliğe sahip olmasına odaklanılması gerektiği değerlendirilmektedir. Sonuçta elde edilen verilerle, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde durum tespiti ile birlikte bunun sebeplerinin ortadan kaldırılmasını engelleyen etkenler ortaya çıkarılabilir ve sorunun çözümüne odaklı genel hedefler belirlenebilir.

CEİD tarafından yürütülmüş kısa adı Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Projesi'nde eğitim, sağlık, istihdam, kadınlara yönelik şiddet gibi 10 tematik alanda hazırlanan haritalama raporlarında bu alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerçekleştirilecek izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde yararlanılabilecek çok fazla gösterge belirlemiştir (CEİD, 2018).

Söz konusu göstergelerin önemi yadsınamaz ve önerilen göstergelerin de üretilmesi halinde toplumsal cinsiyet eşitliğinde ülkemizdeki durum ve ulaşılmak istenilen hedef için hangi alanlarda çalışmalar yapılması gerektiği konusunda önemli bir veri seti olacağı değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, bu tezde TÜİK ve diğer kurumların yayınladıkları bahsi geçen sektörlerde ve konularda önceki bölümlerde seçili nicel veriler kullanılarak mevcut eşitsizliklerin tespiti yapılmıştır.

Buna göre eğitimde bazı göstergeler toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaldığını göstermekle birlikte, okuma-yazma bilmeyen kadın sayısı halen çok yüksektir.

Kadın ve bebek sağlığı konusunda da göstergeler olumlu gelişmeler yaşandığına işaret etmekle birlikte, sağlık hizmetlerine erişim ve erken yaşta evlilik gibi konularda bazı sorunlar bulunmaktadır.

İstihdam sektöründe kadınların işgücüne katılımının düşük olduğu ve bunda adaletsiz toplumsal cinsiyet rollerinin oldukça etkili olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca ücret adaletsizlikleri, kayıtdışı çalıştırılma gibi problemler bulunmakta ve kadın işsizliği yaygındır.

Kadına yönelik şiddet konusunda kırsaldaki kadın kenttekinden daha fazla şiddete maruz kalmakta ve kadın cinayetlerinin ne yazık ki önüne geçilememektedir.

3.1.1.3 Faaliyetlerin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Analizi

Program hakkında genel bir bilgi edinip, hedef kitleye ilişkin bilgi toplanıp, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ortaya konulduktan sonra faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlı analizi yapılabilir. Bu noktada, kamu hizmetinden doğrudan veya dolaylı yararlananların sayısı ve cinsiyete göre dağılımı, memnuniyet analizi,

faaliyetlere ilişkin karar sürecinin analizi ve sunulan hizmetin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki faydası ortaya konulur.

Türkiye özelinde sunulan kamu hizmeti sürekli bir hizmet ise her yıl, belli bir dönemde uygulanıyorsa ilgili dönem için bu kamu hizmeti kapsamındaki faaliyetler analiz edilebilir. Bunun için yine MYB açısından stratejik plan ve performans programlarındaki amaç hedef ve göstergelerden ve faaliyet raporlarından yararlanılabilir. Çünkü belgelerde yer alan performans göstergeleri gibi bilgiler faaliyetin yöneldiği hedef kitlesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi hakkında bilgi verebilir.

Ayrıca, stratejik plan hazırlanırken yapılan durum analizinin bir parçası olan paydaş analizi ile faaliyetten yararlanan dış paydaşların kurumun faaliyetleriyle ilgili düşünceleri yani memnuniyetinin ölçümü, kurumların sundukları hizmetlerle ilgili olarak değerlendirmelerin ortaya çıkmasını sağlar.

Bu aşamaya bir örnek verirsek, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Faaliyet Raporunda (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019d: 111) 2018 yılı için ŞÖNİM'lerden 107.070 kadın, 10.462 erkek ve 17.740 çocuğun hizmet aldığı belirtilmektedir. Buna göre ŞÖNİM'ler aracılığıyla sunulan kamu hizmetlerinin doğrudan yararlanıcısı daha çok kadınlardır. Faaliyet raporunda memnuniyet analizi yapıldığına dair herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.

Anılan Raporda "kadına yönelik şiddetle mücadele için açılan toplam kuruluş sayısı" performans göstergesi olarak alınmıştır. "Kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek ve kadının toplumdaki konumunu güçlendirmek" performans hedefinin altında yer alan diğer çıktı odaklı göstergeler ise; "güçlendirme süreci tamamlanıp işe yerleşen şiddet mağduru kadın sayısı", "farkındalık çalışmaları ve eğitimlere katılan kişi sayısıdır" (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019d: 276). Toplantı sayısı, etkinlik sayısı,

faaliyet sayısı gibi bu performans hedefinin de altında yer alan girdi göstergelerinden çok, çıktı odaklı göstergelerin belirlenmesi izlenen politikaların kadına yönelik şiddeti azaltıp azaltmadığının daha etkili biçimde tespit edilebilmesini sağlayabilir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı dışında MEB Sağlık Bakanlığı gibi kadınlara ve kız çocuklarına yönelik hizmetlerin payı bütçede diğer idarelere kıyasla daha yüksek olan kurum ve kuruluşların faaliyetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlılık analizi yapılabilir.

3.1.1.4 TCDB Tahsisi Analizi

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe tahsisi aşamasında kamu gelir ve giderlerinin analizi, kamu harcama etki analizi veya bütçe tahsisatındaki yeterliliğin değerlendirilmesi yapılır. Buna göre, halihazırdaki bütçe sistemimizde uygulanan kısaca ABS olarak adlandırılan kurumsal, fonksiyonel ve ekonomik sınıflandırma[52] toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak kamu kurumlarının ayırdıkları bütçenin belirlenmesinde kullanılabilir.

Ancak giderin ekonomik sınıflandırmasındaki kodların çoğu, harcamaların hedef kitlesine ilişkin bilgi vermede yetersiz kalmaktadır. Çünkü ekonomik sınıflandırmanın birinci düzeyinde personel giderleri, sosyal güvenlik kurumlarına Devlet primi giderleri, mal ve hizmet alım giderleri kodunun ikinci düzeyindeki tedavi ve cenaze giderleri ve cari transferlerin dördüncü düzeyindeki bazı kodlar hariç harcamanın hedef kitlesine ilişkin bilgi vermemektedir. Bahsi geçen ekonomik kodlardan da kadın ve erkekler için ne kadar kaynak tahsis edildiği ayrımı doğrudan yapılamamaktadır.

[52] ABS'ye göre kurumsal (I.düzey), bütçe giderlerinin fonksiyonel (I.düzey), finansman ve ekonomik (I.düzey) sınıflandırmalarına ilişkin kodlara EK 1'de yer verilmektedir.

Bununla birlikte, özellikli çeşitli giderler için fonksiyonel sınıflandırmanın dördüncü düzeyinde takip yapılabilmektedir. Örneğin, 2018 yılı itibarıyla mülga ASPB'nin "24.01.00.62- Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri"nin[53] fonksiyonel sınıflandırmanın birinci düzeyinde "10-Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardım Hizmetleri" kodu bulunmaktadır. Bu kodun üçüncü düzeyde "10.9.9- Sınıflandırmaya girmeyen sosyal güvenlik ve sosyal yardım hizmetleri" olarak adlandırılan kodunun dördüncü düzeydeki kırılımında yer alan kodlar altındaki ödenekler MYB'den toplumsal cinsiyet eşitliği için ayrılan kaynak tutarının görülmesine imkan sağlayabilir.

Söz konusu fonksiyonel kodlar "10.9.9.55-Kadına Yönelik Hizmetler", "10.9.9.58-6284 sayılı Kanun Madde 3-1/d Hükümlerine[54] göre Kreş Giderleri", "10.9.9.59-6284 sayılı Kanun Kapsamında Barınma Giderleri" ile "10.9.9.60-6284 sayılı Kanun Kapsamında Yapılan Giderler"dir.

Konu bütçe tahsisi açısından değerlendirildiğinde, anılan kodların bulunduğu tertiplere[55] ve kurumsal kodu "24.01.32.00" olan KSGM'nin merkez teşkilatına 2018 yılı için ayrılan ödenek 155.007.018 TL olup bunun yaklaşık 26,690 milyar TL olan mülga ASPB bütçesi içerisindeki payı %0,58'dir.[56] Bu oran, ASPB gibi MYB içindeki payı çok büyük olan bir bakanlık açısından düşük gibi düşünülebilir. Ancak konu sadece oran üzerinden değerlendirilmeyip, faaliyet raporu açıklandıktan sonra gerçekleştirilen faaliyet ve çalışmalar için yapılan harcamaların hedeflenenlere ulaşılmasında yeterli mi yoksa yetersiz mi kaldığı açısından da incelenirse bütçe tahsisi analizi daha doğru değerlendirilmiş olur. Bu açıdan bakıldığında, Bakanlığın 2018 yılı Faaliyet Raporunda ödenek yetersizliğinden bahsedilmemiştir.

---

[53] 2019 yılı bütçesinden itibaren bu kodun adı "İl Müdürlükleri" olarak yer değiştirilmiştir.

[54] Korunan kişinin çocukları için sağlanan kreş desteğine ilişkin hüküm bulunmaktadır.

[55] 5018 sayılı Kanunun 15 inci maddesine göre, tertip deyimi "kurumsal, fonksiyonel ve finansman tipi kodların bütün düzeyleri ile ekonomik sınıflandırmanın ilk iki düzeyini" ifade eder.

[56] 2018 yılı MYB Kanununda yer alan mülga ASPB'nin bütçe rakamları esas alınarak hesaplanmıştır.

Bununla birlikte, mülga ASPB'nin 2016 yılı Faaliyet Raporuna göre 2016 yılında 20 kadın konukevi onarılmış, hedeflenen 14 olmasına rağmen 9 ŞÖNİM açılmış hedeflenen 5 olmasına rağmen hiç kadın konukevi açılamamıştır. Raporda Kurum tarafından hedeflenenin altında ŞÖNİM açılmasını ve kadın konukevi açılamamasının nedenleri arasında bütçe yetersizliği sayılmaktadır (ASPB, 2017a: 188-189).

Buna göre TCDB uygulandığında, kadınlara yönelik faaliyet ve çalışmalarda, bütçe imkanları dahilinde, ödenek yetersizliği problemlerinin daha kolay aşılabileceği değerlendirilmektedir. Çünkü hedefi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak olan bir idarenin bütçe tahsisatının da, bütçe imkanları çerçevesinde, bu hedef için gerçekleştirilecek faaliyetlere yetecek şekilde yapılması gerekir.

Benzer husus 2021 yılından itibaren tam olarak uygulanacak performansı da içeren program bütçe uygulaması için de geçerlidir. Çünkü idareler performans göstergelerini Cumhurbaşkanı Teklifi aşamasındaki ödeneklerinin büyüklüğüne göre güncelleyebileceklerdir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019c:30).

Yine bu aşamada tüm toplumu ilgilendiren kamu harcamalarında cinsiyete göre ayrıştırılmış kamu harcama etki analizi yani birim hizmet maliyetinin yararlanan kadın ve erkek sayısı ile çarpılması ile bir toplumsal cinsiyete göre kamu harcama etki analizi de yapılabilir (Klatzer vd., 2015: 61). Doğrudan kadınlar ve kız çocuklarını ya da sadece erkekler ve erkek çocuklarına yönelik hizmetlerde ise o hizmet için yapılan harcamanın tamamı esas alınarak bir harcama analizi yapılabilir.

TCDB bütçenin yarısının kadınlara ve diğer yarısının erkeklere ayrılması uygulaması değildir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kamusal harcamaların bu eşitliği sağlayacak şekilde yapılabilmesi gerekli olup bunun için gerekli olan faaliyet ve hizmetlere ihtiyaç duyulan bütçe tahsisinin yapılması önceliklidir.

İstihdamı artırmak için uygulanan mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programı ve işbaşı eğitim programlarından oluşan aktif işgücü piyasası programlarından yararlananlar açısından konu değerlendirilirse; bu programlar için yapılan harcama 2017 yılı için 1.354.870.000 TL olup, yararlanıcıların 279.508'i kadın, 229.343'ü erkektir ve 116.624 kurs düzenlenmiştir (İŞKUR, 2018: 50). Buna göre maliyet olarak da değerlendirilebilecek yararlanıcı başına birim hizmet harcaması yaklaşık 2.662 TL olup, yararlanıcı başına yapılan harcamadan yola çıkıldığında kadınlar için yapılan harcama ise yaklaşık 744.219.828 TL, erkeklere yapılan harcama ise yaklaşık 610.650.171 TL'dir. Buna göre kadınlar için yapılan harcama daha yüksektir.

Ancak, bu analiz yapılırken programların her birine yapılan harcama verileri ve katılımcı sayıları ayrı ayrı değerlendirilip ile işe yerleştirilen kadın ve erkek sayıları da dikkate alınırsa analiz daha anlamlı olacaktır.

Öte yandan analizi yapılan kurumun kendisinin veya bir biriminin tamamını verdiği hizmetlerin hedef kitlesi toplumsal cinsiyet eşitliğinde dezavantajlı konumda olan kadınlar ve kız çocukları ise MYB'de bu eşitliğin sağlanması için tahsis edilen kaynağın tespitinde fonksiyonel veya ekonomik sınıflandırma ayrımına gitmeden sadece kurumsal sınıflandırmaya da bakılabilir. Örneğin, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının bir birimi olan bir önceki sayfada yapılan hesaplamalara da dahil edilen KSGM'nin bütçesi gibi.

Bir birimin tüm harcamalarının doğrudan kadına ve kız çocuklarına yönelik olması şimdilik istisnai olmakla birlikte TCDB tüm bileşenleriyle etkin bir şekilde uygulanırsa kamu kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili birimler kurulması halinde bu durum istisna olmaktan çıkacaktır.

3.1.1.5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Artırmaya Yönelik Önerilerin Geliştirilmesi

Durum analizinin son aşaması ise toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik somut önerilerin geliştirilmesidir. Bu öneriler bütçe büyüklüklerine, bütçe sürecine, hizmet ve faaliyetlere, hedeflere vb. ilişkin olabilir.

Bunu örnekle açıklamak gerekirse, sosyal yardımlara ilişkin bir analiz yapıldıktan sonra bu sosyal hizmetlerin de yararlanıcıları değerlendirilerek kadınlara ve kız çocuklarına yapılacak harcamaların önceliklendirilmesi ve demografik yapı, yoksulluk sınırı gibi çeşitli göstergeler dikkate alınarak sosyal hizmetlere yönelik harcamaların oranının da belli bir büyüklüğün altında kalmamasına ilişkin kural[57] belirlenebilir. Bütçede ödeneklerin belli bir oranının sosyal harcamalar için ayrılmasına ilişkin OVMP'ye bağlayıcı bir oran konulabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandıktan sonra bu oran kaldırılabilir ve eşitsizliğin olduğu diğer alanlarda eşitliğin sağlanması için yapılması gereken harcamalara ilişkin oranlar belirlenebilir.

Ayrıca, MYB'de kadınların istihdamının arttırılmasına yönelik faaliyetlerin sayıları ve ödenekleri etkinliği ölçüldükten sonra arttırılabilir. Bu kapsamda, kadın girişimcilere verilen Yeni Girişimci Desteği olarak 2020 yılı Bütçe Gerekçesine (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019f: 142) göre 2014 yılında 4.630 işletmeye verilen destek tutarı 49.204.646 TL iken bu rakamların 25/09/2019 tarihi itibarıyla 13.825 işletme için 232.682.989 TL olarak gerçekleşmesi olumlu bir gelişmedir. Diğer yandan, bu desteklerin devamlılığı ve artırılması kadar kurulan girişimin sürekliliği de önemlidir.

Yukarıdaki paragraflarda ve önceki bölümlerde bu konularda getirilen çeşitli önerilere ilaveten Türkiye'de kadının durumu değerlendirildiğinde; genel olarak bütçe

[57] Örneğin, Filipinlerde sağlık, eğitim, refah, sosyal güvenlik, konut edindirme gibi sosyal hizmetler için bütçenin %40'ı ayrılmaktadır (Elson, 2006: 23).

belgelerinde kadın istihdamının artırılmasına yönelik kamu harcamalarına öncelik verilmesinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına önemli oranda katkıda bulunabilir.

Bu anlamda yukarıda bahsedilen girişimci desteği dışında işgücü arz piyasasının talepleri dikkate alınarak eğitim faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi, eğitimlerin kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinin dışında farklı alanlarda yapılması ve mesleki eğitimler sonrası istihdam garantisi verilmesi uygulamalarına başvurulabilir. Ayrıca istihdam sektöründe yapılacak analiz sonuçlarına göre, bu sayılanların dışında daha birçok çalışma yapılabilir.

Bu tür bir analiz yapan Karadeniz ve Yılmaz'ın (2017) Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin kadının çalışma hayatına girmesini ve sosyal güvenceye erişimine ilişkin yaptıkları çalışmada yer verdikleri bakım sigortasının kurulması, bakım sektöründe nitelikli eleman yetiştirilmesi, bakım sigortası kurulana kadar yaşlı ve engelli bakımını üstlenen kadınların sosyal sigorta primlerinin ödenerek emekli olmalarının sağlanması (Karadeniz ve Yılmaz, 2017: 24) önerileri önemli olup, bunlar kadınların istihdamını olumlu etkileyebilir.

3.1.2 Politikaların, Planlamanın ve Bütçenin Yeniden Tasarlanması

Durum analizi tamamlandıktan sonra politikaların, planlamanın ve bütçenin yeniden tasarlanması için çalışmalar başlatılır. Bu bölümde bütçenin ülkemizde hazırlık, kanunlaşma, uygulama ve denetim aşamalarına yönelik mevcut durumuna toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının nasıl kazandırılabileceği ele alınacaktır.

3.1.2.1 Hazırlık

Ülkemizde bütçede toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın en temel gereksinimi bunu sağlayacak bir anayasa, yasa veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yürürlüğe

konulmuş bir düzenlemenin varlığıdır. Böyle bir düzenleme yapıldığı takdirde yasal olarak tüm üst politika belgeleri ve bütçe kanun teklifinin buna uygun olması gerekecektir.

Bununla birlikte, önceki bölümlerde MYB hazırlıklarında uyulması gereken üst politika belgelerinin Kalkınma Planları, Yılı Programları, OVP, OVMP, Bütçe Çağrısı ve eki Bütçe Hazırlama Rehberi ile Yatırım Genelgesi ve eki Yatırım Programı Hazırlama Rehberi olduğundan bahsedilmişti.

11 inci Kalkınma Planında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikalar bulunduğu ortaya konulmuştur. Genel olarak Kalkınma Planında herhangi bir eksiklik tespit edilmemiş olmakla birlikte, Planda toplumsal cinsiyet eşitliği ibaresinin kullanılmamış olması bir eksikliktir. Bu bağlamda, Kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan politika ve tedbirlere yer verilmesinin TCDB'nin uygulanmasının başlamasında gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

2020 yılı Cumhurbaşkanlığı Yılı Programında da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik amaç ve hedeflerin olduğu tespit edilmişti. Bu politika belgesinde de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına hizmet eden daha etkin politikalar olması ve bunların sürekliliği önemlidir.

Plan ve programlar gibi kurumsal dokümanlar açısından önemli olduğu için OVP'de toplumsal cinsiyet politika hedeflerine daha fazla yer verilmelidir.

OVMP'lerde gelire ve gidere ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına hizmet eden politikalar olması idareler bütçelerini hazırlarken diğer politika belgelerinde olduğu gibi bu belgeleri esas aldıkları için oldukça önemlidir. Ancak, OVMP'de merkezi yönetim kapsamındaki idarelerin bütçe ödenek teklif tavanlarına ABS'nin ekonomik sınıflandırma düzeyinde yer verilmesi MYB içerisinde idarelerin

toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak ne boyutta bir bütçe ayırabileceklerini analiz etme imkanı vermemektedir.

Bu bakımdan 2021 yılında uygulamaya geçilecek olan performansı da içeren program bütçe sistemi toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ayrılan kaynakların görünür kılınmasına program sınıflandırmasındaki program, alt program ve faaliyet sınıflandırmasıyla imkan sağlayabilir.

2020 idare performans programlarından itibaren performans hedefi alt program hedefi olarak değişecektir. Alt programın maliyeti faaliyetlerin maliyetinden oluşacaktır. 2021 yılı bütçe hazırlık sürecinde idareler tekliflerini yaparken "Faaliyet Gerekçesi" tablosunu kullanacağı için toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili faaliyetlerin maliyeti tespit edilerek, toplumsal cinsiyetle ilgili olarak MYB'den ayrılan kaynağın tespit edilmesi mümkün olacaktır (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019b: 34,42).

Diğer taraftan, başta bütçenin hazırlanması ve uygulanması sürecinde yer alan personel olmak üzere tüm kurumların çalışanlarına toplumsal cinsiyet duyarlılığının kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Bunun sonucunda kamu politikalarını belirleyenlerin ve uygulayanların herhangi bir politika belgesinde TCDB'nin uygulanmasına yönelik bir amaç olmasa dahi, bu konuda istekli olması sağlanabilir.

Toplumsal cinsiyetle ilgili konularda kurumsal bilincin artırılması, sürecin başlaması ve devam etmesi açısından gereklidir. Özellikle de temel hizmet alanında hedef kitlesi kadınlar ve kız çocukları olan kurumların en başta üst yönetici ve harcama yetkililerinin, birimlerdeki çalışanlarının toplumsal cinsiyet eşitliğinin ne olduğunu özümseyerek bu perspektife sahip olmaları gerektiği değerlendirilmektedir.

Stratejik plan hazırlama, idare düzeyinde TCDB yaklaşımının uygulanacağı ilk aşama olarak değerlendirilmektedir. Bu yüzden, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini

içeren bir stratejik plan hazırlanması için planın hazırlanması sürecinde kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almış çalışanlarının, kadın çalışanlarının ve STK'ların katılımının ve planın toplumsal cinsiyet eşitliğine olası etkilerinin analizler yapılarak tespit edilmesi gereklidir.

Daha önceki bölümlerde yapılan TCDB analizi neticesinde mevcut stratejik planlarında kadına ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik stratejik amaç veya hedef belirleyen idareler ASPB, Sağlık Bakanlığı ve Adalet Bakanlığıdır. MYB içerisinde stratejik planlarında daha çok idarenin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik amaç veya hedef belirlemesi gerekmektedir.

Bütçenin hazırlık sürecinin bir parçası olan performans programlarında cinsiyet göstergelerine yer verilerek, performans hedefleri ölçülebilir göstergeler yoluyla izlenebilmelidir. Örneğin, spora katılımı artırmak stratejik amacının altında kadınların spora katılımını artırmak olarak belirlenen bir performans hedefine spor tesislerinden yararlanan kadın sayısındaki artış, lisanslı kadın sporcu sayısı gibi performans göstergeleri belirlenebilir.

İdareler sadece uyguladıkları politikaların sonuçlarından etkilenen dışsal paydaşlarla ilgili değil iç işleyişleri ile ilgili de toplumsal cinsiyet göstergeleri belirleyebilirler. Kadının üst düzey görevlerde yer almasının toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi açısından gerekli olduğu değerlendirildiğinde kadın büyükelçi sayısı, kadın rektörlerin veya dekanların üniversitelerin toplam rektör veya fakültelerin dekan sayılarına oranı, yönetim kurullarındaki cinsiyet oranı gibi göstergeler de performans hedefi olarak belirlenebilir.

Ayrıca, eşitlik göstergeleri olarak hem kadınların hem de erkeklerin yararlandıkları hizmetlerde faaliyetten yararlanan erkek sayısının kadın sayısına oranı veya tam tersi gibi göstergeler ile hizmetlerin sunulduğu sektörlerde toplumsal cinsiyet

eşitliğinin ölçülmesi sağlanabilir. Örneğin, performans göstergesi olarak MEB taşımalı eğitim uygulamasından yararlanan kızların erkeklere oranı, mesleki ve teknik eğitim veren okullarda okuyan kızların erkeklere oranı gibi.

Bütçelerinde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik harcamalarının payı daha yüksek olan idarelerin bütçe tekliflerine ek hazırlaması zorunlu olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik hedef, faaliyet, göstergelerin yer aldığı performans programı benzeri bir bütçe belgesi olan ve kapsamında ilgili sektördeki toplumsal cinsiyet eşitliğindeki mevcut durum, alınacak tedbirler ve bunların toplumsal cinsiyet etkisi gibi hususların olacağı *toplumsal cinsiyet bütçe beyanı* hazırlamalarına ilişkin gerekli yasal düzenlemeler yapılarak, TCDB'nin uygulanmasının ilerleyen dönemlerinde bütçe hazırlık sürecine dahil edilebilir. Ülkemizde program bütçeye geçildikten sonra ise bu tür bir belgede öne çıkacak bölüm toplumsal cinsiyet etki analizi bölümü olacaktır.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet bütçe beyanında mümkünse tüm politika alanlarında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik geçmiş yıllarda ve gelecek 3 yılda yapılması planlanan çalışmalara, mevcut cinsiyete göre ayrıştırılmış göstergelere, yılı bütçesinin cinsiyet eşitliğine etkisine, ayrılan bütçeye ve belirlenen politikaların uluslar arası hedeflerin hangilerinin gerçekleşmesine hizmet edeceğine yer verilmesi önemlidir. Beyanın kısa ve anlaşılır olması da vatandaşın bütçe okur yazarlığına katkı sağlayabilecektir.

Bütçe belgelerinin içeriklerine yönelik öneriler getirilen hazırlık aşaması Şenesen'in (2013) TCDB'nin üç sacayağından biri olarak saydığı "bütçe belgelerinin cinsiyetlendirilmesi" olarak ifade edilebilir.

Yine dış paydaşların da önemi unutulmamalı ve gerek plan ve politika belgeleri hazırlanırken gerekse bütçe hazırlık sürecinde üniversitelerin kadın sorunları, kadın

çalışmaları, aile sorunları gibi araştırma ve uygulama merkezlerinin ve anabilim dallarının sağlayabileceği akademik katkılardan yararlanılmalıdır.

3.1.2.2 Kanunlaşma

MYB kanun teklifi kanun halini almadan önce Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülmektedir. MYB kanun teklifi metni maddeler, gider ve gelir cetvellerini kamu idareleri itibarıyla görüşülür ve oylama yapılır.

Kanunlaşma aşamalarından PBK'da görüşülme aşamasında MYB teklifine bazı idareler istisna tutularak hazırladıkları toplumsal cinsiyet bütçe beyanlarının konsolide edilmiş hali olan Merkezi Yönetim Bütçesi Toplumsal Cinsiyet Bütçe Beyanının eklenmesi, Komisyondaki[58] kadın milletvekili sayısının artırılması, komisyonda kurum bütçeleri görüşülürken performans programlarının daha detaylı değerlendirilmesi ve komisyon ile genel kuruldaki bütçe görüşmelerinde ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği konularına yeterli zamanın ayrılması TCDB uygulaması açısından gereklidir.

Ayrıca, kanunların kadın erkek eşitliği bakış açısıyla değerlendirilmesi için kurulan KEFEK, MYB Kanun teklifine toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili değerlendirmelerin yer aldığı bir rapor yani toplumsal cinsiyet etki analizi değerlendirme raporu hazırlayabilir. Süreçte STK'ların ve akademisyenlerin de görüşlerine başvurularak, bütçe farklı bakış açılarının katkılarıyla hedeflenen alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacına daha da yaklaşacak bir yapıya kavuşturulabilir.

[58] Plan ve Bütçe Komisyonu Başkan dahil 30 üyeden oluşmaktadır ve halihazırda bu üyelerin sadece 3'ü kadın milletvekilidir.

Hem politikaların yeniden tasarlanmasında hem de bütçenin kanunlaşmasında karar vericilerin kimler olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği lenslerine sahip olup olmadığı ve konuyu ne kadar benimsedikleri de önemlidir.

MYB açısından değerlendirildiğinde, karar alma mercilerinde en başta Parlamentoda daha fazla kadın temsiliyetinin[59] olması elzemdir. Bunun için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılarak siyasi partilerde kadın siyasetçilerin lehine kota, OECD[60] ülkeleri kıyaslamaları da yapılarak uygulanmalı, Türkiye'de kamusal alanda üst düzey makamlarda özellikle de siyasette kadının temsilinin artması sağlanmalıdır.

3.1.2.3 Uygulama

Bütçenin uygulanması, MYB kanunu ile idarelere tahsis edilen ödeneklerin idarelerin performans programlarında yer alan hedeflerine ulaşmak için gerçekleştirecekleri faaliyetler için harcama yapmaları olarak ifade edilebilir.

TCDB yaklaşımının uygulanmasına karar verildiği zaman hem yapılacak TCDB analizi hem de uygulama için kamu idarelerinde kurumsal düzeyde sürekli; merkezi olarak ise gelir açısından değerlendirildiğinde HMB, harcama açısından Strateji ve Bütçe Başkanlığı ve kadına yönelik politikalar belirleme ve hedef kitlesine yönelik önemli bir harcamacı bakanlık olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı temsilcilerinden oluşan kurul veya komisyon şeklinde geçici bir koordinasyon birimi oluşturulabilir ve bu birim, kurumlar için Merkezi Yönetim Bütçesi TCDB Analiz ve Uygulama Rehberi hazırlayabilir.

---

[59] TBMM'de 596 milletvekili bulunmakta ve bunların 102'si yani %17,32'si kadın milletvekilidir (TBMM, 2019).

[60] 2017 yılında kadın parlamenterlerin oranında OECD ülkelerinin ortalaması %28,8 olup en yüksek orana sahip ülke %47, 6 ile İzlanda'dır (OECDStat, 2019).

Ayrıca tüm bakanlıklarda birer toplumsal cinsiyet eşitliği konularından sorumlu personel veya bir grup seçilebilir. Hazırlık ve uygulama konularında yönlendirici bu aracın varlığı ile birimlerin rol ve sorumluluk dağılımının yapılması TCDB'nin uygulanmasında hem yol gösterici olmasını hem de sorumlulukların kuruluşlar arasında paylaşımında oluşabilecek koordinasyonsuzluğun önüne geçilmesini sağlayacaktır.

Performans esaslı bütçeleme TCDB uygulamasına kısmen imkan vermekle birlikte; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacına hizmet eden harcamaların analiz edilmesi hem performansı hem de programı içeren bir bütçe sisteminde daha kolay olacaktır. Çünkü mevcut bütçe sınıflandırmasında kadına yönelik harcamaların her zaman fonksiyonel sınıflandırma altında gösterilmesi mümkün olmayabilir. Ancak program bütçede programlar veya program yapısına bağlı olarak alt programlar veya faaliyetler doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olanlar veya hedef kitlesi kadın ve kız çocukları olarak belirlenebilir. Böyle bir yapı hem *ex ante* hem de *ex post* bir toplumsal cinsiyet etki analizi yapılmasını kolaylaştıracaktır.

2021 yılından itibaren tam olarak uygulanacak yeni program yapısında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacak alt programlara Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sorumluluğundaki "Kadının Güçlenmesi" programında yer verilmiştir. Bunun dışında örneğin, idarelerin sorumluluk alanlarına göre bütçelerinde kadın sağlığı, kadınların istihdamı, kadına karşı şiddetle mücadele edilmesi, hukuk hizmetlerine erişim, kadınlara yönelik eğitim-öğretim gibi konularda da en azından faaliyet düzeyinde bir belirleme yapılması toplumsal cinsiyet eşitliği için ayrılan toplam kaynağı görmek açısından önemlidir.

Bir programdan, alt programdan hatta faaliyetten etkilenen pek çok farklı yaş ve cinsiyette kişiler de olabilir. Böyle bir durumda faaliyetlerin toplumsal cinsiyet etkisine

bir ağırlıklandırma yapılarak bütçede ayrılan kaynağın ne kadarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla ilişkilendirilebileceği tespit edilebilir.

Örneğin, faaliyetin veya hizmetin kadınları ve kız çocuklarını etkileme oranı %100-80 ise toplumsal cinsiyet etkisi (+++), %79-41 ise bu faaliyete toplumsal cinsiyet etkisi (++), %40-10 ise toplumsal cinsiyet etkisi (+), %9-0 ise toplumsal cinsiyet etkisi (nötr) gibi bir etiketleme yapılıp; bütçeden ayrılan kaynağın gösteriminde de bundan yararlanılabilir. Oranların tespit edilmesinde yani idarelerin faaliyetlerinin toplumsal cinsiyet etki analizinde idareler bazı sorulara cevap vererek belli kriterler doğrultusunda bu oranları belirleyebilir. İdarelere bu etiketlemeyi yaparken yol gösterici olması açısından da rehberler hazırlanabilir.

Bütçenin uygulanmasında kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli, mevzuata ve amacına uygun kullanımı açısından; harcama birimleri ile mali hizmetler birimlerince gerçekleştirilen ön mali kontrol ile iç denetim önemlidir.

Bu kapsamda, iç denetçiler yaptıkları performans denetiminde idarenin faaliyetlerini eşitlik açısından da yani cinsiyete duyarlılık konusunu da değerlendirerek, idarenin faaliyet ve hizmetlerinin bu konuda daha iyi bir noktaya gelmesinde rol alabilirler. Öte yandan, idare zaten cinsiyete duyarlı bir bütçe ve performans programı hazırladıysa yapacağı harcamaların da cinsiyet eşitliğini sağlamaya hizmet edeceği varsayılabilir.

Ayrıca, bilindiği üzere Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 24 üncü maddesine göre kanun ve kanun hükmünde kararname taslakları için düzenleyici etki analizinin hazırlanması gerekmekteydi. Anayasa'da yeni sisteme uyum kapsamında 6771 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler çerçevesinde KHK çıkarılmasına yetki veren madde yürürlükten kaldırılmış, 104 üncü maddede Cumhurbaşkanına Cumhurbaşkanlığı kararnamesi çıkarma yetkisi verilmiş ve

değiştirilen 88 inci maddeye göre Bakanlar Kurulu kanun tasarısı hazırlayamayacak ve milletvekilleri kanun teklif edecektir. Yeni sistem çerçevesinde, anılan Yönetmelikte de değişiklik yapılması gerekmektedir.

Politika sürecine dair bir değişiklik bağlamında, mevcut yönetmelikte kamu idarelerinin belli şartlarda hazırlamaları gereken ve düzenlemenin sosyal, ekonomik ve ticari hayata, çevreye ve ilgili kesimlere etkilerinin de ölçülmesini de içeren düzenleyici etki analizinin, kanun teklifi ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleri için yapılmasına ilişkin düzenleme yapılabilir ve detaylı bir rehber hazırlanarak sosyal etki analizinde toplumun farklı kesimlerine yönelik fırsat eşitliği, ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği etkileri vb. konularının değerlendirilmesinde yol gösterici olunabilir.

3.1.2.4 Denetim

MYB Kanununa ilişkin denetim yasama düzeyinde kesinhesap kanun tasarısı, faaliyet raporları ve yargı düzeyinde ise, Sayıştay'ın TBMM adına yaptığı mali ve uygunluk denetimini kapsayan düzenlilik denetimi ile performans denetimini içeren dış denetim ile gerçekleştirilir.

Dış denetim sonucunda Sayıştay idarelerin dış denetim raporlarını ve dış denetim genel değerlendirme raporunu hazırlar. Ayrıca Sayıştay faaliyet genel değerlendirme raporunu hazırlar ve iki rapor[61] da TBMM'ye sunulur. Yine Kurum tarafından kesin hesap kanunu teklifinde yer alan MYB kanunu uygulama sonuçları, kamu idare hesapları esas alınarak saptanan sonuçlarla karşılaştırılarak hazırlanan genel uygunluk bildirimi[62] Sayıştay tarafından TBMM'ye sunulur.

---

[61] Konuya ilişkin hükümler 3/12/2010 tarihli ve 6085 sayılı Sayıştay Kanununun 38 inci ve 39 uncu maddelerinde yer almaktadır.

[62] Söz konusu husus 6085 sayılı Sayıştay Kanununun 41 inci maddesinde düzenlenmektedir.

5018 sayılı Kanuna[63] göre, idarelerin faaliyet raporları, genel faaliyet raporu, dış denetim genel değerlendirme raporu ve kesin hesap kanun teklifi ile MYB kanun teklifiyle birlikte görüşülür.

İdare faaliyet raporunda olması gereken konular şunlardır[64]: İlgili idare hakkındaki genel bilgiler, mali bilgiler ile performans bilgilerinin yer aldığı faaliyetlere ilişkin bilgi ve değerlendirmeler, idarenin gelecek yıllardaki faaliyetlerine ilişkin öneri ve olası risklere karşın tedbirler. İdarenin performans bilgilerine ilişkin bölümde performans hedef ve göstergelerinin gerçekleşmelerine ilişkin açıklayıcı bilgilere de yer verilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan faaliyet raporları idarelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dönük faaliyetlerinin sonuçlarının değerlendirilmesi ve hesap verme sorumluluğu açısından idare düzeyinde temel bir rapor olarak değerlendirilebilir.

İdarelere yönelik Sayıştay denetim raporunun performans denetimine ilişkin bölümünde Sayıştay'ın idarenin stratejik planına, performans programına ve faaliyet raporuna ilişkin değerlendirmeleri yer almaktadır. Bu değerlendirmelerde performans hedef ve göstergelerinin ölçülebilirliği, performans göstergelerine ilişkin sayısal verilerin yer alıp almaması, içerik olarak sunum kriterini sağlayıp sağlamaması, performans programının yayımlanması, kaynak tablolardaki kaynak ihtiyacı ile tahsis edilen ödeneğin toplamlarının tutarlılığı, stratejik plan ile bağlantısının kurulması gibi hususlar bakımından denetlenmesi oldukça önemlidir.

Bununla birlikte, idarelerin dış denetim raporlarının kapsamında yer alan performans denetiminin mali ve hukuki sorumluluk doğurmamakla birlikte; kurumların cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik faaliyetlerinin performans göstergelerinin

[63] Bahsi geçen husus 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 42 nci maddesinde düzenlenmektedir.

[64] Söz konusu husus "Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmeliğin" 18 inci maddesinde düzenlenmektedir.

gerçekleşme sonuçları ve bu göstergelerin performans hedefleri ile ilişkisi ve bunların idareler tarafından iyileştirilmesi açısından da değerlendirilmesinin TCDB uygulamasının bir parçası olarak gerekli olduğu düşünülmektedir.

Sayıştay'ın denetim raporunun faaliyet raporlarına ilişkin değerlendirmelerini içeren bölümü de performans programındaki hedefler ile gerçekleşmeler arasındaki farklılıkların nedenlerine idarelerin faaliyet raporlarında yer vermeleri gerekliliği bakımından önemlidir. Çünkü idare hesap verme sorumluluğu içerisinde olması sebebiyle ulaşılabilir hedefler seçecek ve bu bakımdan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerçekleştirilebilir amaçlar belirleyecektir.

TCDB'nin MYB'de uygulanması mali mevzuatta düzenlendiği takdirde merkezi yönetim kapsamındaki idareler de dahil olmak üzere idarelerin, sosyal güvenlik kurumlarının ve mahalli idarelerin hukukilik ve doğruluk ve güvenilirlilik açısından değerlendirilmesini içeren faaliyet genel değerlendirme raporunda da TCDB'ye ilişkin değerlendirmeler de yer alacaktır.

Bu anlamda söz konusu rapora TCDB'nin MYB düzeyinde uygulanması halinde idare faaliyet raporlarının değerlendirildiği bölüme "toplumsal cinsiyet eşitliği etki değerlendirmesi" veya "toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesi" başlığı eklenip bu başlık altında da Sayıştay'ın, idarelerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili mali bilgileri ve performans sonuçlarına ilişkin genel değerlendirmeleri ayrıca yer alabilir.

3.1.3 TCDB İzleme ve Değerlendirme

Analiz sonrası gerekli bütçe ve politika değişiklikleri yapıldıktan sonra uygulama sonrası izleme ve değerlendirme TCDB yaklaşımının uygulamasının geliştirilmesine ve iyileştirilmesine katkı sağlayacaktır.

İzleme ve değerlendirme denetim yoluyla yapılabilir. Türkiye'deki politikaların, planlamanın ve bütçenin yeniden tasarlanmasında denetime ilişkin bölümde belirtilenlere ilaveten ülkemiz açısından izleme ve değerlendirme konusunda şunlara değinilebilir.

Bütçede idarenin taahhütlerinin ne şekilde gerçekleştiği ve sonuçlarının görüldüğü bir aşama olarak değerlendirilebilecek performans denetiminin toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisini ölçmeyi de içerecek şekilde yapılması, Şenesen'in (2013: 100) bütçeyi "cinsiyetlerarası eşitlik performansı" denetiminin temel aracı olarak gördüğü aşama olarak değerlendirilebilir.

Burada önemli olan idarelerin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili performans göstergelerine ilişkin verilerin ulaşılabilir olması için, kamu idarelerinin özellikle de TÜİK'in cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerini çeşitlendirmeleriyle bunların süreklilik arz etmesidir.

Kurumlar amacı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak olan faaliyetlerinin gerçekleştirilmesindeki performans göstergeleri ile başarılarını ölçebilirler. Faaliyet raporlarına bir bölüm olarak *toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesini* ekleyebilirler ve toplumsal cinsiyet bütçe beyanlarındaki taahhütlerinin gerçekleşmelerine yer verebilirler. Söz konusu beyan aslında bütçe uygulaması sonrası bir çeşit toplumsal cinsiyet etki analizinin *(ex post)* sonuçlarını içerecektir.

Örneğin yeni kurulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının 2018 yılı Faaliyet Raporuna (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019d: 290) göre mülga ÇSGB'nin 2018 yılı Performans Programında yer alan "özel politika gerektiren grupların istihdamını artırmak" performans hedefinde düzenlenen toplantı sayısı, basılan rehber sayısı, işbirliği yapılan kurum ve kuruluş sayısı gibi girdi göstergeleri kullanılmıştır. Bununla birlikte kadın istihdam oranı ve istihdam edilen engelli sayısı gibi çıktı

göstergeleri de belirlenmiş ve engelli istihdamına ilişkin gösterge hedefi dışındaki performans göstergelerinin hedeflenen düzeylerine ulaşıldığı anlaşılmaktadır.

Göstergeler toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı, istihdamda cinsiyet oranı gibi göstergelerle toplumsal cinsiyet eşitliği etkisinin ölçülmesini sağlayacak şekilde çeşitlendirildikten sonra söz konusu performans hedefine, mülga ASPB'nin 2018 yılı Performans Programında (Strateji ve Bütçe Başkanlığı,2019d:261) yer alan "Kadına yönelik ayrımcılıkla mücadele etmek ve kadının toplumdaki konumunu güçlendirmek" performans hedefine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine etki edecek başka performans hedeflerine de yeni kurulan Bakanlığın Performans Programında da yer verilmesi halinde Bakanlığın ayrıca faaliyet raporunda ayrı bir bölüm olarak toplumsal cinsiyet bütçe beyanının değerlendirilmesi bölümünü ekleyebileceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda idarelerin toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmelerinin Sayıştay tarafından değerlendirildiği ayrı bir "merkezi yönetim toplumsal cinsiye bütçe beyanı değerlendirmesi" hazırlanabilir veya dış denetim genel değerlendirme raporuna faaliyet genel değerlendirme raporuna ilişkin olarak da önerilen bölüm gibi bir bölüm olarak "toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesi" başlığı eklenebilir.

Böylece denetim sonuçları idareler tarafından değerlendirilerek TCDB uygulamasının eksiklikleri ve iyileştirilmesi gereken yönleri tespit edilerek, gerekli çalışmalar yapılabilir.

Son olarak durum analizi sürecinde yönlendirici olarak merkezi düzeyde kurulan koordinasyon birimi TCDB'nin uygulanmaya başlandığı ilk zamanlarda izleme ve değerlendirme faaliyetlerinde de danışma birimi görevini yerine getirebilir.

SONUÇ

Bütçe kamu gelir ve giderleriyle kısaca toplumun kadın ve erkeklere yüklediği rol ve sorumluluklar olarak tanımlanan toplumsal cinsiyete etkisi bakımından nötr olmayan bir maliye politikası aracıdır. Bütçelerin toplumsal cinsiyet etkisi olmadığını değerlendirmek ise cinsiyet körlüğü bakış açısına sahip olmanın bir yansımasıdır. Cinsiyet körlüğü bakış açısıyla hazırlanan plan, politika ve belgeler ise toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yaratılmasına sebep olabilirler. Bu bakımdan bu tür düzenlemelerin sonuçlarından kadınların ve erkeklerin farklı etkilendikleri kabulü ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak şekilde hazırlanması yani toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ile katkı sağlanabilir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının karşısında yeralan toplumsal cinsiyet eşitliği ise uygulanan plan ve programların sonuçlarında eşitliği ifade eder ve kadınların ve erkeklerin gerek haklar bakımından gerekse sorumluluklar bakımından eşit olması gerektiğine ve aynı fırsatlara sahip olduklarını işaret eder.

Kalkınma yazınına kadınların dahil olması 1960'larda kadınların ihtiyaçlarına vurgu yapılmasıyla başlamış ve Kalkınmada Kadın, Kadın ve Kalkınma, Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma ve Kadın, Kültür ve Kalkınma yaklaşımlarıyla devam etmiştir. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması kavramı ise 1995'te Pekin'de düzenlenen BM Kadın Konferansıyla ortaya çıkmıştır. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması politika oluşturma sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması genel hedefi çerçevesinde karar vericilerin politikalara karar verme, uygulama ve sonuçlarını değerlendirme aşamalarında toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmalarını gerektirir.

TCDB anlayışının gelişiminde ise BM nezdinde; BM'nin düzenlediği Dünya Kadın Konferansları, CEDAW, Pekin Deklarasyonu; AB nezdinde ise Amsterdam Anlaşması, kadın-erkek eşitliği konusunda benimsenen eylem planları ve kurumların

katkısı olmuştur. 2008 yılında gerçekleştirilen BM Kadının Statüsü Komisyonunun 52 nci oturumunda toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin hazırlanmasını sağlama kararı çıkmıştır.

Bu tezin konusu olan TCDB'nin amaçları şunlardır: toplumsal cinsiyet eşitliğinin odak olarak hükümet politikalarına ve bununla bağlantılı bütçelere yerleştirilmesi, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taahhütlerinin bütçesel taahhütlere dönüştürülmesi ve bütçe ile politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde değiştirilmesidir. TCDB yaklaşımının hayata geçirilmesi için bir siyasi iradenin olması, politikaları belirleyen ve uygulayanların yapılan çalışmalarda STK'lar ve akademik kurumlarla işbirliği içerisinde olması önemlidir.

TCDB'nin aslında birbirlerini takip etme zorunluluğu bulunmayan bileşenleri olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki, bütçelerin kadın ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini anlayabilmek için kullanılan bu çalışmada TCDB analizi olarak ifade edilen bütçelerin toplumsal cinsiyet perspektifiyle analiz edilmesidir. İkinci bileşen, politikaların ve bununla bağlantılı olarak bütçenin yeniden şekillendirilmesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği için kaynak dağılımının yapılmasıdır ve sonuncusu TCDB uygulamasının izleme ve değerlendirilmesidir.

Birinci bileşende; analiz edilmek istenilen politika ve programlar hakkında bilgi toplanılır, toplumsal cinsiyete ilişkin sorunlar belirlenir, faaliyetlerin TCDB analizi yapılır, TCDB açısından bütçe tahsisi analiz edilir ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirilir. İkincisinde, yapılan TCDB analizi sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine erişmek için gerekli olan politika, planlama, faaliyet ve kaynak tahsisi değişikliklerine gidilir. Sonuncusunda ise toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için yapılan faaliyetlerin, çalışmaların, hizmetlerin takibi ve değerlendirilmesi yapılır.

Avusturya'da 2013 yılından beri uygulanan TCDB'nin uygulanma zorunluluğu Avusturya anayasasından kaynaklanmaktadır. Ülkede bütçe kanunu da dahil olmak üzere tüm düzenlemelerin toplumsal cinsiyet etki analizi yapılmaktadır. İdarelerin TCDB'yi uygulamalarını kolaylaştıran rehberler ve bütçe genelgelerinde yönlendirmeler bulunmaktadır. Performans bütçeleme uygulanan ülkede bütçe ödenekleri başlıklar, alt bölümler, global ve detaylı bütçe silsilesini takip eden bir yapıda takip edilmektedir. Her bir alt bölümde en fazla 5 adet amaç belirlenmekte ve en az bir toplumsal cinsiyet eşitliği amacı bulunmak zorundadır. Bütçe sürecinin son aşaması olan denetim sürecinde de performans denetiminde toplumsal cinsiyet etkisi dikkate alınmaktadır.

Fransa'da ise toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar 1970'lerde başlamış, 2014 yılında sosyal hayatın tüm alanlarını kapsayan, politika boşluklarını dolduran ve yaptırımları güçlendiren bir yasa olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası kabul edilmiştir. TCDB anlayışına yönelik çalışmaların başlangıcı 2000 yılında kadın hakları ve eşitliğine yönelik bütçenin de yer aldığı sarı bütçe raporu olarak adlandırılan bir bütçe raporunun hazırlanmasıdır. 2010 yılında kadın erkek eşitliği politikasına ilişkin bu bütçe dokümanı sarı bütçe raporları arasından çıkarılmış ve bütçenin yine eki olarak bir politikayı ve bunu destekleyen programları, politikanın uygulanma şekline ilişkin bilgileri, politikanın performansını artırmak için uygulanacak stratejileri, stratejik açıdan önemli amaçları, performans göstergelerini ve bununla ilgili değerleri ve o programın diğer programlarla bağlantısını içeren Çapraz Politika Belgelerinden biri halini almıştır. Kurumsal yapılanma açısından ise 1984 yılında Kadın Haklarından Sorumlu Merkezi İdare, 1995 yılında siyaset alanında eşitlik yasalarının uygulanmasının denetimi için Eşitlik Gözlemevi kurulmuştur. Son olarak ülke uygulaması olarak Kanada incelenmiştir.

Kanada'da kadınların ekonomik, sosyal ve demokratik hayata katılımının sağlanması için federal hükümet düzeyinde bir bakanın sorumluluğunda 1971 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Birimi başta kadının ekonomik güvenliğinin ve özgürlüğünün sağlanması, kadınların yönetici olmalarının ve demokratik hayata katılımlarının artırılması, kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddetin önlenmesi olmak üzere pek çok alanda çalışmalar yürütmektedir. Ayrıca ülkede 2009 yılından itibaren mevzuat çalışmalarının, plan ve programların toplumsal cinsiyet analizini ve buna ek olarak toplumsal cinsiyet ile yaş, eğitim, dil, kültür ve gelir etkileşimini de içeren GBA+ analizi uygulanmakta ve anılan Birim bunların gerçekleştirilmesi için diğer kurumlara destek sağlamaktadır.

Türkiye'de ise kadın-erkek eşitliği konusundaki çalışmalar Cumhuriyet'in ilk yıllarında inkılaplarla başlamış ve Pekin Deklarasyonu ve AB'nin sosyal politika programlarının etkisi ile devam etmiş günümüzde özellikle mülga ASPB bünyesindeki KSGM'ce yapılan çalışmalarla devam etmiştir ve bundan sonra da bu çalışmaların Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hizmet birimleri arasına alınan aynı isimli genel müdürlük ile devam edeceği düşünülmektedir.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde durum çeşitli alanlarda sayısal göstergelerle incelendiğinde kız çocuklarının eğitimin her seviyede net okullaşma oranları artmakla birlikte ilkokullaşma seviyesinde azalmanın olduğu ve bununla birlikte bazı seviyelerde erkeklerden daha yüksek olduğu, yaygın eğitim faaliyetleriyle kızların meslek edinmelerine de katkıda bulunulduğu, okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve ortaöğretim seviyelerinde kadın öğretmen sayılarının erkek öğretmenlerden daha çok olduğu ancak bu durumun okullardaki yönetici sayıları bakımından farklı olduğu görülmektedir.

Sağlık alanında bazı problemler halen olmakla birlikte, son yıllarda doğurganlık hızında düşüş, anne, çocuk ve bebek ölümlerinde azalma görülmektedir.

İstihdamda ise gerek ulusal ve gerekse uluslararası mevzuattan kaynaklanan yükümlülükler ile kadınların istihdamı teşvik edilmektedir. Ancak, ülkemizde kadınların işgücüne katılımı toplumsal cinsiyet rollerinin de etkisi, köyden kente göç, eğitim, medeni hal, bölgesel ekonomik gelişmişlik gibi çeşitli sebeplerle halen erkeklerinin işgücüne katılım oranının neredeyse yarısıdır ve kadınlar ağırlıklı olarak nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadırlar. Ücrette eşitsizlik, kayıtdışı çalıştırılma, mobbing, terfide adaletsizlik kadınların istihdamını olumsuz etkilemektedir.

Ülkemizde farklı kişi veya gruplardan gelen özellikle fiziksel şiddet ve kadına karşı her türlü şiddet (cinsel, ruhsal ve ekonomik) ciddi bir problemdir. Bununla mücadele için başta 6284 sayılı Kanun olmak üzere çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır ancak bir türlü kadına yönelik şiddetin önüne geçilememektedir. TNSA-2013'ün sonuçları ise fiziksel şiddet görmelerini haklı bulan kadınların oranının azaldığını göstermekle birlikte; halen kadınların %13'ünün bu durumu haklı bulmaları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bu durumu haklı bulan kadınların bilinçaltında nasıl normal bir durum gibi yerleşmiş olduğunun göstergesidir.

Türkiye'de TCDB'nin uygulanmasına ilk olarak TCDB analizinin politika ve programlar hakkında bilgi toplanması ile başlanabilir. MYB'nin hazırlık sürecinde yararlanılan üst politika belgeleri olan 11 inci Kalkınma Planında, Orta Vadeli Programda (2020-2022) Orta Vadeli Mali Planda (2020-2022), Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik amaç, hedef ve tedbirlerin tespiti yapılır. Yine hazırlık sürecinde yol gösterici olan 2020-2022 dönemi Bütçe Çağrısı ve eki Rehber ve 2020-2022 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberi toplumsal

cinsiyete duyarlılık bakımından analiz edilir. Bu analize idare düzeyinde stratejik plan ve performans programları düzeyinde de devam edilir.

11 inci Kalkınma Planının herhangi bir bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliği ifadesi yer almamakla birlikte Planın pek çok bölümünde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya katkısı olabilecek politika ve tedbirler bulunmakta ve bunların gerçekleşmesini ölçmeye yarayan hedef göstergeler bulunmaktadır. Planda toplumsal cinsiyet eşitliği ibaresi geçmemekle birlikte başta çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin niteliğinin ve niceliğinin artırılması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadınların istihdamının artırılması gibi konulardaki hedeflerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltacağı değerlendirilmektedir.

2020 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında başta "Kadın" olmak üzere "Sosyal Güvenlik Sistemi ve Finansmanı", "Girişimcilik ve KOBİ'ler", "İstihdam ve Çalışma Hayatı" ve "Kırsal Kalkınma" başlıkları altında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin amaçlara ve yapılması planlanan eylemlere yer verilmiştir. Kayıtdışı istihdamın önlenmesine, kadının işgücüne katılımının artırılmasına, şiddetin ve erken evliliklerin önüne geçilmesine ve kadın sağlığına yönelik politika, tedbir ve faaliyetler toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Hatta Programın "Kadın" başlıklı bölümünde Türkiye'de TCDB ve Planlamanın Uygulanması Projesi hazırlık çalışmalarının tamamlanması tedbiriyle ve program bütçeye geçişte program ve alt programlarla kadına ve kız çocuklarına yönelik harcamaların izlenebileceğine yer verilerek TCDB'ye vurgu yapılmaktadır.

2020-2022 Orta Vadeli Programda doğrudan kadına ve kız çocuklarına yönelik eğitim ve kadına yönelik şiddeti önleme konularına ilişkin herhangi bir politikaya yer verilmemekle birlikte, sağlıkla ilgili dolaylı yoldan etkisi olacak bağımlılıkla mücadele ve istihdamla ilgili kadınların istihdamına artırmak için esnek çalışma modellerine,

mesleki eğitime, kooperatiflere ve çocuk bakımına yönelik mevzuat düzenlemeleri yapılacağı belirtilmektedir. 2020-2022 dönemi OVMP'de toplumsal cinsiyet eşitliğini de içeren doğrudan bir politikaya vurgu bulunmamaktadır. Bununla birlikte; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlanmasına katkıda bulunacak bazı giderlerin tespitinde hangi kriterlerin esas alındığına değinilmektedir.

2020-2022 dönemi Bütçe Çağrısı ve eki Rehberde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin herhangi bir yönlendirme veya bilgi yer almamakla birlikte; 2021 yılında tüm aşamalarıyla uygulanmaya başlayacak olan program bütçeye geçiş çalışmaları kapsamında yayımlanan program sınıflandırması ve performans bilgisine ilişkin program bütçe rehberinde kadınlar ve çocuklara yönelik programlar belirlenebileceği ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik performans göstergelerinin seçilmesi vurgusu yapılmıştır. Bu kapsamda "Kadının Güçlenmesi" programı ve kadına yönelik şiddetle ilgili ve kadının statüsü ve fırsat eşitliğiyle ilgili iki alt program belirlenmiştir. Bunlar TCDB'ye geçiş için önemli bir adımlardır.

2020-2022 dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberinde kamu yatırım politikaları hazırlığında ve uygulanmasında toplumsal cinsiyete duyarlılığa katkının dikkate alınması genel esasına, Sosyal İçerme Sektöründe ise; kadınların güçlendirilmesi projelerine öncelik verilmesi gerektiği ve fizibilite etüdü formatının sosyal analiz bölümünde projelerin parasallaştırılmayan etkilerinden sayılan toplumsal gruplara etkisine ilişkin bilgilere yer verilmesi belirtilmiştir.

İdarelerin özellikle de kadınlara ve kız çocuklarına yönelik yapılan harcamaların toplam bütçe içerisindeki payı daha yüksek olanların ve onları doğrudan etkileyerek toplumsal cinsiyet eşitliğini etkilediği bilinenlerin stratejik planları ve performans programları incelenebilir.

Bu kapsamda mülga ASBP'nin (2018-2022) stratejik planında kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesine ve kadının güçlendirilmesine ilişkin stratejik amaç bulunduğu, Adalet Bakanlığının (2015-2019) stratejik planında kadının da içinde bulunduğu grupların adalete erişimine ilişkin uygulamaların geliştirilmesi amacının benimsendiği görülmüştür. Sağlık Bakanlığının (2013-2017) stratejik planında ise bireylerin sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin stratejik amacın ilgili stratejik hedefinde benimsenen stratejilerden biri sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesinde kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği ve ülkemizin en önemli problemlerinden olan kadına yönelik şiddetin önlenmesi olduğu tespit edilmiştir.

Toplumsal cinsiyete ilişkin sorunların tespitinde öncelikli alanlar olarak eğitim, sağlık istihdam ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi olarak belirlenip nicel verilerle toplumsal cinsiyet eşitliğinde durum tespit edilmiştir. Bu aşamada ise verilerin güvenilirliği yanında sürekli olması, uluslar arası karşılaştırmalara izin verebilmesi oldukça önemlidir. Söz konusu alanlarda farklı derecelerde de olsa toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığını sürdürdüğü tespit edilmiştir.

Faaliyetlerin analizi için, stratejik plandaki amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için belirlenen performans programındaki performans hedefleri ve ilgili yıla ait faaliyet raporlarındaki bu hedefler için belirlenen göstergelerin gerçekleşmeleri ve diğer bilgilerden yararlanılabilir. Burada önemli olan girdi göstergelerinden çok, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çıktı odaklı göstergelerin belirlenmesidir.

TCDB bütçe tahsisi aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği amacına hizmet etmesi için bakanlıkların ve diğer idarelerin bütçe tahsisatlarını analiz etmek için bütçe sistemimizdeki sınıflandırmadan imkân verdiği ölçüde yararlanılabilir. Ekonomik sınıflandırmanın bazı düzeyleri harcamaların hangi kesimlere yapıldığı bilgisi verirken herhangi bir cinsiyet ayrımına imkân vermemektedir. Fonksiyonel sınıflandırmada toplumsal cinsiyet eşitliği amacına hizmet eden harcamaları ayırmak daha kolay

olmakla birlikte bu her zaman mümkün olmayabilir. Kurumsal sınıflandırma ise bir kurumun veya birimin harcamaları tamamen kadına ve kız çocuklarına yönelikse toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kaynak ayrımının tespitinde kullanılabilir.

Ancak kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ayırdıkları bütçenin kadın ve erkekler için ayrı ayrı tespiti açısından mevcut bütçe sınıflandırma sistemimiz yeterli olamayabilmektedir. 2021 yılından itibaren tam olarak uygulanacak program bütçenin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ayrılan kaynakların analizine program sınıflandırmasındaki program, alt program ve faaliyet sınıflandırmasıyla imkan sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Bu analizde bütçe ödeneklerinin yetersiz olduğu sonucuna varılabilir. TCDB uygulandığı takdirde kadınlara yönelik faaliyet ve çalışmalarda, bütçe imkanları dahilinde, ödenek yetersizliği problemleri daha kolay aşılacaktır. Ayrıca program bütçe ile ödeneklerin büyüklüklerine göre performans göstergeleri güncelleneceği için de idareler toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili belirlenen bir performans hedefine ulaşamamasının sebebi olarak ödenek yetersizliğini gösteremeyecekler. TCDB bütçede harcamaların yarısının kadınlar yarısının erkekler için yapılması olmamakla birlikte, hedeflenen amaçlara ulaşmak için ihtiyaç duyulan ödeneğin tahsisi ve bu bağlamda yapılan harcama önemlidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik öneriler ülkemiz açısından bütçe büyüklükleri bakımından toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için sosyal harcamalara yönelik bir oran belirlenmesi, kadınların istihdamının artırılmasına yönelik girişimci desteği gibi harcamaların devam ettirilmesi olabilir. Ancak harcamalarla birlikte farklı göstergelerin dikkate alınması gerekmekte, örneğin böyle bir destek ile kurulan girişimin sürekliliği de önemlidir.

Ülkemiz açısından durum analizi tamamlandıktan sonra politikaların, planlamanın ve bütçenin yeniden tasarlanması için yapılacak çalışmalar bütçenin ülkemizde hazırlık, kanunlaşma, uygulama ve denetim aşamaları açısından değerlendirilmiştir.

MYB'nin hazırlık sürecine ilişkin öneriler şu şekilde sıralanabilir: öncelikle bütçede toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırmanın en temel gereksinimi olarak bunu sağlayacak bir anayasa, yasa veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile yürürlüğe konulmuş bir düzenlemedir.

Kalkınma planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ifadesi kullanılarak politika ve tedbirlere yer verilebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik amaç ile hedef ve göstergelere OVP'de doğrudan yer verilmeli, OVMP'de ise yine buna yönelik gelir ve gidere ilişkin politika hedeflerine yer verilmelidir.

Bütçe hazırlık süreci idareler bakımından değerlendirildiğinde; toplumsal cinsiyetle ilgili konularda kurumsal bilinç artırılmalı, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini içeren bir stratejik plan hazırlanması için planın hazırlanmasında gerek kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almış çalışanların ve kadın çalışanların gerekse STK'ların katılımı sağlanmalı, planın toplumsal cinsiyet eşitliğine olası etkileri analizler yapılarak tespit edilmelidir.

Performans programı hazırlanması sürecinde, TCDB yaklaşımının uygulanabilmesi için söz konusu faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak ve performans hedef ile göstergelerinin bunu ölçebilecek şekilde belirlenmesi gereklidir. Bu göstergeler idarelerin sadece uyguladıkları politikaların sonuçlarından etkilenen dışsal paydaşlarla ilgili olabileceği gibi iç işleyişleri ile ilgili de toplumsal cinsiyet göstergeleri de olabilir.

Bütçelerinde kadınlara ve kız çocuklarına yönelik harcamalarının payı daha yüksek olan idarelerin hazırlaması zorunlu olmak üzere ilgili sektördeki toplumsal cinsiyet eşitliğindeki mevcut durum, alınacak tedbirler ve bunların toplumsal cinsiyet etkisi gibi hususların olacağı performans programı benzeri bir bütçe belgesi olan toplumsal cinsiyet bütçe beyanı hazırlanmalıdır.

Diğer taraftan 2021 yılında tüm aşamalarıyla uygulanmaya başlayacak olan program bütçeye geçiş çalışmaları kapsamında yayımlanan program sınıflandırması ve performans bilgisine ilişkin program bütçe rehberinde kadınlar ve çocuklara yönelik programlar belirlenebileceği ifade edilmektedir ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı için buna yönelik iki alt program belirlenmiştir. Ayrıca kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik performans göstergelerinin seçilmesine de vurgu yapılarak daha önce de belirtildiği üzere TCDB'nin uygulanmasına yönelik önemli adımlar atılmıştır.

MYB'nin kanunlaşma sürecinde ise MYB kanun teklifine bazı idareler istisna tutularak hazırlanan toplumsal cinsiyet bütçe beyanlarının konsolide edilmiş hali olan Merkezi Yönetim Bütçesi Toplumsal Cinsiyet Bütçe Beyanı eklenebilir. MYB toplumsal cinsiyet bütçe beyanında mümkünse tüm politika alanlarında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik geçmiş yıllarda ve gelecek 3 yılda yapılması planlanan çalışmalara, mevcut cinsiyete göre ayrıştırılmış göstergelere, yılı bütçesinin cinsiyet eşitliğine etkisine, ayrılan bütçeye ve belirlenen politikaların uluslar arası hedeflerin hangilerinin gerçekleşmesine hizmet edeceğine yer verilmesi önemlidir. Beyanın kısa ve anlaşılır olması da vatandaşın bütçe okur yazarlığına katkı sağlayabilecektir.

MYB'nin kanunlaşma sürecine ilişkin olarak yine PBK'daki kadın milletvekili sayısı artırılabilir, komisyonda kurum bütçeleri görüşülürken performans programları daha detaylı değerlendirilebilir, PBK'da ve Mecliste bütçe sürecinde toplumsal cinsiyet

eşitsizlikleri için gerektiği kadar zaman ayrılabilir ve KEFEK MYB Kanun teklifine toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili değerlendirmelerin yer aldığı toplumsal cinsiyet etki analizi değerlendirme raporu hazırlayabilir.

MYB'nin uygulama aşamasında kurumsal düzeyde sürekli; merkezi olarak ise gelir açısından HMB, harcama açısından SBB ve kadına yönelik politikalar belirleme ve hedef kitlesine yönelik önemli bir harcamacı bakanlık olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı temsilcilerinden oluşan geçici bir koordinasyon birimi oluşturulması ve bu birimin görevleri olarak TCDB Analizi Rehberi hazırlanması olarak belirlenebilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek hazırlanan bir bütçenin uygulanırken de bu bakış açısına sahip olarak uygulanmasını kolaylaştırmak açısından tüm bakanlıklarda toplumsal cinsiyet eşitliği konularından sorumlu birer personel veya grup seçilebilir.

Ayrıca bir faaliyet gerçekleştirilmeden önce ve sonra toplumsal cinsiyet etki analizi yapılmasının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Hem performansı hem de programı içeren bir bütçe sistemi oluşturulması bütçenin uygulama aşamasına yönelik öneri olarak sayılabilir ki 2021 yılından itibaren uygulamaya geçilmesi planlanan performansı da içeren program bütçe toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanmasının etkinliği açısından olumlu olacaktır.

Program bütçeye geçiş çalışmaları kapsamında ise toplumsal cinsiyet analizi yapılarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik alt programlar ve alt program hedeflerinin belirlenmesi gereklidir. Söz konusu hedeflerde kullanılan göstergelerin güvenilir, sürekli ve toplumsal cinsiyet etki analizi *(ex ante ve ex post)* yapılabilmesine imkan verebilecek niteliğe sahip olmasına odaklanılmalıdır.

Yeni program yapısında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlayacak program, alt program veya faaliyetlerin belirlenmesi toplumsal cinsiyet

eşitliğini sağlamaya yönelik bütçeden ayrılan kaynağın tespitini kolaylaştıracaktır. Çünkü program bütçe yapısında faaliyet maliyeti tespiti doğru bir şekilde yapıldığı takdirde bütçeden toplumsal cinsiyet eşitliğine ayrılan kaynağın tespit edilmesine imkan sağlayacaktır.

Ancak bütün harcamaların keskin çizgilerle toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde etkisi olan ve olmayan şeklinde ayrılmasının zorluğundan dolayı, faaliyetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisine dair ağırlıklandırmanın yapıldığı bir model ile bütçede ayrılan kaynağın ne kadarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla ilişkilendirilebileceği tespit edilebilir.

Bütçenin uygulanmasında kamu kaynaklarının etkili, ekonomik, verimli, mevzuata ve amacına uygun kullanımı açısından iç denetim de önemlidir. Bu kapsamda, iç denetçiler yaptıkları performans denetiminde idarenin faaliyetlerini eşitlik açısından da yani cinsiyete duyarlılık konusunu da değerlendirerek, idarenin faaliyet ve hizmetlerinin bu konuda daha iyi bir noktaya gelmesinde rol alabilirler.

Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 24 üncü maddesine göre kanun ve kanun hükmünde kararname taslakları için düzenleyici etki analizinin hazırlanması gerekmekte ancak yeni sistem ile birlikte anılan Yönetmelikte de düzenleyici etki analizinin kanun teklifi ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleri için yapılmasına ilişkin değişiklik yapılabilir ve sosyal etki analizinde toplumun farklı kesimlerine yönelik fırsat eşitliği, ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği etkileri vb. konularının değerlendirilmesiyle ilgili detaylı bir rehber hazırlanabilir.

MYB'nin denetim aşamasında ise şunlar belirtilebilir: İdare düzeyinde kurumların faaliyet raporları performans bilgilerini de içerdiği için idarenin faaliyetlerinin değerlendirilmesi açısından önemlidir. Sayıştay'ın idarelerin dış denetim raporlarının kapsamında yer alan performans denetiminde; kurumların cinsiyet eşitliğini

sağlamaya yönelik faaliyetlerin performans göstergelerinin gerçekleşme sonuçları ve bu göstergelerin performans hedefleri ile ilişkisi ve bunların idareler tarafından iyileştirilmesi açısından da detaylı bir şekilde değerlendirilmesi TCDB uygulamasının bir parçası olabilir.

Sayıştay'ın faaliyet genel değerlendirme raporunda idare faaliyet raporlarının değerlendirildiği bölüme toplumsal cinsiyet eşitliği etki değerlendirmesi veya toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesi başlığı eklenip bu başlık altında da Sayıştay'ın, idarelerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili mali bilgileri ve performans sonuçlarına ilişkin genel değerlendirmeleri ayrıca yer alabilir.

TCDB izleme ve değerlendirme aşaması olarak ise ilgili yılın bütçesi bittikten sonra performans programlarında belirlenen faaliyetlerin toplumsal cinsiyet etkisinin performans göstergeleri ile analiz edilebileceği, faaliyet raporlarına bir bölüm olarak toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesinin eklenebileceği, burada beyandaki taahhütlerin gerçekleşmelerine yer verebileceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda idarelerin toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmelerinin Sayıştay tarafından değerlendirildiği ayrı bir merkezi yönetim toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesi hazırlanabilir veya dış denetim genel değerlendirme raporuna faaliyet genel değerlendirme raporuna ilişkin olarak da önerilen bölüm gibi bir bölüm olarak toplumsal cinsiyet bütçe beyanı değerlendirmesi başlığı eklenebilir.

İzleme ve değerlendirmede nicel verilerin önemi dikkate alınarak TÜİK ve istatistik üreten diğer kamu idarelerinin verileri arasında cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere ve açıklamalarına düzenlilik ve süreklilik arz edecek şekilde daha çok yer verilebilir.

TCDB’nin ülkemizde uygulanması için en başta siyasi irade nezdinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusunda kararlı bir isteklilik sergilenmesi, kamu politikalarına yön verenlerin ve uygulayanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirici, bilinçlendirici ve farkındalık artırıcı eğitimler almaları gereklidir.

KAYNAKÇA

A-Kitap, Tez, Rapor, Makale ve Kurumsal İnternet Siteleri

Adaçay, Funda R (2014), Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma, Ekin Yayınevi, Bursa.

Adalet Bakanlığı (2015), Adalet Bakanlığı Stratejik Planı (2015-2019) http://www.sgb.adalet.gov.tr/stratejik-plan.html (Erişim:10/03/2018).

Akın, A. ve Özpınar, S.(der.) (2018), Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Sağlığı, Ankara, Nobel.

Altuğ, Figen, Kesik, Ahmet, Şeker, Doç. Dr. Murat (der.) (2013), Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar, Ankara, Seçkin Yayınevi.

Aldan, A. ve Öztürk S. (2019), Kadın İşgücüne Katılımda Artışın Belirleyicileri:Kuşak Etkisinin Ayrıştırılması, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Çalışma Tebliği, No:19/05, Şubat.

Anonim (2013), 2013 İnsani Gelişme Raporu'ndaki muhtelif göstergelerle ilgili açıklama notu, http://www.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/hdr/T%C3%BCrkiye%20De%C4%9Ferlendirmesi.pdf (Erişim:13/12/2013).

ASPB (2014a), Kadına Yönelik Aileiçi Şiddet Araştırması, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/kadina-yonelik-aile-ici-siddet-arastirmasi (Erişim:20.03.2016).

ASPB (2014b), Türkiye'de Aile Yapısı Araştırması Tespitler ve Öneriler, Birinci Basım, Editör: Mustafa Turgut, Semiha Feyzioğlu, İstanbul.

ASPB (2016a), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2015 Yılı Faaliyet Raporu, http://www.aile.gov.tr/data/56d469a8369dc56f90d98bbd/2015%20Y%C4%B1l%C4%B1%20Bakanl%C4%B1k%20%C4%B0dare%20Faaliyet%20Raporu.pdf (Erişim: 29.02.2016).

ASPB (2016b), Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı(2016-2020), Ankara, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/585d231c369dc55714513399/Kadına%20Yönelik%20Şiddetle%20Mücadele%20Ulusal%20Eylem%20Planı%202016-2020.pdf (Erişim: 03.01.2018).

ASPB (2017a), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2016 Yılı Faaliyet Raporu, http://www.aile.gov.tr/data/58b58e4c691407119c139239/2016%20%20Faaliyet%20Raporu.pdf (Erişim: 18.08.2017).

ASPB (2017b), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2018-2022 Stratejik Plan, http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1580/Aile+ve+Sosyal+Politikalar+Bakanligi+2018-2022 (Erişim: 26.05.2018).

ASPB (2018), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2018 Yılı Performans Programı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/nLK5I+ASPB_2018_Performans_Programi.pdf (Erişim: 26.05.2018).

Avrupa Konseyi (2011), Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, Avrupa Konseyi Sözleşmeler Dizisi No:210, https://rm.coe.int/1680462545 (Erişim: 20.10.2018).

Avrupa Konseyi (2019), Implementation of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023, Annual Report 2018, https://rm.coe.int/annual-report-2018/1680952132 (Erişim: 15.11.2019).

Biçer, M. ve Yılmaz, H.H. (2010), "Parlamentonun Bütçe Hakkını Etkin Kullanımının Yeni Bütçe Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi" , Maliye Dergisi, Ocak-Haziran, Sayı:158, ss.201-225.

Birleşmiş Milletler (1985), UN Documents, Gathering a body of global agreements, http://www.un-documents.net/nflsaw.htm (Erişim:28.10.2018).

Birleşmiş Milletler (1996), Report of the Fourth World Conference on Women-Beijing 4-15 September 1995, http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf (Erişim: 25.09.2018).

Birleşmiş Milletler (2018), https://www.unescwa.org/our-work/beijing-declaration-and-platform-action (Erişim: 25.09.2018).

Bundesministerium (2019), Bundesfinanzgesetz 2019, https://service.bmf.gv.at/BUDGET/Budgets/2018_2019/bfg2019/_start.htm (Erişim:20.07.2019).

Büyükkıdık, S. ve Şimşek, A. (2017), "Öğretmen ve Öğrenci Görüşleriyle Taşımalı Eğitim Uygulaması Değerlendirilmesi: Bozova İlçesi Örneği", İlköğretim Online, 16(1), ss.15-34.

CEİD (2018), Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi http://ceidizleme.org/sayfa/30 (Erişim:11.03.2019).

Council of Europe (2005), Gender Budgeting, Final report of the Group of specialists on gender budgeting(EG-S-GB), Directorate General of Human Rights, Strazburg, https://eige.europa.eu/resources/Gender%20budgeting.pdf (Erişim:28.09.2018).

ÇSGB (2016), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2015 Yılı Faaliyet Raporu, Şubat, http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/sgb/dosyalar/2015faaliyet (Erişim:26.05.2016).

ÇSGB (2018), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2017 Yılı Faaliyet Raporu, Şubat, https://www.csgb.gov.tr/media/8382/2017_faaliyetraporu.pdf (Erişim:28.09.2018).

Dermott, Mc A. (2019), "Gender Budget Statements:The Canadaian Context" başlıklı sunum, Eylül, OECD, Paris.

DONOR Tracker (2013), France-Budget process http://donortracker.org/donor-profiles/france/budget-process (Erişim: 18.01.2015).

Downes , R., Von Trapp, L., Nicol S. (2017), "Gender Budgeting in OECD Countries", OECD Journal on Budgeting, Volume 2016/3.

Downes, R., Von Trapp, L., Jansen, J. (2018), "Budgeting In Austria", OECD Journal On Budgetıng: Volume 2018/1.

Downes, R. ve Nicol, S.(t.y.), "Designing and Implementing Gender Budgeting: A Path to Action", OECD, Public Governance Diroctorate.

Elson, D. (1999), "Gender Budget Initiative", Background Papers, Commonwealth Secretariat.

Elson, D. (2003), "Gender mainstreaming and gender budgeting", Gender Equality and Europe's Future, European Commission, DG Education and Culture and Jean Monnet Project, Brussels, 4 March.

Elson, D. (2006), Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW, United Nations Development Fund for Women, https://www.unicef.org/socialpolicy/files/Budgeting_for_Womens_Rights.pdf (Erişim:09.09.2017).

Erçoşkun Şenol, H.Kübra (2019), "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Üzerine Bir İnceleme", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi; Haziran 2019, Sayı:13, ss.423-459.

Erşen, U.Belek (2006), Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

European Commission (2012), Compendium of the public internal control systems in the EU Member States, http://ec.europa.eu/budget/library/biblio/publications/2011/compendium_27_countries_en.pdf (Erişim:17.01.2015).

European Institute for Gender Equality (2018a), http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1157 (Erişim:25.07.2018).

European Institute for Gender Equality (2018b), https://eige.europa.eu/about-eige (Erişim:28.07.2018).

European Women's Lobby (2004), Gender Budgeting, Brüksel, Şubat, http://www.womenlobby.org/IMG/pdf/ewl_gender_budgeting_publication_2004_en.pdf (Erişim: 14.01.2011).

Forum de la Performance (2017a), Projet de loi Finances pour 2019-Jaunes budgétaires, https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/lois-projets-lois-

documents-annexes-annee/exercice-2019/projet-loi-finances-2019-jaunes-budgetaires#.XUMjc3IUmUk (Erişim:30.07.2019).

Forum de la Performance (2017b), Projet de loi Finances pour 2019 - Documents de Politique Transversale https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/lois-projets-lois-documents-annexes-annee/exercice-2019/projet-loi-finances-2019-documents-politique-tranversale#.XUMixnIUmUl (Erişim:30.07.2019).

Forum de la Performance (2017c), Projet de loi Finances pour 2019- Mission Solidarité, insertion et égalité des chances https://www.performance-publique.budget.gouv.fr/documents-budgetaires/lois-projets-lois-documents-annexes-annee/exercice-2019#.XUMcY3IUmUk (Erişim:30.07.2019).

Government of Canada (2015), Government Expenditure Plan and Main Estimates (Parts I and II) http://www.tbs-sct.gc.ca/hgw-cgf/finances/pgs-pdg/gepme-pdgbpd/index-eng.asp (Erişim: 20.01.2016).

Government of Canada (2019a), Infographic for Govenment, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/indexeng.html#orgs/gov/gov/infograph/results (Erişim:28.05.2019).

Government of Canada (2019b), Budget 2019, https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/toc-tdm-en.html (Erişim:28.05.2019).

Government of Canada (2019c), Datasets, https://www.tbs-sct.gc.ca/ems-sgd/edb-bdd/index-eng.html#metadata/DRR (Erişim:28.05.2019).

Government of Canada (2019d), https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/chap-05-en.html (Erişim:22.09.2019).

Gümüşoğlu, F. (2016), Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet 1928'den Günümüze, Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul, Tarihçi Kitabevi.

Hacettepe Üniversitesi (2004), Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ekim, Ankara http://www.hips.hacettepe.edu.tr/pdf/TNSA2003-AnaRapor.pdf (Erişim:20.10.2018).

Hacettepe Üniversitesi (2009), Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2008, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ekim, Ankara http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2008/data/TNSA-2008_ana_Rapor-tr.pdf (Erişim:20.10.2018).

Hacettepe Üniversitesi (2014), Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2013, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Kasım, Ankara http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/rapor/TNSA_2013_ana_rapor.pdf (Erişim:20.10.2018).

Hacettepe Üniversitesi (2019), Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2018, Nüfus Etütleri Enstitüsü, Kasım, Ankara

http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA2018_ana_Rapor.pdf (Erişim:10.01.2020).

Hazine ve Maliye Bakanlığı (2019), 2020-2022 Yeni Ekonomi Programı (Orta Vadeli Program) https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/10/Yep-Eylül-1.pdf (Erişim: 02.10.2019).

Hill, M.Anne ve King, Elizabeth M. (1995), "Women's Education and Well-Being", Feminist Economics 1(2), ss.21-46.

Hodoğlugil, N.N. ve Akın, A.(t.y.), "Cinsiyet Eşitliği, Barış ve Gelişme Yolunda Pekin +5 Sonuçları ve Türkiye'de Durum", http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/cinsiyet_esitligi.pdf (Erişim: 05.12.2015).

Hofbauer, H. (2002), "Gender Sensitive Budget Analysis: A Tool to Promote Women's Rights", Canadian Journal of Women & the Law, Cilt: 14 Sayı:1, ss:98-117.

ILO (2017a), Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm (Erişim:10.08.2017).

ILO (2017b), Definition of Gender Mainstreaming. http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm (Erişim:11.10.2015).

IMF (2017), Gender Budgeting in G7 Countries, Policy Papers, 13 Mayıs, ss.1-38, https://www.imf.org/en/Publications/Policy-Papers/Issues/2017/05/12/pp041917gender-budgeting-in-g7-countries (Erişim: 30.10.2018).

İlkkaracan, İ., Kim, K. ve Kaya, T.(2015), Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği, İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknlojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü, Bard College, Ağustos, İstanbul, http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/rapor-son-t%C3%BCrk%C3%A7e.pdf (Erişim: 03.10.2018).

İnal, U. ve Sadık F. (2014), "Yatılı İlköğretim Bölge Okullarının Okul Yaşam Kalitesine İlişkin Öğretmen ve Öğrenci Görüşleri", Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:43, Sayı:2, ss.169-194.

İŞKUR (2018), İŞKUR 2017 Yılı Faaliyet Raporu, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop (Erişim:25.05.2018).

İŞKUR (2019), İŞKUR 2018 Yılı Faaliyet Raporu, https://media.iskur.gov.tr/25441/2018-yili-faaliyet-raporu.pdf (Erişim:26.03.2019).

Jones, N., Holmes R. ve Espey J., (2010), "Progressing Gender Equality Post-2015: Harnessing the Multiplier Effects of Existing Achievements", IDS Bulletin, Cilt 1, Sayı 1, Ocak, ss.113-122.

Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu (2015), Veriler, http://kadincinayetlerinidurduracagiz.net/kategori/veriler?sayfa=1 (Erişim: 21.10.2018).

Kalkınma Bakanlığı (2007), 9.Kalkınma Planı İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, sodes.gov.tr/DocObjects/Download/3351/oik662.pdf (Erişim: 18.02.2011).

Karadeniz, O. ve Yılmaz, H.Hakkı (2017), "Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu İkinci Faz Çalışmaları Sonuçları, Kadın İstihdamı, Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardımlar", http://www.turkonfed.org/tr/detay/1429/3-is-dunyasinda-kadin-raporu-ii-faz-sonuclari-kadin-istihdami-sosyal-guvenlik-sosyal-yardimlar/ (Erişim:03.10.2018).

Kaufman, M. (1999), "Erkek Kaynaklı Şiddetin 7 Nedeni", Toronto, Kanada, http://www.michaelkaufman.com/wp-content/uploads/2008/12/kaufman-erkek-kaynakli-siddetin-7-nedeni-turkish.pdf (Erişim:18.10.2018).

KEİG (2008), "25 Şubat-7 Mart 2008 Tarihleri Arasında New York'ta Gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler (BM) Kadının Statüsü Komisyonu (KSK) 52. Dönem Toplantısına İlişkin Rapor", http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/BM_Kadinin_Statusu_Komisyonu_KSK_52_Donem_Toplantisina_Iliskin_Rapor_2008.pdf (Erişim:30.05.2018).

Kılıç D. ve Öztürk S. (2014), "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm yolları: Bir Ampirik Uygulama", Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1, Mart, ss. 107-130.

Klatzer, E. ve Stiegler, B. (2011), "Gender Budgeting - An Equality Policy Strategy", Briefing Paper, Shanghai, Kasım, No:12.

Klatzer, E., Akduran, Ö. ve Gültaşlı, M. (2015), Haziran, Belediyeler İçin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi.

Kolovich, L. (der.) (2018), Fiscal Policies and Gender Equality, International Monetary Fund, Washington, DC.

KOSGEB (2018), Girişimcilik Destek Programı Uygulama Esasları, https://www.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Giri%C5%9Fimcilik/_02.11.2018_UE-03_00(17)_Giris%CC%A7imcilik_Destek_Program%C4%B1_Uygulama_Esaslar%C4%B1.pdf (Erişim:10.11.2018).

KSGM (2008a), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013, Eylül, Ankara, http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf (Erişim: 01.02.2011).

KSGM (2008b), Politika Dokümanı Kadın ve Eğitim, Ankara, http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/egitim.pdf (Erişim: 01.02.2011).

KSGM (2008c), Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine sunulmak üzere hazırlanan Altıncı Periyodik Türkiye Raporu, Ankara,

http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_Belgeler_cedaw.php (Erişim: 31.01.2011).

KSGM (2008d), Politika Dokümanı Kadın ve Sağlık, Ankara, http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/saglik.pdf (Erişim: 03.02.2011).

KSGM (2011), Türkiye'de Kadının Durumu, Ocak, Ankara, http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/trde_kadinin_durumu_2011_ocak.pdf (Erişim: 01.02.2011).

KSGM (2014), Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/projeler/tamamlanan-projeler/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-gelistirilmesi-eslestirme-projesi (Erişim: 11/10/2015).

KSGM (2015), Türkiye'de Kadın, Ağustos 2015, Ankara, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin (Erişim:29.02.2016).

KSGM (2017), Türkiye'de Kadın, Mayıs 2017, Ankara, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin (Erişim:20.08.2017).

KSGM (2018a), Türkiye'de Kadın, Haziran 2018, Ankara, https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin (Erişim:30.05.2018).

KSGM (2018b), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, Ankara, https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uploads/pages/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-2018-2023/kgsbep-2018-2023-web.pdf (Erişim:25.03.2019).

KSGM (2019), Türkiye'de Kadın, Eylül 2019, Ankara, https://ailevecalisma.gov.tr/media/19172/tr-de-kadin-eylul.pdf, (Erişim:22.11.2019).

Lépinard, E. ve Lieber, M. (2015), The Policy On Gender Equality in France, http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf (Erişim:28.12.2015).

McCormack, L. (2013), "Performance Budgeting in Canada", OECD Journal Budgeting, Volume:7, No:4, ss.1-18.

MEB (2018a), Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü, Yetişkin Okuma-Yazma Faaliyetleri, http://www.hbo.gov.tr/OgrenmeFirsatlari/YetiskinOkumaYazma/SSS (Erişim: 28.09.2018).

MEB (2018b), Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, "Girişimcilikte Önce Kadın Projesi" Yeniliklerle Başlıyor, https://hbogm.meb.gov.tr/www/quotgirisimcilikte-once-kadin-projesiquot-yeniliklerle-basliyor/icerik/860 (Erişim: 15.11.2019).

MEB (2019), Milli Eğitim İstatistikleri-Örgün Eğitim 2018-2019, Eylül, https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_09/06141052_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2018_2019.pdf (Erişim: 25.09.2019).

Nakray, K. (2006), Gender Budgeting and It's Implications for Feminist Research,UK Postgraduate Conference in Gender Studies, 21-22 June, University of Leeds,UK, e-paper no:11, http://gender-studies.leeds.ac.uk/files/2013/02/epaper11-keerty-nakray.pdf (Erişim:26.09.2018).

OECD (2019), Fast Forward to Gender Equality: Mainstreaming, Implementation and Leadership.

OECDStat (2019), Governance at a Glance edition 2017: Sahre of women parliamentarians, https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=79619 (Erişim:24.11.2019).

Quinn, S. (2009), Gender Budgeting: Practical Implementation, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe, Nisan, http://www.gelijkekansen.be/bijlagen/Internationaal/Bij%20raad%20van%20europa/Handboek%20genderbudgeting.pdf (Erişim: 28.02.2011).

Quinn, S. (2018), "Europe", Kolovich, L. (der.) (2018) içinde, ss.53-105.

Özdemir, N. (2016), İlişkisel Özerklik Bağlamında Evli Birey, Ankara, Turhan Kitabevi.

Özpınar, S. (2018), "Sosyal Dışlanma ve Kadın Sağlığı", Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Sağlığı, Akın Prof. Dr. A. (der) (2018) içinde, ss.39-62.

Parliament of the Canada (2019), Financial Cycle, https://www.ourcommons.ca/About/Compendium/FinancialProcedures/cd_financialcycle-e.htm (Erişim:27.05.2019).

Rees, T. (2005), "Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe", International Feminist Journal of Politics, 7:4, Aralık, ss.555–574.

Regan, E. ve Wilson, M.(2019), "Impacts of Gender Budgeting:Examples from Canada and Iceland" başlıklı sunum, Eylül, OECD, Paris.

Renteria, C.(2019), "Gender Budget Statements" başlıklı sunum, Eylül, OECD, Paris.

Rivadeneri, Ana M.R.(2019), "Infrastructure and Gender" başlıklı sunum, Eylül, OECD, Paris.

Rubin, Marilyn M. ve Bartle, John R. "Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective", Public Administration Review, Mayıs/Haziran 2005, Cilt:65, Sayı:3, ss:259-272.

Sağlık Bakanlığı (2010), Cinsel Sağlık ve Üreme Sağlığı Ulusal Stratejik Eylem Planı 2005-2015,

http://sbu.saglik.gov.tr/tusp/turkce/yayinlar/pdf_dokumanlar/01_USEP.pdf (Erişim: 02.03.2011).

Sağlık Bakanlığı (2011), Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2008, Ankara https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/5100,saglik-istatistikleri-2008pdf.pdf?0 (Erişim: 10.03.2019).

Sağlık Bakanlığı (2012), Sağlık Bakanlığı Stratejik Planı (2013-2017), https://sgb.saglik.gov.tr/Shared%20Documents/OrtaAlan/15.02.2012%20stratejik%20plan.pdf (Erişim tarihi:10/03/2018).

Sağlık Bakanlığı (2015), 2014 Yılı Faaliyet Raporu, https://sgb.saglik.gov.tr/content/files/faaliyet_raporu_2014/faaliyet_raporu_2014/index.html (Erişim:25.10.2015).

Sağlık Bakanlığı (2018), Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017, Ankara https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/29866,turkcesiydijipdf.pdf?0 (Erişim: 25.03.2019).

Schilhan, C. (2011), "Budgeting in Austria" başlıklı sunum, Nisan, JVI, Viyana.

Schwarzendorfer, F. (2016), "The Austrian Federal Budget Reform" başlıklı sunum, Aralık, JVI, Viyana.

Serdaroğlu, U(der.). (2010), İktisat ve Toplumsal Cinsiyet, Ankara, Efil Yayınevi.

Sharp, R. (2003), Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting, United Nations Development Fund for Women, 01 Jul., https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2016/11/sharp2003.pdf (Erişim: 30.05.2018).

Statcan (2019), Women in Canada: A Gender Based Statistical Report, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/tbl-c-g-eng.htm (Erişim: 25.09.2019)

Status of Women Canada (2013), http://www.swc-cfc.gc.ca/abu-ans/who-qui/index-eng.html (Erişim: 05.01.2016).

Status of Women Canada (2014), Women's Economic Security and Prosperity, http://www.swc-cfc.gc.ca/initiatives/wesp-sepf/index-eng.html (Erişim: 06.01.2016).

Status of Women Canada (2015a), Gender-Based Analysis Plus, A brief history of GBA, http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/history-histoire-en.html (Erişim: 05.01.2016).

Status of Women Canada (2015b), Gender-Based Analysis Plus, What is GBA+, http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/intro-en.html (Erişim: 05.01.2016).

Status of Women Canada (2015c), Gender-Based Analysis Plus, GBA+ Get started, GBA+ Process, http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/steps-etapes-eng.pdf (Erişim: 05.01.2016).

Status of Women Canada (2015d), Gender-Based Analysis Plus, Gender-based Analysis Plus Framework, http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/framework-cadre-en.html (Erişim: 05.01.2016).

Status of Women Canada(2015e), Gender-Based Analysis Plus, Departmental Action Plan on Gender-based Analysis, http://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/ap-pa-en.html (Erişim: 05.01.2016).

Status of Women Canada (2015f), Fact sheet:Economic Security, http://www.swc-cfc.gc.ca/initiatives/wesp-sepf/fs-fi/es-se-eng.html (Erişim: 06.01.2016).

Status of Women of Canada (2017), Gender Based Analysis Plus, Action Plan on Gender-based Analysis (2016-2020), https://www.swc-cfc.gc.ca/gba-acs/index-en.html (Erişim: 27.09.2018).

Status of Women Canada (2018a), Women's Program, https://www.swc-cfc.gc.ca/fun-fin/wcf-fcf/index-en.html (Erişim: 27.09.2018).

Status of Women Canada (2018b), Calls for Proposals, https://www.swc-cfc.gc.ca/fun-fin/cp-ap-en.html (Erişim: 27.09.2018).

Status of Women of Canada (2018c), 2017-18 Departmental Result Reports, Departmental Results Report for Period Ending 31 March 2018, https://www.swc-cfc.gc.ca/trans/account-resp/pr/dpr-rmr/index-en.html (Erişim: 28.03.2019).

Status of Women of Canada (2019), https://cfc-swc.gc.ca/index-en.html (Erişim: 28.05.2019).

Steger, G. (2012), "Making Public Finance Management Systems Gender Responsive: The GRB Experience in Austria", https://english.bmf.gv.at/budget-economic-policy/BMF-United_Nations_Commission_on_the_Status_of_Women-Gerhard.pdf?40xikr (Erişim:22.01.2014).

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019a), Onbirinci Kalkınma Planı (2019-203), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/On-Birinci-Kalkinma-Plani.pdf-(Erişim: 22.07.2019).

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019b), Program Bütçe Rehberi (Program Sınıflandırması ve Performans Bilgisi), http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/09/programrehber.pdf (Erişim:25.09.2019)

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019c), http://www.sbb.gov.tr/program-butceye-gecis-sureci-ve-2020-yili-idare-performans-programlari/ (Erişim:25.09.2019)

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019d), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2018 yılı Faaliyet Raporu, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/RqI2i+ACSHB_2018_FAALIYET_RAPORU.pdf (Erişim:22.09.2019)

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019e), 2020-2022 Dönemi Yatırım Programı Hazırlama Rehberi (Taslak) https://kaya.sbb.gov.tr/Content/2020-

2022_Yat%C4%B1r%C4%B1m%20Program%C4%B1-Haz%C4%B1rlama-Rehberi.pdf?Date=20190729 (Erişim:28.09.2019)

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019f), 2020 Yılı Bütçe Gerekçesi, http://www.sbb.gov.tr/2020-yili-merkezi-yonetim-butce-kanun-teklifi-ve-bagli-cetveller/ (Erişim:10.11.2019)

Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019g), 2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, http://www.sbb.gov.tr/yillik-programlar/(Erişim:22.11.2019)

SİDA (Swedish International Development Cooperation Agency) (2010), Tool:Indicators for Measuring Results on Gender Equality, https://www.sida.se/contentassets/45912e707384403a80ad24d1516d15cd/15041.pdf (Erişim: 15.10.2018).

Şahin, M. (2014), Türkiye'de Taşımalı Eğitimin Merkezi Yönetim Bütçesi Açısından Değerlendirilmesi, Maliye Uzmanlığı Araştırma Raporu, Haziran, Ankara.

Şenesen, G. Günlük. (2008), "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme:Türkiye İçin Bir Değerlendirme", Bütçe Sürecinde Parlamentonun Değişen Rolü Sempozyumu, Afyonkarahisar, http://www.keig.org/raporlar/Gulay%20Senesen%20tcdb%20sunus.pdf (Erişim: 31.12.2010).

Şenesen, G. Günlük (2013), "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kapsam, Örnekler ve Türkiye için Öneriler", Prof.Dr. Figen Altuğ, Prof. Dr. Ahmet Kesik, Doç. Dr. Murat Şeker (der.) (2013) içinde ss. 97-128.

Şimşek, H. (2011), "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi:Türkiye Örneği", Cilt 25, Sayı 2, Mayıs, ss.119-126

TBMM (2018a), İçişleri Bakanlığının 22/10/2018 tarihli ve 65356889-80836(91250)-936-189470 sayılı yazısı, http://www2.tbmm.gov.tr/d27/7/7-0138sgc.pdf (Erişim:10.11.2018).

TBMM (2018b), Adalet Bakanlığının 19/9/2017 tarihli ve 56020453/2017-610.01-E.70/1434/2790 sayılı yazısı, http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-10917sgc.pdf (Erişim:10.11.2018).

TBMM (2019), Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Dağılımı, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim (Erişim:17.11.2019).

TBMM KEFEK (t.y.), "Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Sözleşme", https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/cedaw.pdf (Erişim:30.05.2018).

TBMM KEFEK (2014), Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu, No:14, Temmuz, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/kefek_but_rpr.pdf, (Erişim: 14.12.2015).

TBMM KEFEK (2015), KEFEK Komisyonunun Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonunun 59 uncu Oturumuna Katılımına İlişkin https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/genel_kurul.cl_getir?pEid=39047 (Erişim:07.01.2015)

Toksöz, G. (2011), Kalkınmada Kadın Emeği, İstanbul, Varlık Yayınları.

Tomul, E. (2008), "The Relative Effects of Family Socio-Economic Characteristics on Participation in Education in Turkey", Eurasian Journal of Educational Research, 30, ss.153-168.

Tüğen, K. ve Özen, A. (2008), "Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı", Maliye Dergisi, Sayı 154, Ocak-Haziran, ss.1-11.

TÜİK (2017), Temel İstatistikler, İstihdam, İşsizlik ve Ücret) http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist (Erişim: 10.08.2017).

TÜİK (2019a), Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, Eğitim, Cinsiyet ve okur-yazarlık durumuna göre nüfus, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim: 25.09.2019).

TÜİK (2019b), Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, Eğitim, Öğretim yılı ve eğitim seviyesine göre okullaşma oranları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019c), Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, Yaş grubuna göre ilk defa evlenenler ile İllere göre ilk defa evlenenler, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019ç), İşgücü İstatistikleri, Detaylı işgücü istatistikleri; 15 yaştaki nüfusun işgücü durumu ile Sosyal Güvenlik Kuruluşuna kayıtlı olmayanların sektör ve işteki durumu http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1007 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019d) İşgücü İstatistikleri, Detaylı işgücü istatistikleri; İşgücüne dahil olmama nedenleri http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1007 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019e) Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, Zaman kullanımı http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019f) Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, Toplumsal cinsiyet göstergeleri, İşgücü, Medeni duruma göre istihdam oranı, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019g) TÜİK, İşgücü İstatistikleri, İşgücü istatistikleri bölgesel sonuçlar, http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1007 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019ğ) Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, İşgücü, Tarım -Tarım dışı istihdamın dağılımı, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019h) İşgücü İstatistikleri, Detaylı işgücü istatistikleri, İstihdam edilenlerin meslek grubu http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1007 (Erişim: 25.03.2019).

TÜİK (2019ı) İşgücü İstatistikleri, Detaylı işgücü istatistikleri, İstihdam edilenlerin iktisadi faaliyet kolları http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?alt_id=1007 (Erişim: 25.03.2019).

TÜSİAD, KAGİDER (2008), Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, Temmuz.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2017), Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları (2017-2019), http://www.uis.gov.tr/media/1442/eylem_planlari02.pdf (Erişim:26.10.2018).

UNDP (2007), Gender Mainstreaming in Practise: A Toolkit, 3rd Edition, Bratislava, Renesans.

UNDP (2016), Sürdürülebilir Kalkınma İçin 2030 Gündemi, http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/post-2015/sdg-overview/ (Erişim:05.03.2016).

UNDP (2018), Human Development Indices and Indicators:2018 Statistical Update, http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf (Erişim:27.05.2018).

UNICEF (2018), Child Marriage Data, https://data.unicef.org/topic/child-protection/child-marriage/ (Erişim:12.11.2018).

UN System, (2016), The World Conference On Women (1985), https://www.unsystem.org/content/third-world-conference-women-1985 (Erişim:28.10.2018).

UN WOMEN (t.y.a) http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm (Erişim: 25.09.2018).

UN WOMEN (t.y.b) http://www.un.org/womenwatch/daw/Review/english/49sess.htm (Erişim: 25.09.2018).

UN WOMEN (t.y.c), Questionnaire to Governments on Implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action and the Outcome of the Twenty Third Special Session of the General Assembly(2000), For preparation of regional review and appraisals in the context of the 15th anniversay of the adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action in 2010, http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/questionnaires/questionnaire%20english.pdf (Erişim: 25.09.2018).

Üner, S. (der.). (2007), Toplumsal Cinsiyet Temelli Toplum Liderlerine Yönelik Eğitim Programı Değerlendirme Raporu, Ankara.

Üner, S. (2007), "Toplumsal Cinsiyet, Statü, Sağlık", S. Üner (der.) (2007) içinde, ss. 28-42.

Üstün, İ. (2009), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz?, Ankara, http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/t/o/toplumsal-cinsiyet-esitligi.pdf (Erişim: 31.12.2010).

Yavuz, G. ve Serdaroğlu, U. (2010), "Kalkınma ve Kadın (Veya Toplumsal Cinsiyet) İlişkilendirilişinin Değişimindeki Kavşaklar", U. Serdaroğlu (der.) (2010) içinde, ss. 49-101.

Yenilmez, F. ve Kılıç E. (2018), "Türkiye'de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ağustos, Cilt:13, Sayı: 2, ss.55-76.

Yılmaz, A. (2012), "Yatılı İlköğretim Bölge Okulları Sorunlarının Öğrenci Algılarına Göre Değerlendirilmesi", Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Haziran, cilt:3, No:11, ss.659-679.

B- Mevzuat

TC 1982 Anayasası

31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu

14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

22/5/2003 tarihli ve 6857 sayılı İş Kanunu

10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

17/03/2006 tarihli ve 26111 sayılı RG'de yayımlanan Kamu İdarelerince Hazırlanacak Faaliyet Raporları Hakkında Yönetmelik

26/05/2006 tarihli ve 26179 sayılı RG'de yayımlanan Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

17/7/2006 tarihli ve 26083 sayılı RG'de yayımlanan Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

05/07/2008 tarihli ve 26927 sayılı RG'de yayımlanan Kamu İdarelerince Hazırlanacak Performans Programları Hakkında Yönetmelik

3/12/2010 tarihli ve 6085 sayılı Sayıştay Kanunu

8/3/2012 tarihli ve 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun

30/3/2012 tarih ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

07/09/2013 tarihli ve 28758 sayılı RG'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği

22/1/2014 tarihli ve 25354 sayılı RG'de yayımlanan 2004/7 sayılı Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi konulu Başbakanlık Genelgesi

11/9/2014 tarihli ve 29116 sayılı RG'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Taşıma Yoluyla Eğitime Erişim Yönetmeliği

17/10/2016 tarihli ve 2016/9487 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Resmi Okullarda Yatılılık, Bursluluk ve Sosyal Yardımlar ve Okul Pansiyonları Yönetmeliği

23/12/2017 tarihli ve 7066 sayılı 2018 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu

11/4/2018 tarihli ve 30388 sayılı RG'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Kurumları Yönetmeliğinin

09/07/2018 tarihli ve 30473 sayılı RG'de yayımlanan 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname

10/07/2018 sayılı ve 30474 sayılı RG'de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

21/06/2018 tarihli ve 30455 sayılı RG'de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği

24/07/2018 sayılı ve 30488 sayılı RG'de yayımlanan 13 sayılı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

02/08/2018 tarihli ve 30497 sayılı RG'de yayımlanan 2018/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

04/08/2018 tarihli ve 30499 sayılı RG'de yayımlanan 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi

10/10/2019 tarihli ve 30914 sayılı RG'de yayımlanan 1658 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı, Orta Vadeli Mali Plan (2020-2022)

10/10/2019 tarihli ve 30914 sayılı RG'de yayımlanan 2020-2022 Dönemi Yatırım Programı Hazırlıkları ile ilgili 2019/21 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

EK 1: Analitik Bütçe Sınıflandırması (ABS)

BÜTÇE KODU	KURUMSAL SINIFLANDIRMA BİRİNCİ DÜZEY
01	CUMHURBAŞKANLIĞI
02	TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
03	ANAYASA MAHKEMESİ
04	YARGITAY
05	DANIŞTAY
06	SAYIŞTAY
08	ADALET BAKANLIĞI
09	MİLLİ SAVUNMA BAKANLIĞI
10	İÇİŞLERİ BAKANLIĞI
11	DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI
12	HAZİNE VE MALİYE BAKANLIĞI
13	MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
15	SAĞLIK BAKANLIĞI
20	ENERJİ VE TABİİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI
21	KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
23	HAKİMLER VE SAVCILAR KURULU
24	AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
26	SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI
27	ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI
29	GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
30	TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI
31	TİCARET BAKANLIĞI
34	ULAŞTIRMA VE ALTYAPI BAKANLIĞI
38-39	YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI
40-41	ÖZEL BÜTÇELİ KURUMLAR
42	DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR
43	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI
44-45	İL ÖZEL İDARELERİ
46-47	BELEDİYELER
48	MAHALLİ İDARE BİRLİKLERİ
49	YATIRIM İZLEME VE KOORDİNASYON BAŞKANLIKLARI

EK 1-DEVAMI

I	FONKSİYONEL SINIFLANDIRMA (I.Düzey)
01	GENEL KAMU HİZMETLERİ
02	SAVUNMA HİZMETLERİ
03	KAMU DÜZENİ VE GÜVENLİK HİZMETLERİ
04	EKONOMİK İŞLER VE HİZMETLER
05	ÇEVRE KORUMA HİZMETLERİ
06	İSKAN VE TOPLUM REFAHI HİZMETLERİ
07	SAĞLIK HİZMETLERİ
08	DİNLENME, KÜLTÜR VE DİN HİZMETLERİ
09	EĞİTİM HİZMETLERİ
10	SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL YARDIM HİZMETLERİ

	FİNANSMAN TİPİ SINIFLANDIRMA
1	**GENEL BÜTÇELİ İDARELER**
2	ÖZEL BÜTÇELİ İDARELER
3	DÜZENLEYİCİ VE DENETLEYİCİ KURUMLAR
4	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI
5	MAHALLİ İDARELER
6	ÖZEL ÖDENEKLER
7	DIŞ PROJE KREDİLERİ
8	ŞARTLI BAĞIŞ VE YARDIMLAR

I	GİDERİN EKONOMİK SINIFLANDIRMASI (I.Düzey)
01	PERSONEL GİDERLERİ
02	SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARINA DEVLET PRİMİ GİDERLERİ
03	MAL VE HİZMET ALIM GİDERLERİ
04	FAİZ GİDERLERİ
05	CARİ TRANSFERLER
06	SERMAYE GİDERLERİ
07	SERMAYE TRANSFERLERİ
08	BORÇ VERME
09	YEDEK ÖDENEKLER

Kaynak: 2020-2022 Dönemi Bütçe Hazırlama Rehberi

ÖZET

TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE TÜRKİYE'DE MERKEZİ YÖNETİM BÜTÇESİ

Nihal RENÇBER

Yüksek Lisans Tezi, Maliye (Kamu Ekonomisi) Anabilim Dalı,

Danışman: Doç Dr. Meltem KAYIRAN

Toplumsal cinsiyet kısaca bir toplumda kadınlara ve erkeklere yüklenen roller ve sorumluluklar olarak tanımlanabilir. Bütçeler toplumsal cinsiyet bakımından nötr olmayan maliye politikası aracıdır. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ise 1984'te ilk defa Avustralya'da uygulanmaya başlanılan toplumsal cinsiyet bakış açısının bütçe ile ilgili kararlara uygulanması yaklaşımıdır. Yani TCDB kadınlara ve erkeklere bütçeden eşit pay ayrılması anlamına gelmez. TCDB toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının bütçeyle ilgili taahhütlere dönüşerek hükümetin kadınlarla ilgili politikalarında hesap verilebilirliğini sağlar. TCDB süreci bütçelerin TCDB analizi, politikaların, planlamanın ve bütçenin yeniden tasarlanması ile izleme ve değerlendirme aşamalarından oluşur. Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitim, sağlık, istihdam alanlarında sağlanmasına ve kadına karşı şiddetin önlenmesine yönelik çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye açısından MYB bütçesinin çeşitli aşamalarında yapılacak değişikliklerle ve idare bazında yapılacak çalışmalarla TCDB uygulamasına geçilebileceği değerlendirilmektedir. Bu çalışmada da Türkiye'de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanabilirliği açısından mevcut durum ele alınarak, yapılabilecek çalışmalar tartışılmaya çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme.

ABSTRACT

GENDER SENSITIVE BUDGETING AND CENTRAL GOVERNMENT BUDGET IN TURKEY

Nihal RENÇBER

Master Thesis, Public Finance Department,

Academic Advisor: Doç.Dr. Meltem KAYIRAN

Gender can be briefly defined as roles and responsibilities attributed to women and men in a society. Budgets are non-gender neutral fiscal policy.instruments. Gender sensitive budgeting (GSB) which was implemented first in Australia, is an approach in which gender view is applied to budgetary decisions. In other words GSB doesn't mean that the budget should divided equally between women and men. GSB transforms gender equality policies of government into budgetary commitments by enabling accountability of its policies about women. GSB process consists of GSB analysis of budget, redesigning of policies, planning and budgeting and monitoring and assessment phases. In our country, there are various studies in education, health and employment fields to ensure gender equality and to prevent violence against women. In terms of Turkey it is evaluated that GSB will be implemented by changes in various stages of central government budget and on the basis of administration. In this study, for the possibility of implementation of GSB in Turkey, which works can be done, will be discussed by considering the current situation in the last years.

Key Words: Gender Equality, Gender Mainstreaming, Gender Sensitive Budgeting.