TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE YERELDEKİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ ÜZERİNDEN TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME HAZIRLIK FAALİYETLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİNİ DÖNÜŞTÜRME POTANSİYELİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Ülkem Önal

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE YERELDEKİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ ÜZERİNDEN TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME HAZIRLIK FAALİYETLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİNİ DÖNÜŞTÜRME POTANSİYELİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Ülkem Önal

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE YERELDEKİ UYGULAMA ÖRNEKLERİ ÜZERİNDEN TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME HAZIRLIK FAALİYETLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİNİ DÖNÜŞTÜRME POTANSİYELİ ÜZERİNE BİR İNCELEME

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı: Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız **İmzası . …….**

Adı ve Soyadı Doç Dr. İlknur Yüksel **İmzası . …….**

Adı ve Soyadı Doç. Dr. Seçil A. Kaya Bahçe **İmzası . …….**

Tez Sınavı Tarihi: 13 Temmuz 2020

TÜRKİYE CUMHRUYETİ ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

12/08/2020

Ülkem Önal

TEŞEKKÜR

Bu çalışmayı tamamlayabilmem için bana verdiği büyük destek ve yol göstericiliği için sevgili danışmanım Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız'a teşekkür ederim. Motivasyonumu her kaybettiğimde samimi desteğini almak yola devam etmemi sağladı.

Tez sürecim boyunca, bana her an destek olan, devam etmem için beni teşvik eden iş arkadaşlarıma, ev içerisinde bana destek olan kardeşlerime, aileme ve bu tez sürecinin duygusal tüm iniş çıkışlarına benimle birlikte göğüs geren sevgili Özer'e sonsuz teşekkürler.

Son teşekkür ise her daim dayanıştığım, Kadın Çalışmaları bölümünde edindiğim tüm kız kardeşlerime.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR 5

KISALTMALAR 7

TABLO LİSTESİ 9

I. GİRİŞ 10

II. BÖLÜM: TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME 19

II.I. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Mevzuatta Yeri 19

II.II. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Ulusal Düzeyde Yasal Alt Yapısı 32

III. BÖLÜM: YERELDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİNİ DÖNÜŞTÜRME POTANSİYELİ 41

III.I. TCDB Hazırlık Faaliyetlerinin Uygulanması ile birlikte Belediyelerin Planlamalarında ve Hizmet Sunumlarında Toplumsal Cinsiyet Normlarını ve de Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalıpyargıları Dönüştürmeye Yönelik Değişiklikler 45

III.II. TCDB Hazırlık Süreçlerinin Uygulanması ile birlikte Belediyelerin Planlamalarında ve Hizmet Sunumlarında Cinsiyetçi İş Bölümünü Dönüştürmeye Yönelik Değişiklikler 73

SONUÇ 79

KAYNAKÇA 81

ÖZET 90

ABSTRACT 91

KISALTMALAR

BB – Büyükşehir Belediyesi

BM – Birleşmiş Milletler

BMOP – Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı

CEDAW - Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi

CEMR – Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (the Council of European Municipalities and Regions)

EIGE – Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü

GSYH - Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

IMF - Uluslararası Para Fonu

KEFEK - Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

KETEM - Kanser Erken Teşhis, Tarama ve Eğitim Merkezi

KSGM - Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

OECD - İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SBB – Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

STK – Sivil Toplum Kuruluşu

TCDB – Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

TCE – Toplumsal Cinciyet Eşitliği

TİHEK - Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

UN – Birleşmiş Milletler

UNFPA – Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu

UN Women – Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (BM Kadın Birimi)

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Edirne Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler ..... **Error! Bookmark not defined.**6

Tablo 2. Edirne Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler 555

Tablo 3. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler 588

Tablo 4. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015 - 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler.....58

Tablo 5. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler 62

Tablo 6. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2010 – 2014 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler 63

Tablo 7. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler 65

Tablo 8. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015-2019 Performans Programlarında Yer Alan Faaliyetler.....65

Tablo 9. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler 72

I. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel açıdan tanımlanmasını, toplumların bu iki cinsi birbirinden ayırt etme biçimini, onlara verdiği toplumsal rolleri anlamak için kullanılan bir kavramdır.[1] Bu kavram aynı zamanda belirli bir toplumda kadınlar ve erkekler arasındaki güç ilişkilerinin de temelini oluşturmaktadır. Toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği toplumsal roller ve kodlar eşitsizliklerin temel kaynağıdır. Toplumsal cinsiyete dayalı iktidar ilişkisi mahremiyet alanı olarak görülen ev içinden, kamusal alana, eğitimden siyasi karar alma mekanizmalarına kadar her alanda etkilidir. Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü toplumsal cinsiyete dayalı iktidar ilişkilerini "toplumsal cinsiyetin toplumun her alanında iktidarın dağılımını şekillendirme yolları" olarak tanımlamaktadır.[2] Avrupa Komisyonu ise toplumsal cinsiyet ilişkilerini "Herhangi bir toplumsal cinsiyet sisteminin özelliklerini belirleyen, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiler ve eşit olmayan güç dağılımı" olarak tanımlamaktadır.[3] Bu eşit olmayan güç dağılımı eşitsizlikleri perçinlemektedir.

1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhütlerini gerçekleştirmek ve devletlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yok etmek ve kadınların ve erkeklerin haklardan, fırsatlardan ve kaynaklardan eşit faydalanmasını teşvik etmeleri için kullanılabilecek önemli ve stratejik bir yaklaşım olarak belirlenmiştir. Konferans sonucunda kabul edilen Pekin Eylem Platformu ile kalkınma politika ve programlarında yer alan tüm paydaşlar, Birleşmiş Milletler kurumları, üye devletler, sivil toplum temsilcileri bu konuda aksiyon almayı taahhüt etmiştir.[4] Birleşmiş Milletler

[1] Y. Ecevit ve N. Karkıner, **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi,** 2011.
[2] EIGE, https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1200
[3] European Commission, **Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3**, 2004, http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/en/content/toolkit.htm.
[4] UN Women, "Gender Mainstreaming", https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming, (06.05.2020).

Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasını şu şekilde tanımlamıştır:

> "Toplumsal cinsiyet perspektifinin anaakımlaştırılması planlanmış herhangi bir eylemin kadınlar ve erkekler için olası sonuçlarını değerlendirme sürecidir. Buna mevzuat, politikalar ve programlar da olmak üzere her alanda ve her düzeyde planlanan eylemler dahildir. Hem kadınların hem de erkeklerin meselelerini ve deneyimlerini tüm siyasal, ekonomik ve toplumsal süreçlerde; politikaların ve programların tasarlanmasında, uygulanmasında, izlenmesinde ve değerlendirilmesinde ayrılmaz bir parça haline getirmek üzere oluşturulmuş bir stratejidir. Böylelikle kadınlar ve erkekler bu politika ve programlardan eşit şekilde yararlanırlar ve eşitsizliğin sürekli hale gelmesi önlenir. Buradaki nihai hedef toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır."[5]

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) de toplumsal cinsiyet eşitliğinin planlamada ve bütçede anaakımlaştırılması için kullanılabilecek bir araçtır. TCDB hem politikaların toplumsal cinsiyet perspektifi ile şekillenmesini hem de bu politikalar için yeterli kaynağın ayrılmasını savunur. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe inisiyatifi bütçe süreçlerini ve politikalarını değerlendirmek ve değiştirmek için kullanılan bir stratejidir. Böylelikle kamu gelirleri ve harcamaları, taşınmaz mülkler, karar alma mekanizmalarına katılım, hizmet ihtiyaçları ve bakım sorumlulukları açısından kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri ve farklılıkları yansıtabilirler. Merkezi ve yerel düzeyde hükümetler ve hatta tekil kurumlar TCDB'yi toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kullanmaktadırlar. Belçika, Birleşik Krallık, Hindistan, İrlanda, Kenya, Şili toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin belirli süreçlerini uygulayan ülkelerden bazılarıdır.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ve kapsayıcı yerel demokrasi için önemli role ve sorumluluğa sahiptir çünkü "hizmetler ve kaynaklar yerel idare düzeyinde verilmekte ve kadınların ekonomik haklarında ve ekonomiye katılımlarında bu düzeyde gerçekleşen iyileştirmeler gerek kadınların gerekse toplumdaki

[5] UN, "Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System", https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF.

herkesin hayatı üzerinde doğrudan sonuç vermektedir"[6] Yerel yönetimler, katılımcı planlama, bütçeleme ve toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunumu yaklaşımı ile mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirebilir veya dönüştürülmesine katkıda bulunabilirler.

Bu çalışma toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü potansiyelini yerel yönetim örnekleri üzerinden tartışmayı amaçlamaktadır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerini dönüştürücü rolüne ilişkin potansiyeli değerlendirmek üzere Edirne, Eskişehir ve Gaziantep illerindeki yerel uygulama örnekleri üzerinden bir inceleme sunulacaktır. Belirlenmiş üç ilde Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı (BMOP)[7] kapsamında TCDB çalışmaları başlatılmış ve yürütülmüştür. BMOP Kadın Hakları kapsamında Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme bileşeni BM Kadın Birimi tarafından programın pilot illeri olan Aydın, Çanakkale, Edirne, Erzincan, Eskişehir, Gaziantep, Kahramanmaraş, Kastamonu, Kayseri, Kocaeli ve Ordu illerinde uygulanmıştır. Çalışmanın kapsamındaki Eskişehir ve Gaziantep illeri Büyükşehir Belediyesi iken Edirne Belediyesi Büyükşehir kapsamında değildir. Bu da kurumsal yapılardaki farklılıkların karşılaştırılmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca üç il de Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde yer almaktadır ve faklı demografik yapıya sahiptir. Demografik yapılarından kaynaklı üç ilin de birbiriyle benzeşen ve aynı zamanda birbirinden farklılaşan toplumsal cinsiyet eşitliği sorun alanları gözlemlenmektedir. Örnek vermek gerekirse Edirne'de Roman nüfusun yüksekliğine bağlı olarak erken yaşta

[6] E. Klatzer, **Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu,** 2012**, s**:11.

[7] Birleşmiş Milletler Kadınların İnsan Haklarının Geliştirilmesi Ortak Programı (BMOP), mali olarak Sabancı Vakfı tarafından desteklenmiş; Sabancı Vakfı, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women - BM Kadın Birimi), Sabancı Üniversitesi ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yürütülmüştür.

evlilikler temel bir eşitlik sorunu iken; Gaziantep'te yoğun mülteci nüfus nedeniyle mülteci kadınlar ve kız çocuklarına dair toplumsal cinsiyet sorunları ortaya çıkmaktadır. BMOP sonucunda bu üç ilde somut uygulama örneklerinin ortaya çıktığı görülmektedir. Bu da TCDB uygulamalarının başladığı ancak farklı seviyelerde benimsendiği ve uygulandığı bu illerde TCDB'nin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri üzerindeki dönüştürücü rolüne ilişkin potansiyele dair bir tartışma yapılmasını kolaylaştırmaktadır. Programa dahil olan diğer illerde de TCDB'nin çeşitli aşamalarına ilişkin iyi uygulama örnekleri ortaya konulmuştur. Ancak Edirne, Eskişehir ve Gaziantep illeri toplumsal cinsiyete duyarlı uygulamalar da başlatmışlardır. Bu bağlamda mevcut araştırmada toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamaları bakımından farklı deneyimler sunmaları sebebiyle seçilen üç il üzerine inceleme yapılması planlanmıştır. Edirne Belediyesi, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'ndeki TCDB örneklerine odaklanılarak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürme potansiyeli ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sundukları katkılar tartışılmıştır. Bu amaçla, TCDB'nin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri üzerindeki dönüştürme potansiyelinin incelenmesi için illerde TCDB ile birlikte gelişen belediye planlamasının, bütçenin, kurumsal mekanizmaların ve de belediye hizmetlerininin dönüştürücü eşitlik kavramı çerçevesinde değerlendirilmesi yapılmıştır.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarının dönüştürücü eşitlik kapsamındaki potansiyel rolüne ilişkin dönüştürücü eşitlik kavramının tanımından yola çıkılarak öncelikle bir değerlendirme çerçevesi oluşturulmuştur. Yerel yönetimlerin planlamalarında ve bütçelemelerinde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü potansiyelini değerlendirmeye yönelik şu soru çerçevesi oluşturulmuştur:

1) TCDB süreçlerinin uygulanmasıyla birlikte belediyelerin planlarında ve hizmet sunumlarında toplumsal cinsiyet normlarını ve de toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları dönüştürmeye yönelik değişiklikler yapılmış mıdır?

2) TCDB süreçlerinin uygulanmasıyla birlikte belediyelerin planlarında ve hizmet sunumlarında cinsiyetçi iş bölümünü dönüştürmeye yönelik değişiklikler yapılmış mıdır?

3) TCDB süreçlerinin uygulanmasıyla birlikte belediye yönetimi tarafından, belirli bir politika veya kararnamenin benimsenmesi ve kurumsal mekanizmalar yoluyla dönüştürücü eşitlik anlayışını destekleyecek resmi bir taahhütte bulunulmuş mudur?

Bu değerlendirme çerçevesinde öncelikle ilgili belediyelerin stratejik planları ve de performans programları incelenmiştir. Performans esaslı bütçeleme bir yönetim planlaması modelidir. Performans esaslı bütçeleme sisteminin temel unsurlarını stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporları oluşturmaktadır.[8] Belediyelerin stratejik planlarının incelenmesi stratejik planların yerel yönetimlerin beş yıllık ana politika dokümanı olmalarından kaynaklanmaktadır. 2003 yılında kabul edilen 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile 2006 yılından itibaren kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik plan yapma zorunluluğu getirilmiştir. Stratejik planda yer almayan bir harcama kaleminin bütçede yer alması mümkün değildir. 5018 sayılı Kanun'da stratejik plan, "kamu idarelerinin orta ve uzun vadeli amaçlarını, temel ilke ve politikalarını, hedef ve önceliklerini, performans ölçütlerini, bunlara ulaşmak için izlenecek yöntemler ile kaynak dağılımlarını içeren plan" olarak tanımlanmaktadır[9]. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından 2019 yılında yayınlanan

[8] TC. Maliye Bakanlığı, **Performans Programı Hazırlama Rehberi**, 2009, s:1.
[9] 5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Resmi Gazete (Sayı: 25326), https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf.

"Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi"ne göre "Kamu yönetimi ve kamu mali yönetimi reformları çerçevesinde belediyelerde uygulanmakta olan stratejik yönetim süreci; belediyelerin orta ve uzun vadede odaklanmak istediği önceliklerin belirlenmesi, bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin sağlanması, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve etkin kullanılıp kullanılmadığının izlenmesi ile bunun üzerine kurulu bir hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesine temel teşkil etmektedir.[10] Bu tanıma bakıldığında stratejik plan süreçlerinin ve stratejik planların toplumsal cinsiyet eşitliği açısından büyük role sahip olduğunu anlamak mümkündür. Çünkü, stratejik planlar, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği için belirlenecek stratejik öncelikler, kaynakların kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına yönelik adil dağılımı ve etkili bir hak temelli izleme ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için sağlam bir dayanaktırlar.

"Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi" stratejik planlama sürecini şu üç ana madde ile tanımlamaktadır[11]:

- Şehir halkının yaşam kalitesini etkileyen ve etkilemesi muhtemel koşulların anlaşılması
- Şehrin gelecekte ulaşmak istediği konum konusunda ortak bir anlayış ve mümkün olduğunca geniş bir uzlaşma sağlanması
- Bu konuma ulaşmak için belediyenin kaynaklarını etkin bir şekilde kullanma yollarını arayarak ne yapması ve nasıl bir kurum olması gerektiğini tanımlayan sistematik bir süreçtir.

Performans Programı ise "bir kamu idaresinin program dönemine ilişkin performans hedeflerini, bu hedeflere ulaşmak için yürütecekleri faaliyetler ile bunların kaynak

[10] TC. Cumhurbaşkanlığı, **Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi,** 2019, s:1.
[11] Ibid. s:2.

ihtiyacını ve performans göstergelerini içeren programdır."[12] Stratejik plan ve performans programları ile yerel yönetimlerin temel politika hedefleri ve bu hedeflere ayrılan kaynaklar belirlenmektedir. Yıllık faaliyet raporları aracılığıyla ise hedefler ve faaliyetlere yönelik çalışmalar göstergeler çerçevesinde raporlanmaktadır.

Bu süreç TCDB'nin planlama süreci ile oldukça uyumludur. Çünkü TCDB planlama fazında toplumsal cinsiyet analizini, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplamayı, katılımcı planlamayı, kaynakların adil tahsisini ve toplumsal cinsiyetin anakımlaştırılması gerekliliğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla TCDB bakış açısı ile hazırlanan planların toplumsal cinsiyete duyarlı olmaları beklenmektedir. Belediyeleri faydalanıcısı olduğu UN Women'ın yürüttüğü TCDB projesi 2012 – 2015 yıllarında uygulandığı için TCDB'nin planlama üzerindeki etkilerini görmek üzere belediyelerin belediyelerin 2015 – 2019 yıllarını hedefleyen Stratejik Planları 2010 – 2014 yıllarını kapsayan Stratejik Planları ile karşılaştırılacaktır. Sonrasında ise 31 Mart 2019 tarihli yerel seçim sonrasında belediyelerin oluşturduğu 2020 – 2024 yıllarını hedefleyen Stratejik Planları da değerlendirme soruları çerçevesinde incelenecektir. Bu dönemlere ait kamuya açık performans programları da yıllık hedef ve de bütçenin belirlenmesi için incelenecektir.

İncelemenin ikinci odak noktası ise belediyelerin sunduğu hizmetler ve bu hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürme potansiyeli üzerinedir. Stratejik planlara ve de performans programlarına giren hedeflerin hizmet uygulamasına dönüşüp dönüşmedikleri önemlidir. Yerel yönetimler halkın ilk olarak muhatap olduğu kurumlardır ve halkın kent yaşamına katılımı konusunda önemli sorumlulukları vardır. Dolayısıyla nüfusun yarısını oluşturan kadınların ve diğer dezavantajlı grupların da kente katılım hakkını korumaları ve savunmaları yerel yönetimlerin sorumluluğundadır. "Başarılı bir yerel yönetimde, kadınların etkin, adil ve eşit şekilde yerel hizmetlere

[12] TC. Maliye Bakanlığı, 2009.

ulaşması ve muamele görmesi önemlidir."[13] Bu da toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetler sunmayı gerektirmektedir. Dolayısıyla, TCDB çalışmaları ile doğrudan örüntülü toplumsal cinsiyete duyarlı hizmetler toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürmede önemli potansiyele sahiptir. Toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet hem sektörel toplumsal cinsiyet analizini hem de hizmetlerin toplumsal cinsiyet perspektifi ile toplumsal cinsiyet körlüğünden kurtarılıp dönüştürülmesini kapsamaktadır.

Değerlendirme çerçevesinin bir diğer odak notası olan kurumsal mekanizmalar ile toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin irade, taahhütler ve sürdürülebilirlik ifade edilmektedir. Belediyelerin bünyesinde bulunan yapılanmalar hem kurum içi dönüştürücü eşitlik çalışmaları açısından hem de kamu faydalanıcılarına yönelik dönüştürücü eşitlik yaklaşımıyla hizmet sunumu açısından önem taşımaktadır. Belediyelerde TCDB süreçlerinin uygulanması ile birlikte kurumsal değişiklikler olmuştur. Bazı belediyelerde doğrudan kadınlar ile ilgili daireler veya şubeler varken bazılarında yerel eşitlik birimleri bulunmaktadır. Bu ikisinin birlikte olduğu veya hiçbirisinin olmadığı belediyeler de mevcuttur. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) tarafından yürütülen Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında belediye eşitlik birimlerinin rolü "Yerel Eşitlik Eylem Planı çerçevesinde Belediyenin ilgili birimleri ile birlikte Belediye Eşitlik Planı'nı hazırlayacak, bu plan ışığında kadınların sorunlarına ve gereksinimlerine yönelik hizmet modelleri geliştirecek, ihtiyaçlar ile ilgili araştırma ve değerlendirme yapacak, belediye ile yerel kurumlar, yerel meclisler ve kadın örgütleri arasında işbirliği sağlayacak birim" şeklinde tanımlanmıştır.[14] İnceleme kapsamında hem belediyelerin içindeki kurumsal yapılanmalar değerlendirilecek hem de belediyelerin "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı (European Charter for Equality of Women and Men)" nı imzalayıp

[13] A. Sumbas, "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politika Yaklaşımı Çerçevesinde Türkiye'de Belediyelerin Hukuksal ve Siyasal Durumları". 2013, s: 34.
[14] UNFPA, "Yerel Eşitlik Mekanizması Görev Tanımı Belgesi", http://www.kadindostukentler.com/content/docs/yerel-esitlik-mekanizmasi.docx.

imzalamadıklarına bakılacaktır. “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı”nın maddeleri TCDB yaklaşımı ile bütünleşmektedir. Özellikle TCDB’nin toplumsal cinsiyet analizi yaklaşımı ve planlamada toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılması süreçleri ile Şart’ın uygulanma adımları örtüşmektedir. Dolayısıyla, TCDB’yi uygulamaya başlamış Belediyeler’in “Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı”nı imzalamış olmaları önemlidir ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine verdikleri uluslararası taahhüdün de bir göstergesidir.

Bu tez çalışmasında, değerlendirme çerçevesine uygun olarak nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Araştırma tekniği olarak amaca dönük örneklem ile doküman analizi yapılmıştır. Bu doğrultuda yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyete duyarlı politikalarını analiz etmek üzere stratejik planları, performans programları, belediye yapısının ve hizmetlerinin toplumsal cinsiyete ne kadar duyarlı olduğunun incelenebilmesi için belediyelerin TCDB uygulamalarına referans veren bilgi dokümanları ve de medyaya yansıyan haberler incelenmiştir.

II. BÖLÜM: TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME

II.I. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Mevzuatta Yeri

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yirminci yüzyılın sonlarına doğru kadın hakları taleplerinin küresel gündemde daha çok yer kazanmasıyla ve kadın hareketinin kamusal talepleri daha çok vurgulamasıyla paralel bir şekilde ortaya çıkmıştır. 1979 senesinde kabul edilen Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında Sözleşme (CEDAW) taraf olan hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için her türlü önlemi alacağını taahhüt ettikleri anlamını taşımaktadır. Bu noktada CEDAW; TCDB'yi savunanların bir dayanak noktasıdır.[15]

CEDAW bütçelere yönelik özel ve doğrudan hükümler içermemektedir. Ancak, CEDAW hükümetleri bütçelerinde kamu giderleri, kamu gelirleri, bütçenin makro-ekonomisi ve bütçeler oluşturulurken karar almaya katılım gibi başlıklarda eşitlikçi bir yaklaşım ile yükümlü kılar.[16] CEDAW Madde 3'e göre "Taraf Devletler kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için, özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlar başta olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri alacaklardır." Bu kapsamda, Elson, CEDAW'da sık sık tekrar edilen "uygun önlemler" için kamu giderlerinin kullanılması gerektiğini ve hatta kamu giderlerinin dağılımında ve de etkilerinde ayrımcılık olmaması gerektiğini vurgular.[17] Elson, CEDAW'a göre kamu gelirinin de kadınlara ayrımcılık yaratmayacak ve reel eşitlik ile çelişecek geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini – erkeğin eve ekmek getiren kadının ise erkeğe bağlı olarak yaşamını idame ettiren-

[15] Ö. Akduran, **Bakım Emeği: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kapsamında Bir Değerlendirme**, 2011, s: 142-143.
[16] D. Elson. **Budgeting for Women's Rights, Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW, A summary guide for policy makers, gender equality and human rights advocates**, 2006.
[17] İbid.

perçinlemeyecek şekilde elde edilmesinin gerektiğini belirtir.[18] CEDAW'a göre bütçeler ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik yeterli mali kaynakları yaratacak ve kadınların güçlenmesine katkı sağlayacak şekilde yönetilmelidir. Örneğin, kamu giderlerindeki kesintiler kadınların ücretsiz ev içi emeklerine yük bindirecek şekilde tasarlanmamalıdır ve "uygun önlemlerin" alınabilmesi için yeterli vergi toplanabilmelidir. Elson, CEDAW'ın kadınların bütçeler ile ilgili karar alma mekanizmalarına da erkeklerle eşit şekilde katılabilme gerekliliğini savunduğunu belirtmektedir.[19] Dolayısıyla CEDAW doğrudan bütçe ile ilgili maddeler içermese de bütçelerin toplumsal cinsiyete duyarlı bir şekilde planlanması, hazırlanması ve uygulanması ile ilgili dayanak oluşturabilecek maddeler içermektedir. Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli yasal bağlayıcılığı olan CEDAW'ı 1985 yılında imzalamıştır.

Yirminci yüzyılın sonlarında Birleşmiş Milletler Meksika'da (1975), Kopenhag'da (1980), Nairobi'de (1985) ve Pekin'de (1995) Kadın Konferansları düzenlemiştir. 4.Dünya Kadın Konferansı ve Konferans sonucu çıkarılan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda küresel bir politika belgesi olarak kabul edilmiştir.[20] Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması kavramının da feminist literatüre kazandırıldığı Pekin Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu bütçelerin kadınların güçlenmesine yönelik hazırlanması, planlanması ve uygulanmasına yönelik doğrudan atıflar içermektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme Platformun belirlediği on iki öncelikli alandan özellikle kadınların ilerlemesinde ve güçlenmesinde kurumsal mekanizmalar alanı ile doğrudan örtüşmektedir. Eylem Platformu'nun VI. Bölümü olan Mali Düzenlemeler altında yer alan 345. maddede toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarına özel atıf yapılmaktadır:

[18] D. Elson,2006, İbid.
[19] D. Elson,2006, İbid.
[20] UN. Fourth World Conference on Women Platform for Action. https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#objectives, (17.06.2020).

> "Kadının ilerlemesi için mali kaynaklar ve insan kaynakları genellikle yetersiz olmuştur. Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejilerinin uygulanmasının bugüne kadarki yavaş gelişiminin nedenlerinden biri de budur. Birleşmiş Milletlerin daha önceki zirve ve konferanslarında kabul edilen, konuya ilişkin taahhütlerin dahil olduğu Eylem Platformu'nun tam ve etkin bir biçimde uygulanması, kadının güçlendirilmesine yönelik mali kaynak ve insan kaynaklarını sağlamaya ilişkin siyasi bir kararlılığı gerektirmektedir. Bu da politika ve programların bütçesine ilişkin kararlarda, cinsiyete dayalı bakış açısına yer vermeyi ve kadın erkek eşitliğini güvenceye alacak özel programların yeterli finansmanını gerektirecektir. Eylem Platformunu uygulamak için fonların belirlenmesi ve bütün sektörlerdeki mevcut kaynakların harekete geçirilmesi gerekecektir. Programlar içinde ve arasında politikaların yeniden düzenlenmesine ve kaynakların yeniden tahsisine ihtiyaç olabilir ama her politika değişikliğinin mali düzenlemeler gerektirmeyeceği ortadadır. Yenilikçi fon bulma yollarıyla sağlanacak kaynaklar dahil hem özel hem de kamu sektörlerinden sağlanacak ek kaynakların harekete geçirilmesi gerekli olabilir."[21] (Birleşmiş Milletler, 1995: madde 345).

Pekin Eylem Platformu'nun 346. Maddesi de yine toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye kamu harcamalarının etki ve toplumsal cinsiyet analizlerine değinerek atıfta bulunmaktadır:

> "..Eylem Platformu'nun stratejik hedeflerini uygulama sorumluluğu öncelikle Hükümetlere aittir. Bu hedeflere ulaşmak için Hükümetler, kadınların kamu sektörü harcamalarından nasıl yararlandıklarını sistematik olarak gözden geçirmeye çaba göstermeli hem üretim kapasitesini artırmak hem de sosyal ihtiyaçları karşılamak için kamu sektörü harcamalarına eşit erişilebilirliği sağlayacak bütçe ayarlamaları yapmalı ve Birleşmiş Milletlerin diğer zirve ve konferanslarında kabul edilen cinsiyete ilişkin taahhütleri gerçekleştirmelidirler. Hükümetler, Eylem Platformuna ilişkin başarılı ulusal uygulama stratejileri geliştirmek için, cinsiyetler arası etki analizlerini gerçekleştirmeye yönelik kaynaklar dahil, yeterli kaynak tahsis etmelidirler. Aynı zamanda da Hükümetler, ek kaynakları harekete geçirmeleri için hükümet dışı kuruluşları, özel sektörü ve diğer kurumları teşvik etmelidirler." (Birleşmiş Milletler, 1995: madde 346)[22]

Aynı zamanda Pekin Eylem Platformu Madde 358'de gelişmekte olan ülkelerin ulusal bütçelerini toplumsal cinsiyete duyarlı şekilde oluşturmaları gerektiğini de belirtmektedir:

> "Eylem Platformu'nun uygulanmasını kolaylaştırmak için, resmi kalkınma yardımının ve ulusal bütçenin ortalama %20'sini temel sosyal programlara tahsis etme konusunda karşılıklı bir taahhütte bulunmayı kabul eden ilgili gelişmiş ve gelişmekte olan ülke ortakları, cinsiyete dayalı bakış açısını dikkate almalıdırlar." (Birleşmiş Milletler, 1995: madde 358)[23]

[21] Pekin Deklerasyonu ve Eylem Platformu, 1995, https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf
[22] Ibid.
[23] Ibid.

Pekin Eylem Platformu'nun tüm bu maddeleri toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye işaret etmektedir ve bütçelerin toplumsal cinsiyet analizini ve kamu gelir ve giderlerinin kadın ve erkekler arasında sonuçlarda eşitlik yaratmaya yönelik planlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Pekin Deklarasyonunu takiben, CEDAW komitesi de devlet bütçelerinin kadın hakları ile ilişkisi üzerine daha belirgin yorumlar yapmaya başlamıştır.[24] Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu belgelerini Türkiye çekince koymadan kabul etmiştir.

Bu gelişmeleri takiben hükümetler bütçelerini analiz etmeye başlamışlardır ve bu konuda çalışma yapan öncü ülkelerden biri ise 1984 yılında pilot bir çalışma başlatan ve 1987 yılında ise yıllık Kadınlara İlişkin Bütçe Beyanı'nı hazırlayan Avustralya'dır.[25] Avustralya'yı takiben İngiliz Milletler Topluluğu Sekretaryası 1997 yılında Güney Afrika, Sri Lanka, Barbados, Fiji Adaları, Saint Kitts ve Nevis ülkelerinde pilot bakanlıklarda bütçelerin ve hizmetlerin toplumsal cinsiyet analizini gerçekleştirmek için bazı araçları test etmeye başlamıştır. 2000 yılından itibaren ise birçok ülke tarafından toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe analizi, politikalarda ve programlarda toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması için önemli bir araç olarak görülmeye başlanmıştır. Avrupa'da, merkezi hükümet düzeyinde Belçika'da, Nordik ülkelerde, İrlanda ve Birleşik Krallık'ta; bölgesel düzeyde ise İskoçya, Bask Bölgesi'nde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme girişimleri başlamıştır. Asya'da Hindistan ve Nepal; Afrika'da ise Kenya, Malavi, Ruanda, Mozambik, Tanzanya ve Mauritus bütçelerinde toplumsal cinsiyet analizi yapmış ülkelerdendir. Latin Amerika'da Şili ve Meksika da toplumsal cinsiyete dayalı bütçe analizi inisiyatiflerini başlatmışlardır.[26]

[24] D. Elson, 2006, İbid, s: 34.
[25] Ibid. s:40.
[26] Ibid.

Günümüzde Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları toplumsal cinsiyet eşitliği alanında da küresel gündemi belirlemektedir. On yedi amaç arasında Amaç 5 Cinsiyet Eşitliği olarak belirlenmiştir. Bu amacın göstergelerinden biri olan "5.c.1. Cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi için kamu ödenekleri yapan ve izleme sistemleri olan ülkelerin oranı" Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları doğrultusunda çalışmalar yapan ülkeleri sorumlu tutmaktadır. Türkiye de Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları çerçevesinde çalışmalar yürütmektedir ve de raporlama yapmaktadır.[27]

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme geleneksel bütçeleme anlayışını, süreçlerini ve uygulamalarını reddetmektedir. Bütçeler her ne kadar teknik belgeler olarak görülse de gerek merkezi gerekse yerel yönetimler tarafından kullanılabilecek önemli politika araçlarıdır.

Bütçe 2003 yılında yürürlüğe giren 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanununda "Belirli bir dönemdeki gelir ve gider tahminleri ile bunların uygulanmasına ilişkin hususları gösteren ve usulüne uygun olarak yürürlüğe konulan belge" olarak tanımlanmıştır.[28] Ancak Akduran'ın tanımına göre bütçe, bir ülkede, belirli bir zaman aralığındaki gelir ve harcama tahminlerini gösteren belge olmanın ötesinde, aynı zamanda o ülkedeki farklı toplum kesimleri arasındaki bölüşüm ilişkilerini de gösteren bir belgedir[29]. Bütçelerin amacını ise Elisabeth Klatzer şu şekilde açıklamıştır: "Vatandaşların refahına katkıda bulunmak ve zenginliklerin ve kaynakların uygun şekilde dağıtılmasını temin etmek, genelde kamu politikalarının, özelde ise bütçe politikalarının ana hedeflerinden biridir"[30] Klatzer'in sunduğu tanım kamu politikaları ve bütçeler arasındaki bağlantıya işaret etmektedir. Dolayısıyla hangi amaçlar için ne kadar kaynak ayrıldığı uygulanan politikanın içeriğini ve başarısını önemli ölçüde etkiler ve bütçeler

[27] TC Cumhurbaşkanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/amaclari/cinsiyet-esitligini-saglamak/.
[28] 5018 Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Resmi Gazete (Sayı: 25326), https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf
[29] Ö. Akduran, 2011, İbid. s:73.
[30] E. Klatzer., 2012, s: 12.

toplumdaki, toplumsal, sosyal, ekonomik öncelikleri ve güç ilişkilerini de yansıtır. Karşısına bütçe konularak oluşturulan politikalar aslında değerler, güç ilişkileri ve siyasi önceliklerden hem beslenir hem de bunların yeniden üretimine zemin hazırlar. Ayrıca bütçeler "hükümetlerin en önemli ekonomik politika aracıdır ve bir milletin önceliklerinin kapsamlı bildirgesidir."[31]

Bütün bu argümanlardan ise genel bir bütçe tanımı oluşturmak mümkündür. Buna göre bütçe; vatandaşların kamu kaynaklarına ve hizmetlerine erişebilirliğini belirleyen, hükümetlerin önceliklerini yansıtan, değerleri ve güç ilişkilerini yansıtan ve yeniden üretebilen politika araçlarıdır.

Bütçe ve toplumsal cinsiyet eşitliği tanımlarına bakıldığında; bütçeler toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi açısından büyük öneme sahiptir. Bütçeler kaynakların uygun dağıtılmasını temin ederek toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilecek potansiyele sahip politika araçlarıdır. Ayrıca toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından uzaklaşan ve bu kalıp yargıları dönüştürmek üzere hazırlanmış planlar, bütçeler ve politikalar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesinde ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında büyük rol oynayabilirler. Fakat toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi için bu kadar olumlu etki yaratabilecekken, mevcut duruma bakıldığında bütçelerin tarafsızlık kabulü toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmektedir.

Bütçelerin kadınların ve erkeklerin yaşamlarının üzerinde farklı etkileri vardır. Tarafsızlık kabulü bu farklı etkileri yok saymaktadır ve toplumsal cinsiyet körlüğünü doğurmaktadır. Avrupa Komisyonu toplumsal cinsiyet körü kavramını toplumsal cinsiyete duyarlı ve toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen olarak tanımlamak yerine "*toplumsal cinsiyet boyutunu ele almayı göz ardı eden*" olarak tanımlamaktadır.[32]

[31] W.Krafchik, J. Wehner, "The Role of Parliament in the Budget Process", 1998, s: 512–554.
[32] European Commission, Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3, 2004, http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/en/content/toolkit.htm, s:4.

Toplumsal cinsiyet körü bütçeler, cinsiyetler arasındaki dengesiz güç ilişkilerini pekiştirir ve böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini güçlendirirler. Mevcut bütçe yaklaşımına göre, uygulanan politikalar kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçlarına yönelik değildir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının toplumsal cinsiyet körlüğü nitelemesi tam da bu bakışa yöneliktir. Daha açık bir ifadeyle, mevcut bütçelerin kadınların ve erkeklerin hayat yaşam koşullarındaki eşitsizliklere, farklı ihtiyaçlarına, toplumsal cinsiyete dayalı olarak farklılaşan rol ve sorumluluklarına ve önceliklerine duyarsız kaldığı belirtilmektedir.[33] Aynı zamanda bu tarafsızlık kabulü, nötr olma iddiası ve toplumsal cinsiyet körlüğü kadınları ve erkekleri de kendi içlerinde tek tip olarak değerlendirmektedir. Yani engellilerin, yaşlıların, çocukların ve gençlerin farklı ihtiyaç ve önceliklerine de yanıt verememektedir.

Toplumsal cinsiyet körü bütçeler kadınların karşılıksız ev içi bakım emeğini göz ardı etmektedir. Karşılıksız emek, "piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmını günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler" olarak tanımlanabilir.[34] Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle ev içi bakım emeğinin sorumluları kadınlar olarak görülmektedir. Kadınların ücretsiz yaptığı işler piyasada fiyatların düşmesine katkıda bulunmakta ve piyasa ekonomisinin işlemesini temine yönelik ciddi bir destek sunmaktadır.[35] Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2014 – 2015 Zaman Kullanım Anket Araştırması ise karşılıksız/görünmeyen ev içi bakım emeği ile ilgili çarpıcı sonuçlar sunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre çalışmayan bir kadın bir günde hane halkı ve ev bakımına 299 dakika ayırırken çalışmayan bir erkek 67 dakika ayırmaktadır. Çalışan bir kadın ise bir günde hane halkı ve ev bakımına 211 dakika

[33] D. Elson, "Gender-neutral, Gender-blind, or Gender-sensitive Budgets? Changing the Conceptual Framework to I Women's Empowerment and the Economy of Care", 1999.
[34] E. Memiş ve Ö. Özay, "Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme", 2011, s: 241.
[35] E. Klatzer, 2012, İbid.

ayırırken çalışan bir erkek 46 dakika ayırmaktadır (TÜİK, 2014-2015).[36] Ekonomik modeller, uygulamalar ve ekonomi politikalarını şekillendirmeye yönelik çalışmalar, kadınların yaptığı işleri görmemekte ve değerli bulmamaktadır.[37] Bu hizmetlerin kamu hizmeti olarak sunulması gerekmesine rağmen ekonomi politikaları kadınların hane içi emeğini görmezden gelmektedir. Dolayısıyla kamu hizmetleri tasarlanırken kadının ev içi karşılıksız bakım yükü dikkate alınmayarak tasarlanınca toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve ekonomik eşitsizlikleri yeniden üretmektedir.[38] Bakım emeği nedeniyle kadınların yaşam kaliteleri düşmektedir ve toplumsal yaşama katılımları kısıtlanmaktadır. Örneğin Bolivya'da kadınların yüzde 42'si bakım emeğinin kadınların siyasete katılımlarına engel teşkil ettiğini söylemektedir [39] Bu sebeple bütçe politikaları konuşulurken kadınların görünmeyen emekleri üzerindeki etkilerin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı sorusu mutlaka sorulmalıdır ve bütçeler kadınların bakım emeğini destekleyecek, üstlenecek ve kadınları cinsiyetçi iş bölümünden kurtarabilecek şekilde planlanmalıdır.

Toplumsal cinsiyet nötr olarak tasarlanan bütçeler kadınların kent hakkı üzerinde de etkilidir. Kent hakkı kavramı sadece bir kentte yaşama hakkını değil, aynı zamanda, kentin tam kullanım hakkının sadece kentte yaşayanlara ait olmasını da öngörür.[40] Özellikle kent yaşamında güvenlik sağlanamamış olması ve şiddet tehdidi, kadınların hareketliliğini kısıtlamakta ve de toplumsal ve kamusal hayata katılımlarını sınırlandırmaktadır.[41] Sokak ve park yeri aydınlatmaları, toplu taşımada durakların güvenliğinin sağlanması, kadınların kentte güvensizlik algısının tespiti gibi konular uluslararası standartlarda kadınların kent yaşamına tam katılımları için önemli aksiyonlar

[36] TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2014 – 2015.
[37] E. Klatzer, 2012, İbid.
[38] OXFAM International, "Bakım Zamanı: Ücretlendirilmeyen ve Eksik Ücretlendirilen Bakım Emeği ve Küresel Eşitsizlik Krizi", 2020, https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/raporlar/Oxfam%202020%20Es%CC%A7itsizlik%20Raporu-Bak%C4%B1m%20Zaman%C4%B1.pdf, (05.05.2020).
[39] İbid.
[40] Ö. Akduran, et al. **Kentsel Haklar ve Hizmetlere Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Haritalama ve İzleme Çalışması, 2018,** s: 24.
[41] Ibid, s: 41.

olarak belirlenmiştir.[42] Toplumsal cinsiyet körü olarak tasarlanmış bir kent toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştirecektir. Toplumsal cinsiyete duyarlı kent tasarımının ve alt yapı çalışmalarının ise kadınların ev içi karşılıksız emek için harcadıkları zamanı azalttığına ve kadınların gelir getirici faaliyetlere ve de sosyal yaşama katılımları için kullanabilecekleri zamanı arttırdığına dair tespitler bulunmaktadır.[43]

Kamu hizmetlerinin toplumsal cinsiyet körü olarak tasarlanması ile kadınlar ve kız çocuklarının bu hizmetlerden uzaklık, zaman, güvenlik ve maddi sorunları nedeniyle yararlanamaması da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini güçlendirmektedir. Örneğin; Arnavutluk Elbasan'da yürütülen pilot bir TCDB projesi ile kadınlar için daha katılımcı bir bütçeleme süreci tasarlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda Elbasan Belediyesi katılımcı bütçeleme sürecine kadınların nasıl ve ne kadar dahil olduklarını ve ihtiyaçlarının ne derece karşılandığını öğrenmek istemiştir. Bunun için halka açık toplantılar düzenlemiştir. Toplantılara kadınların katılımının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Sonrasında ise bunun önemli bir sebebinin toplantıların saat 17:30'da düzenlenmesi olduğu anlaşılmıştır. Çünkü bu vakitte yollar karanlıktır ve pek çok kadın zamanını ev içindeki bakım emeğine harcamaktadır.[44] Örnekten de anlaşılacağı üzere kamu hizmetleri planlanır ve bütçelenirken kadınların farklı öncelikleri dikkate alınmaz ise kadınlar bu hizmetlere erişememektedir. Ayrıca kadınlar kamu hizmetleri ve bu hizmetlere erişimleri hakkında yeterince bilgiye de sahip olmayabilirler. Kamu hizmetleri planlanırken bunun kadınların hizmetlere erişimi önünde bir engel olmayacak şekilde planlamaya dahil edilmesi gerekmektedir.

Bütçelerin gelir kısmı da bütün vatandaşları aynı şekilde etkilememektedir. Kadınlar gelir getirici istihdama dahil olsalar dahi erkeklere göre daha az gelir elde etmektedirler. Bu toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı Türkiye'de de oldukça yüksektir.

---

[42] Ö. Akduran, 2018, İbid.
[43] Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat eşitliği Komisyonu, **Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyonu Raporu, 2014,** http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm. s:3.
[44] E. Klatzer, 2012, İbid, s: 43.

"Tüm gelir türlerini hesaba katan ilk çalışmalardan biri, kadınların aylık ortalama kazancının erkeklerinkinin %48'i kadar olduğunu bulmuştur."[45] Kadınlar erkeklerden daha az gelir elde ettikleri için daha az gelir vergisi ödemektedirler. Ancak gelirden bağımsız olmak üzere kadınlar da erkekler de ürün veya hizmet satın aldıklarında aynı miktarda dolaylı vergiyi öderler.[46] Dolaylı vergilerin kadınların ve kız çocuklarının sağlığa, eğitime ve temiz suya erişimini azalttığı ve böylece toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini arttırdığı görülmüştür.[47]

Bütçelerde yapılan tasarruflar ve kesintiler de doğrudan kadınlara etki etmektedir. "Yapılan analizlere göre, Avrupa hükümetleri tarafından uygulanan kemer sıkma politikaları en çok kadınları etkilemiştir. Kadınların yan haklarında ve emekli aylıklarında kesintiler olmuş, istihdam olanakları kısıtlanmış, kamu hizmetlerine erişimi azalmış ve de karşılıksız bakım emekleri artmıştır."[48]

Bütçe süreçlerinin temsiliyetinde ve katılımcılığında da sorunlar vardır. Parlamentoda, merkezi düzeyde ve yerel yönetimlerde bütçe konusunda karar alıcı konumlarda bulunan kadınların sayısı çok düşüktür. 2020 yılı itibariyle TBMM'deki kadın milletvekili oranı yüzde 17,32'dir. Kadın Adayları Destekleme Derneği'nin paylaştığı bilgilere göre Türkiye'de belediye başkanlarının yüzde 2,86'sı belediye meclisi üyelerinin ise yüzde 11.01'i kadındır.[49] Dolayısıyla, kadınlar tarafından katkı sunulmayan bütçeler ve planlar toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun olacaklardır ve mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini güçlendirmeye devam edeceklerdir.

[45] E. Memiş ve G. Toksöz, **İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması**, 2018, s:129.
[46] J. Beveren, T. Osch, S. Quinn. et al., **Budgeting for All: Manual for Local Gender Budget Initiatives**, 2004, s:86.
[47] Ibid.
[48] A. O'Hagan ve E. Klatzer, **Gender Budgeting in Europe: Developments and Challenges,** 2018**,** s: 5.
[49] A. Kaşıkırık vd. **Yerel Seçimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitlği Perspektifinden Bakmak**, 2020, s:14.

Tüm bu argümanlar hem merkezi düzeyde hem de yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bütçelerin ve de eşitlikçi bütçeler hazırlanması için de TCDB'nin ne kadar mühim olduğunu da göstermektedir.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin birbiriyle kesişen ve örtüşen birden fazla tanımı vardır. Avrupa Komisyonu'na göre toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme "toplumsal cinsiyetin bütçe süreçlerinde anaakımlaştırılmasıdır. Bu, bütçenin tüm süreçlerine toplumsal cinsiyet perspektifinin dahil edilmesi ve gelirlerin ve giderlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde yeniden yapılandırılması ile birlikte bütçenin toplumsal cinsiyete dayalı değerlendirilmesinin yapılması anlamına gelir."[50] İktisadi Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) ise şöyle bir tanım sunmaktadır: "Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, bütçe döngüsünün araçlarının, tekniklerinin ve prosedürlerinin eşitliği teşvik etmek için sistematik olarak kullanılmasını kapsamaktadır."[51]. Uluslararası Para Fonu (IMF) ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi "toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların ve kız çocuklarının kalkınmasını teşvik etmek için mali politika ve idareden faydalanan bir bütçeleme yaklaşımı" olarak tanımlamaktadır.[52]

Rhonda Sharp toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin amaçlarının özgül siyasi ve de toplumsal bağlama ve de bütçelerin uygulanmasını destekleyen kurumsal düzenlemelere göre değişebileceğini vurgular. Ancak TCDB'nin ana amaçlarını şu şekilde özetler:[53]

- Bütçeler ve politikalarda yerleşik toplumsal cinsiyet meseleleri ve etkileri hakkında ilgili paydaşlar arasında farkındalık yaratmak

[50] Council of Europe, **Gender Budgeting**, 2005, s:10.
[51] OECD, **Gender Budgeting in OECD Countries,** 2017**,** s: 1.
[52] J. Stotsky, **IMF Working Paper: Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes**, 2016, https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf.
[53] R. Sharp, **Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting**, 2003, s:9.

- Toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütlerini bütçe taahhütlerine dönüştürmeleri için hükümetlerin hesap verebilirliğini arttırmak
- Bütçeleri ve politikaları toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edecek biçimde değiştirmek

Amaçlarına ve tanımlarına daha geniş çerçeveden bakıldığında ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı, merkezi yönetimin, yerel yönetimlerin veya kurumların bütçe süreçlerinin tüm aşamaları ve tüm düzeyleri ile toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının bütünleştirilmesine odaklanmaktadır. Her ne kadar bütçeleme odak noktası olsa da toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı planlama, politika oluşturma ve hizmet sağlama aşamalarında da entegre edilerek eşitsizlikleri dönüştürücü bütüncül bir etki yaratabilir.

TCDB çoğu zaman bütçenin erkekler ve kadınlar için yüzde elli, yüzde elli bölünmesi olarak algılanmaktadır. Ancak bu doğru değildir. Yine TCDB kadınlar ve erkekler için farklı bütçeler hazırlamak anlamına da gelmemektedir. TCDB salt olarak toplumsal cinsiyet boyutunun bütçe politikalarına dahil edilmesini hedefler. Bu da toplumsal cinsiyet analizlerini, planlarda, politikalarda ve süreçlerde değişiklikleri ve aynı zamanda hak temelli izlemeyi içermektedir. TCDB kamu giderleri ve gelirlerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilmesine yönelik çeşitli araçlar ve stratejiler kullanır ve bu şekilde politikaların, süreçlerin ve kurumların toplumsal cinsiyete duyarlı hale getirilmeleri ve daha kapsayıcı olmaları hedeflenir. TCDB çalışmaları ulusal, bölgesel veya yerel tüm yönetim düzeylerinde yürütülebilir.

Kadınların ve erkeklerin toplumsal rolleri, statüleri, sosyal durumları, ekonomik durumları ve hatta ekonomik ve sosyal durumlarındaki farklar, kamu politikaları ve bütçeler, kadın ve erkekleri farklı biçimlerde etkileyebilir. Farklı kadın ve erkek gruplarını ise daha farklı biçimde etkileyebilir. Dolayısıyla sadece kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarının ayrı ayrı incelenmesi yeterli değildir. TCDB yaklaşımı, sınıf, yaş, etnisite

gibi özellikleri de planlama ve politika yapma aşamalarında dikkate almayı öngörmektedir. Dolayısıyla kapsayıcılık da TCDB ile hedeflenen ilkelerden biridir.[54]

TCDB makro ekonomik politikaları toplumsal cinsiyeti düşünmeye zorlayan temel bir strateji olarak ortaya çıkmıştır. Küresel anlamda bir strateji olarak ortaya çıkışı feminist ekonomistlerin toplumsal cinsiyet körü ekonomik teorileri ve politikaları ortadan kaldırmak için çalışmalarıyla başlamıştır.[55] Isabelle Bakker'e göre ekonomik politikaların cinsiyetlendirilmiş bir alanda icra edilmesi ve kadınların deneyimlerinin bu alana yansıtılmaması stratejik bir sessizliktir.[56] Bu çalışmaların akabinde ise yerel ve uluslararası feminist hareketler ekonomik politikalar ile ilgili tartışmalara aktif şekilde katılım göstermeye, farklı ekonomik politika paradigmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin makro ekonomik mali politikalara entegrasyonu için savunuculuk yapmışlardır.

Kadınların ve erkeklerin kamusal hizmetlere dair farklı deneyimlerini ve de farklı ekonomik beklentilerini şekillendiren toplumsal cinsiyete dayalı etkileri analiz etmeden ve de anlamadan, politikalar eşitsizliğin toplumsal cinsiyet etkilerini devam ettiren toplumsal cinsiyet normlarını üretmeye devam edecektir.

Klatzer'e göre TCDB yaklaşımı "bilinçlendirme, toplumsal cinsiyetle ilgili konuların anlaşılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çabaların daha iyi sonuç vermesi için siyasi karar zemininin hazır edilmesi açısından temel bir strateji niteliğindedir"[57] Bu çerçevede TCDB kamu plan ve politikalarını ve bütçelerini analiz eder ve bahse mevzu plan, politika ve bütçelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici veya engelleyici olup olmadıklarını ortaya çıkarır. Kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaçlarına cevap vermeyen eksikliklerin olduğu noktalarda ise kaynaklar, planlar ve politikalar tekrardan düzenlenebilir. TCDB'nin uygulanması için farklı bir bütçe

[54] E. Klatzer, Ö. Akduran ve M. Gültaşlı, **Belediyeler için TCDB Rehberi**, 2015, s: 14.
[55] D. Elson ve N. Çağatay, "The Social Content of Macroeconomic Policies", 2000, s: 1347–1364.
[56] I. Bakker, **The Strategic Silence: Gender and Economic Policy,** 1994.
[57] E. Klatzer, 2012, İbid.

sistemine de ihtiyaç yoktur. TCDB mevcut bütçe sistemlerine ve süreçlerine entegre edilebilir.

Özetle, kamu gelirleri ve harcamaları mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması ve ortadan kaldırılması potansiyeline sahip olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gözetmeyen biçimde tasarlandığında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla TCDB'nin bütçe ve beraberinde getirdiği planlama ve politika yapma süreçlerinde kullanılması elzemdir.

II.II. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Ulusal Düzeyde Yasal Alt Yapısı

Türkiye'de ulusal yasal mevzuatta toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye doğrudan ve açık bir atıf bulunmamaktadır. Ancak birçok genelge, stratejik plan ve program toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye doğrudan veya dolaylı atıfta bulunmaktadır ve bu belgeler toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanabilmesi için dayanak oluşturmaktadır. Bu bölümde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin Türkiye'deki gelişimi ulusal mevzuat ile ilişkilendirilerek kronolojik bir biçimde açıklanacaktır.

Ulusal mevzuat çerçevesinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile başlamak doğru olacaktır. 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi gereğince "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."[58] Bu maddeye 2004 yılında "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" fıkrası eklenmiştir.[59] Anayasa'nın bu hükmü devlet kurumlarını doğrudan kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği sağlamaktan sorumlu tutmaktadır. Dolayısıyla temel kamu araçlarından olan planlama ve bütçeleme ile kadınların ve erkeklerin farklı öncelikleri ve ihtiyaçları kamu planlarına ve bütçelerine yansıtılabilir.

[58]TC Anayasası. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf
[59] Ibid.

2006/17 sayılı "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Önlemler" konulu Başbakanlık Genelgesi'nin, "Kadına Yönelik Şiddet Konusundaki Çözüm Önerilerinin Yaşama Geçirilmesinde Koordineli Çalışması Gereken Kurumlar" başlığı altında "Hizmet Kurumları" başlıklı bir alt bölüm bulunmaktadır. Bu bölümde Madde 6; "Devlet kadınlara yönelik her türlü şiddet eyleminin önlenmesini bir devlet politikası olarak kabul etmelidir.[60] Bu alana yönelik bir bütçe oluşturularak, toplumsal cinsiyet rolleri açısından bütçelerin etki ve sonuçları görünür kılınarak, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe analizleri yapılmalıdır" diye belirtmektedir. Genelge toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarını desteklemekte ve aynı zamanda kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi için toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi bir araç olarak kabul etmektedir. Söz konusu Genelge'ye göre, maddenin uygulanmasından sorumlu kurum Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'dür (KSGM) ve tüm ilgili kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları iş birliği yapılacak kurum ve kuruluşlar olarak belirlenmiştir.

KSGM tarafından 2008 – 2013 yılları için hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı da toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarına açıkça gönderme yapmaktadır. Planda "Kadınların ilerlemesini sağlayacak kurumsal mekanizmalar oluşturulacak, var olan mekanizmaların kapasiteleri güçlendirilecektir" hedefi yer almaktadır. Bu hedef altındaki stratejilerden biri de "Ülkemizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için hazırlık çalışmalarının yürütülmesi" şeklinde ifade edilmiştir. Plana göre bu toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme stratejisinden doğrudan sorumlu kuruluş Maliye Bakanlığı ve iş birliği yapılacak kuruluşlar ise KSGM ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı olarak belirlenmiştir.[61] 2018 yılında

[60] 2006 /17 sayılı "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Önlemler" konulu Başbakanlık Genelgesi, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060704-12.htm.

[61] Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013", http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf.

Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçişle birlikte kurumların isimleri ve yapılanmaları da değişmiştir. Ancak bahse mevzu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı alandaki çalışmalara öncülük etmiş bir belge olması açısından önemlidir.

2010 yılında ise Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. Maddesi'ne yeni bir fıkra daha eklenmiştir: "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz"[62]. Bu fıkra toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için olumlu eylemler alınmasını ve özellikle devletin bu eylemleri almasını teşvik ederek toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme için temel bir dayanak oluşturur.

2010/14 sayılı "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme açısından önemli üç madde içermektedir:[63]

-Madde 4; "Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir."

- Madde 5 " Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır."

- Madde 12 "Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacaktır. Ayrıca ev ortamında çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.

Madde 4 ve Madde 5 toplumsal cinsiyet analizine ve toplumsal cinsiyete duyarlı planlamaya doğrudan referans vermektedir. Madde 12 ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin bileşenlerinden biri olan cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanmasına atıfta bulunmaktadır.

[62] TC Anayasası, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf.
[63] 2010/14 sayılı "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm.

2014 yılında ise Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) tarafından geçici olarak kurulan Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Konulu Alt Komisyon tarafından "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu" yayınlanmıştır. Rapor toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye dair literatürü, uluslararası iyi uygulama örneklerini, Türkiye'deki iyi uygulama örneklerini içermektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye dair merkezi yönetime, yerel yönetimlere ve sivil toplum kuruluşlarına aşağıda belirtilen tespit ve önerileri sunmaktadır[64]:

- Toplumsal cinsiyete duyarlı veri ve istatistiklerin üretilmesi,
- Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) hesaplamaları hakkında çalışmalar yapılması,
- Kamu kurumlarında farkındalık arttırmaya yönelik faaliyetler yapılması ve örnek olacak uygulamaların geliştirilmesi,
- Bakanlıkların, kamu kurumlarının ve yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmeleri,
- TBMM'nin TCDB'ye yönelik çalışmalar yürütmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çalışan STKlara yönelik TCDB eğitimleri verilmesi ve onların TCDB sürecindeki rollerine ilişkin rehberler hazırlanması,
- Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunun üniversitelerin lisans ve lisans üstü programlarının müfredatına dahil edilmesi,
- Toplumsal cinsiyet raporları oluşturulması ve bu raporların merkezî yönetimlerin bütçe kanun tasarısı ekleri arasına eklenmesi veya bütçe gerekçesinde toplumsal cinsiyete dair bir kısım açılması,
- Sayıştay'da performans denetimlerinin nasıl toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı şekilde geliştirilebileceğine yönelik farkındalığın arttırılması ve örnek uygulamaların tasarlanması,

[64] Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat eşitliği Komisyonu, 2014, İbid, s:165-171.

- Yerel yönetimlere TCDB'ye yönelik farkındalık arttırıcı çalışmaların yapılması ve örnek uygulamaların tasarlanması.

Tüm bu öneri ve tespitler Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde, merkezi ve yerel kamu kurumlarında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları için bir yol haritası niteliği taşımaktadır.

Ülkenin beş yıllık kalkınma hedeflerinin ve rotasının belirlendiği kalkınma planları kadınların güçlenmesi alanında da öncelikler belirleyens önemli belgelerdir. Ayrıca Kalkınma Planları kamu kurumlarının stratejik planlarına, yıllık planlarına, yatırımlarına, kurumsal politikalarına ve programlarına zemin oluşturmaktadır. Örneğin 2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi programına dahil ederken Onuncu Kalkınma Planındaki ilgili maddeye değinmektedir Dolayısıyla Kalkınma Planlarında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tedbirlerin ve politikalar önem arz etmektedir. Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'ndan itibaren her kalkınma planında kadınların güçlenmesine yönelik tedbirler yer almıştır. Ancak ilk kez 2014 – 2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı doğrudan toplumsal cinsiyete ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye atıf içermektedir. Onuncu Kalkınma Planı Aile ve Kadın Başlığı altında 249. Madde'de "Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlenmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaçtır" olarak ifade edilmiştir. 257. Madde'de ise "Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir" ifadesi yer almaktadır. Onuncu Kalkınma Planı'nın "Aile ve Kadın" başlığı altında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kadınların güçlenmesi için bir politika aracı olarak sunulmuştur.[65]

[65] Onuncu Kalkınma Planı, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf

2016 tarihli Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu da dolaylı olarak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye atıfta bulunmaktadır. TİHEK Kanunu 3. Maddesi'ne göre "...cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır" ve "Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür."[66] Dolayısıyla kamu kurumları toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve ortadan kaldırılması için sorumlu tutulmuşlardır.

KSGM'nin "2018 – 2023 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı" Strateji 3 "Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi" altında "Ülkemizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışması gerçekleştirilecektir" aaliyetini eklemiştir. Bu faaliyet için sorumlu kurum Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ilgili kurumlar ise Cumhurbaşkanlığı (Strateji ve Bütçe Başkanlığı), Dışişleri Bakanlığı AB Başkanlığı, İŞKUR, KEFEK, üniversiteler ve STK'lar olarak belirlenmiştir.[67]

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yasal dayanak hazırlayan önemli dokümanlardan bir diğeri ise 2019 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı'dır. 2019 Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı "Aile ve Kadın" başlığı altında "Kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun statüsünün geliştirilmesi ve sosyal refahın artırılması sağlanarak toplumsal bütünleşmenin

[66] TİHEK Kanunu, https://www.tihek.gov.tr/upload-file-editor-2019-03-1551971541-pdf/.
[67] Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013", http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf.

kuvvetlendirilmesini" temel amaç olarak belirlemiştir.[68] Bu temel amaç çerçevesinde ise "Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politika ve programların hayata geçirilmesi için toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme araçlarının kullanılması, kadınların işgücüne katılımının artırılması, sosyal güvencelerinin sağlanması ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik modellerin geliştirilmesi, karar alma mekanizmalarında kadınların aktif olarak yer alması ve kadına yönelik şiddetin azaltılması sağlanacaktır" diyerek toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kavramına yıllık programında değinmiştir. Politika ve tedbirler alt başlığında ise Onuncu Kalkınma Planı'nın yukarıda bahsedilen 257'inci maddesine atıfta bulunarak Tedbir 64 "Kamu politikaları ve uygulamalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye ilişkin hazırlık çalışmaları tamamlanacaktır" şeklinde düzenlenmiştir. Bu tedbirden sorumlu kuruluş Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, iş birliği yapılacak kuruluşlar ise Hazine ve Maliye Bakanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Mahalli İdareler, Üniversiteler ve STK'lar olarak belirlenmiştir. Bu politika ve tedbir kapsamında yapılacak işlem ve açıklama ise şu şekilde belirtilmiştir:"Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Planlamanın Uygulanması Projesi hazırlık çalışmaları tamamlanacaktır. Bu kapsamda, kamu plan, program ve bütçelerinin kadınların ve erkeklerin farklılaşan ihtiyaçları göz önünde bulundurularak hazırlanması ile uygulanmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir"[69]

2019 – 2023 yıllarını kapsayan On birinci Kalkınma Planı, Onuncu Kalkınma Planı'nın aksine toplumsal cinsiyete veya toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye doğrudan bir referans vermemektedir. Ancak Kadın alt başlığı altında belirlenen Amaç 599, "Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini

[68] TC Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, 2019, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/2019_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf, s:103.
[69] Ibid.

sağlamak temel amaçtır" diye belirtmektedir. Bu da diğer belgeler gibi toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarına toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir araç olarak olumlu zemin hazırlamaktadır. Amaç 599'un altında belirlenen 600 numaralı Politika, Tedbirde ise "Kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edilecektir" denilmektedir.[70] Bu politika ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarının özellikle yereldeki uygulamalarını kolaylaştırıcı niteliktedir.

Cumhurbaşkanlığı'nın 2020 Yılı Yıllık Programı da kadınların güçlenmesi için çeşitli tedbirler ve faaliyetler öngörmektedir ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye doğrudan referans vermektedir. "Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir" tedbiri altında "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Planlamanın Uygulanması Projesi" hazırlık çalışmaları tamamlanacaktır" faaliyeti yer almaktadır.[71] Dolayısıyla Cumhurbaşkanlığı toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme üzerine doğrudan bir proje üzerinde çalışmaktadır.

Ayrıca, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar TCDB açısından önemli bir dayanak oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesine göre; "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7/5/2004-5170/7 md.) Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır." Bu maddeye dayanarak Türkiye'nin uluslararası taahhütlerinde yer alan tüm toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin atıflar Türkiye'yi bağlamaktadır.

[70] On birinci Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf.
[71] TC Cumhurbaşkanlığı 2020 Yılı Yıllık Programı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/2020_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf

Yerel düzeyde de TCDB'nin benimsenmesi için Türkiye'nin ulusal mevzuatları ve de uluslararası taahhütleri zemin oluşturmaktadır. Ek olarak, yerelde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı", imzacısı olan yerel yönetim kurumları için rehber niteliğindedir. Şartın amacı şu şekilde belirtilmektedir; "İşbu Şart, Avrupa'daki yerel ve bölgesel yönetimlerin yetkilerini kullanmak ve ortaklıklar oluşturmak suretiyle vatandaşları için daha fazla eşitliği hayata geçirme görevini edinmeleri amacıyla hazırlanmıştır."[72] Bu şartı imzalayan yerel veya bölgesel aktörler eşitlik ilkesine yönelik güçlü bir taahhütte bulunurlar. Aynı zamanda bölgelerindeki diğer kurum ve kuruluşlar ile toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik somut adımlar atmaya ve politikalar uygulamaya taahhüt verirler. "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı"nın kurumlar üzerinde, CEDAW veya Pekin Deklarasyonu gibi bir yasal bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Ancak verilen bir taahhüt olması sebebiyle imzacı tarafların toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici çalışmalar yürütmesini öngörmektedir. İmzacı taraflardan Şart'ın içindeki taahhütleri uygulayabilmeleri için Eşitlik Eylem Planı geliştirmeleri beklenmektedir. Bu eylem planı Şart'ın taahhütleri ile uyumlu olmalı ve bu taahhütlere yönelik faaliyetler ve kaynaklar içermelidir.

"Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı" Eşitlik Eylem Planları'ndan önce ise kurumların yerellerindeki veya bölgelerindeki toplumsal cinsiyet eşitliği durumunu değerlendirebilmeleri için toplumsal cinsiyet analizi yapmalarını önermektedir. Böylece kurumların toplumsal cinsiyet açısından eksiklerin olduğu alanları tespit edebileceklerini ve bu alanlara odaklanarak çözümler bulabileceğini öne sürmektedir. Türkiye'de "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı" 22 il/ilçe belediye imzacısı vardır.[73]

[72] Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı, 2006, https://www.tbb.gov.tr/basin-ve-yayin/duyurular/20130215-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti
[73] CEMR, "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı İmzacıları", https://www.ccre.org/.

III. BÖLÜM: YERELDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİNİ DÖNÜŞTÜRME POTANSİYELİ

Kurumların ataerkil yapısı ve ataerkil üretim biçimlerini destekleyen mekanizmalara göre yönetilmesi geleneksel toplumsal cinsiyet ilişkilerini ve eşitsizlikleri desteklemektedir. Özellikle kamu kurumları her vatandaşa eşit hizmet vermek ile yükümlüyken ataerkil uygulamalar nedeniyle çoğunluğunu kadınların ve diğer dezavantajlı grupların oluşturduğu grupların sunulan kamu hizmetlerinden eşit olarak yararlanamadıklarını fark edemezler ve/veya görmezden gelirler. Bunun temelinde ise kamu kurumlarının tarafsızlık ilkesi yatmaktadır. Diğer taraftan kamu kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürmede büyük bir potansiyelleri bulunmaktadır. Bu aynı zamanda eşitlik ilkesine dayanarak kamu kurumlarının bir sorumluluğudur.

Dönüştürücü eşitlik kavramı, bireysel kapasite gelişiminden, güçlenmeden ziyade, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini güdüleyen güç dinamiklerini ve yapılarını toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak dönüştürmeye çalışmak olarak tanımlanabilir. Hatta, dönüştürücü eşitlik yaklaşımı "toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin semptomlarından ziyade sosyal normlara, tutumlara, davranışlara ve bütün bunlara zemin hazırlayan sosyal sistemlere odaklanır."[74] "Dönüştürücü eşitlik yaklaşımı, toplumsal cinsiyet normlarını ve dengesiz güç ilişkilerini inceler, sorgular ve değiştirmeye çabalar. Bu yaklaşım, kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargılarına ilişkin farkındalıklarının artmasını teşvik eder; kadınların konumlarını destekler, kaynakların dağılımını sorgular; kadınlar ve erkekler arasındaki iş bölümüne meydan okur; ve/veya bir toplumdaki kadınlar ve diğerleri arasındaki güç ilişkilerine yanıt verir."[75] Toplumsal cinsiyet

[74] AAS CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems, Building coalitions, creating change: An agenda for gender transformative research in development workshop report, 2012, http://pubs.iclarm.net/resource_centre/WF_3447.pdf, s:3.
[75] E. Rottach, et al., Gender perspectives improve reproductive health outcomes: New evidence, 2009, s:8.

eşitsizliklerini dönüştürücü yaklaşım aynı zamanda benimsenebilmesi için kurumların kendi uygulamalarını detaylı şekilde incelemesini gerektirir. Böylece kurum kendi pratiklerinin sosyal değişim sürecine ne kadar katkı sunduğunu ya da ne kadar engel teşkil ettiğini ölçme fırsatı bulabilir. Bu inceleme/değerlendirme aynı zamanda kurumlara kendilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki ana aktörler ve güç sahipleri olarak rollerini belirlemelerinde yardımcı olur.[76]

Dönüştürücü eşitlik kavramı "cinsiyetle ilişkili farklılıklara referansla tanımlanan ve kadın ve LGBTİ gibi toplumsal grupların farklılıklarını anlamlı kılan iktidar ilişkilerinin kurgusu"nu eşitsizlik olarak tanımlar ve bu kurguyu dönüştürmeyi hedefler.[77] "Bu anlamda dönüştürücü eşitlik, hukuksal ve fiili eşitliğin ötesinde, toplumsal cinsiyet kalıp-yargılarının dönüştürülmesini ve bunların toplumsal-kültürel ortamdaki tezahürlerinin ortadan kaldırılmasına yönelen devrimci bir eşitlik anlayışı sayılır."[78] Dolayısıyla hak temelli, yerel örgütlerin bilgi, deneyim ve katılımları asıl bu tür bir dönüştürme için gereklidir. "Dönüştürücü eşitliğin hayata geçirilmesinin tek sorumlusu ve ana aktörü devlet değil, tüm kamusal kurum ve kuruluşlarla sivil toplumdur."[79]

Tam bu noktada TCDB ile toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü yaklaşım arasında bir bağ kurmak mümkündür. TCDB, Rottach'ın belirttiği faaliyetleri, yönetimlerin planlama, politika yapma ve bütçeleme döngüsüne toplumsal cinsiyet boyutunu anaakımlaştırarak dahil etmesi için tasarlanmıştır. Sheila Quinn TCDB yaklaşımının üç ana adımdan oluştuğunu savunmaktadır. Bu adımlar şunlardır:

- Adım 1. Bütçenin kadınlar ve erkekler üzerindeki farkılılaşan etkilerinin tespit edilmesi için bütçenin toplumsal cinsiyet perspektifiyle analizinin yapılması

[76] S. Batliwala ve A. Pittman, "Capturing change in women's realities: A critical overview of current monitoring and evaluation frameworks", 2010, http://www. engagingmen.net/files/resources/2010/. RaymondBrandes/CAPTURING_CHANGE_AWID_June_2010.pdf
[77] M. Göğüş Tan, **Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması**, 2018, s:36.
[78] Ibid.
[79] A. Kurtoğlu, **Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme Ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması**, 2015, s:49.

- Adım 2. TCDB analizinin sonuçlarından yola çıkarak ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmaya yönelik olarak bütçe politikalarının ve kaynaklarının dağıtımının yeniden yapılandırılması
- Adım 3. Toplumsal cinsiyetin tüm bütçe süreçlerine sistematik entegrasyonunu gerçekleştirmek[80]

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü yaklaşımının öngördüğü gibi TCDB için kurumsal ve/veya sektörel analiz mutlaka gerçekleştirilmesi gereken bir aşamadır. TCDB analizi ile bütçenin kadın ve erkekler üzerindeki etkisi belirlenir. Böylece analiz sonuçları toplumsal cinsiyet eşitliğini artırıcı faaliyetlere, planlara politikalara, kaynaklara ve hizmetlere dayanak oluşturur. TCDB'nin ikinci aşamasında ise analizin sonuçlarına göre politikalar yeniden düzenlenir ve kaynaklar yeniden dağıtılır. Bu süreç kaynakların, kadınların, kız çocuklarının, erkeklerin ve oğlan çocuklarının farklı ihtiyaçlarına ve çıkarlarına göre adil dağılımını teşvik eder. TCDB'nin üçüncü aşaması ise TCDB'nin tüm planlama ve bütçeleme süreçlerinde kurumsallaştırılması ile ilgilidir. TCDB konusunda sistematik analiz yapmak, cinsiyete dayalı veri toplamak, kurumun bütün birimlerini TCDB çalışmalarına dahil etmek, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin planlama ve bütçeleme süreçlerine entegre edilmesi, toplumsal cinsiyete duyarlı katılımcı süreçler ve sistematik bir izleme mekanizmasının kurulması ile TCDB'nin üçüncü aşaması tamamlanabilir.[81] Dolayısıyla bileşenleri, bileşenlerinin yaratacağı etki ve ana amacı göz önüne alındığında TCDB toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin dönüştürülmesinde kilit role sahip olabilecek bir araçtır. Çünkü dönüştürücü eşitlik kavramı dahlindeki tanımlara yönelik stratejileri içinde barındırmaktadır.

TCDB kapsamında kurumların planları, politikaları ve hizmetleri toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin semptomlarına yönelik de kurgulanabilir. Böyle durumlarda

[80] S. Quinn, **Gender budgeting: Practical Implementation**, 2009, s:17.
[81] E. Klatzer, et al., 2015, İbid.

TCDB sosyal normları, toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları ve de cinsiyetçi iş bölümünü hedefleyen bir araç olarak kullanılmadığı için toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü potansiyelini kaybedebilir. Bu noktada yapılan çalışmalar kadınların ve kız çocuklarının mevcut durumunu iyileştirmeye yönelik (reformatif) olacaktır. Burada anahtar kelime "iyileştirme"dir. "Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ve kadının güçlenmesi kavramları başta oldukça önemli kavramlar olsalar da anaakım politikalara entegre edilmişlerdir ve böylece dönüştürücü doğalarını yitirmişlerdir. Şimdilerde anaakımlaştırma ve kadının güçlenmesi verimliliğin artırılması ve değişen doğal koşullara adaptasyonun hızlandırılması ile zararın azaltılmasını hedefler niteliktedir."[82] Özellikle, toplumsal cinsiyetin düzenleyici süreçlere dayalı anaakımlaştırılması ataerkil hiyerarşinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin aynı şekilde üretilmesine neden olabilmektedir. Akduran'a göre cinsiyete dayalı iş bölümünün kadın ve erkek arasında daha adil ve eşit şekilde bölüşülmesini hedef almayan toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve bütçeler "kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin 'daha iyi koşullar altında' da olsa devamlılığını sağlayarak ataerkil sistemi "meşru kılma" işlevi görme tehlikesini barındırmaktadır.[83] Gülay Günlük Şenesen "kadınların konumunu iyileştirmeye yönelik politika tasarımı ile eşleşen kaynak tahsisini TCDB açısından önemli bir adım olarak" görmektedir. Buna karşın "bu yaklaşımın kamu hizmetlerinin yararlanıcıları temelindeki eşitsizlikleri, dolayısıyla kamu hizmetleri kullanımındaki eşitsizlikleri görünür kılmadığını" vurgulamaktadır.[84] TCDB'nin planlar, bütçeler ve politikalarda iyileştirici bir araç olarak kullanılması onu dönüştürücü eşitlik potansiyelinden uzaklaştırmaktadır.

[82] U. Brand, "The Fragmented Hegemony of Sustainable Development – Gendered Policy Knowledge in Global Environmental Politics", 2010, s:141.
[83] Ö. Akduran, 2011, İbid, s: 198.
[84] G. Günlük-Şenesen, " Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kapsam, Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler. Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar", 2013, s: 112.

III.I. TCDB Hazırlık Faaliyetlerinin Uygulanması ile birlikte Belediyelerin Planlamalarında ve Hizmet Sunumlarında Toplumsal Cinsiyet Normlarını ve de Toplumsal Cinsiyete Dayalı Kalıpyargıları Dönüştürmeye Yönelik Değişiklikler

TCDB hazırlık süreçlerinin belediyeler tarafından benimsenmesi ve de uygulanmaya başlaması ile birlikte belediyelerin planlamalarında ve de hizmet sunumlarında değişiklikler yapıldığı gözlemlenmektedir.

Edirne Belediyesinin 2009-2013 Stratejik Planı'nda, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sadece bir referans bulunmaktadır. "Kültürel ve Sosyal Hizmetler" alanı, Amaç 2 "Sosyal belediyecilik anlayışını geliştirmek" altındaki 2. Hedef olan "Dezavantajlı grupları toplumla bütünleştirmek" kapsamında " Kadın sığınma evi ve lokali açılması" faaliyeti bulunmaktadır.[85] Bu faaliyet için 2009 – 2013 yıllarını kapsayan beş yıllık sürede ayrılan bütçe ise 80.000 TL'dir. Faaliyetin kadınlara yönelik şiddet konusunda koruyucu nitelik taşıdığını söylemek mümkündür. Dönüştürücü eşitlik kapsamında herhangi bir faaliyeti ve de bu faaliyete karşılık olarak gelen bir uygulama örneği bulunmamaktadır.

TCDB süreçlerine yönelik yapılan çalışmalar ve geliştirilen uygulamalar ile birlikte Edirne Belediyesi'nin 2015 – 2019 Stratejik Planı'na bakıldığında toplumsal cinsiyete yönelik daha fazla amaç, hedef, strateji ve göstergenin stratejik planda yer aldığı görülmektedir. Edirne Belediyesi 2016, 2017, 2018 ve 2019 yılları Performans Programları incelendiğinde 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda yer alan hedef ve faaliyetler için toplam olarak 2.610.000 TL ayrılmıştır. "Amaç 4: Yerel demokrasiyi geliştirmek" çerçevesinde "Kentliyi yönetime katmak" hedefi için ayrılan kaynak, gösterge düzeyinde cinsiyet kırılımına sahip olmadığı için bu hesaplamaya dahil edilmemiştir.

[85] Edirne Belediyesi 2009 – 2013 Stratejik Planı, s: 98.

Tablo 1. Edirne Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[86]

Alan	**Amaç**	**Hedef**	**Faaliyetler/Stratejiler**	**Göstergeler**
Kültür ve Sosyal	Amaç 4: Yerel demokrasiyi geliştirmek	Hedef 1: Kentliyi yönetime katmak	-Mahalle temsilcilerinin kararlara etkin katılımını sağlamak	-Mahalle temsilcisi kadın erkek sayısı
	Amaç 5: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı belediyecilik hizmetlerini gerçekleştirmek	Hedef 1: Kentte yaşayan kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını artırmak	-Kadın istihdamını desteklemek ve takip etmek	-Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı
		Hedef 2: Kadın üreticilerin ürünleri için pazar oluşturmak (Daimi Kadın Emek Satış Mağazası)	-Kadınlar için oluşturulan pazarı takip etmek	-Satış mağazasında satış yapan kadın sayısı
		Hedef 3: Kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim vermek	-Proje yazım eğitim kursu vermek - Girişimcilik ve mikro krediye yönelik kurslar vermek -Mesleğe yönelik diğer kurslar vermek	-Mesleki kurs sayısı -Açılan meslek edinme kurs sayısı -Meslek edinme kurslarına katılan kadın sayısı

[86] Edirne Belediyesi, "2015-2019 Stratejik Planı", http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2015%20-%202019%20Stratejik%20Plan.pdf.

Alan	Amaç	Hedef	Faaliyetler/Stratejiler	Göstergeler
				- Meslek edinme kursuna katılan ve sertifika alan kadın sayısı -Meslek edinme kursunu tamamladıktan altı ay sonra bir geri getirici faaliyete dahil olan kadın sayısı.
		Hedef 4: Kadın konusunda çalışmalar yürüten kadın sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapılması amacı ile koordinasyon merkezi oluşturmak	- Kadınlara yer tahsis edilen sivil toplum sayısını belirlemek - Kadınlara yer tahsis eden sivil toplum kuruluşu sayısını arttırmak	- Yer tahsis edilen kadın sivil toplum kuruluş sayısı
		Hedef 5: Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadına yönelik şiddete maruz kalan kadınlara yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi	- Kadın sığınma evi açmak ve gerekli desteği vermek - Kadın ve aile müdürlüğüne bağlı Edirne Kadın Danışma ve Destek Merkezi (EKADEM) açmak	-Açılan EKADEM sayısı -EKADEM'e başvuran kadın sayısı - Kadın sığınma evi açılması - Sığınma evine başvuran ve

Alan	Amaç	Hedef	Faaliyetler/Stratejiler	Göstergeler
				yararlanan kadın sayısı
		Hedef 6: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek	- Meslek edindirmede toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitim vermek - Belediye personeline eğitim vermek - Belediye hizmet birimlerinin hizmetlerinden yararlanan cinsiyete göre ayrıştırılmış veri değerlendirmesi yapmak	-Eğitim gerçekleştiren ilköğretim sayısı -Eğitim gerçekleştiren lise sayısı - Eğitime katılan kız öğrenci ve erkek öğrenci sayısı -Belediye personelinden eğitime katılan kadın ve erkek personel sayısı - Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanan hizmet/faaliyet alanı sayısı -Meslek edindirme kurslarına katılan engelli kadın sayısı ve kursu tamamlayan ve

Alan	Amaç	Hedef	Faaliyetler/Stratejiler	Göstergeler
				sertifika alan kadın sayısı
		Hedef 7: Belediye organizasyonundaki kadın sayısını artırmak ve karar mekanizmalarında eşit katılımı sağlayıcı çalışmalar gerçekleştirmek	-Belediye'nin istihdam politikalarında eşitlik gözetmek -Belediyede karar mekanizmalarında mevcut durum analizinin yapılması	-Karar mekanizmalarına kadın katılımını %10 arttırmak -Yeni işe alımlardaki kadın sayısı -Belediyede karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı
	Amaç 6: Dezavantajlı hemşerilerimize yönelik belediyecilik hizmetleri geliştirmek	Hedef 1: Kenti yaşlılar ve engelliler için ulaşılabilir hale getirmek	-Toplu taşıma araçlarını ve toplu taşıma duraklarını engelli hemşerilerimizin erişimine uygun hale getirmek	-Belediyede kadın üreticiler için oluşturulan satış mağazalarında satış yapan engelli kadın sayısı
		Hedef 2: Dezavantajlı gruplara yönelik kültürel, sportif ve sanatsal gelişmeler sağlayacak imkanlar sunmak	-Çocuk ve gençlik merkezi yapmak -Bilgi evi ve kurs merkezleri yapmak -Kadın lokali yapmak	-Kadın lokali yapılması

Alan	Amaç	Hedef	Faaliyetler/Stratejiler	Göstergeler
Kentsel Tasarım	Amaç 9: Hemşerilerimize nitelikli ve ekonomik ulaşım hizmetini sağlamak	Hedef 10: Toplu taşımayı modernize etmek	-Toplu taşıma araçlarında kadın sürücü çalıştırmak	-Kadın şoför sayısı
Kurumsal Dönüşüm	Amaç 14: Bilgiye ve eğitimli insan gücüne dayalı bir yönetim sistemi oluşturmak	Hedef 3: Tüm yönetim süreçleri ve kurumsal yapıda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir sistem oluşturmak	-Belediye Toplumsal Cinsiyet Koordinasyon Grubu kurulması (Belediye Başkanı ve İlgili Birim Müdürlüğü katılımıyla) - Edirne Belediyesi'nin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin uygulanmasına yönelik bir Yol Haritasını onaylanması(TCDB Yol Haritası) - Belediye Eşitlik Eylem Planı geliştirilmesi ve kabul edilmesi	-Yol Haritası'nın onaylanması -TCDB Koordinasyon Grubu'nun kurulması -Belediye Eşitlik Eylem Planı'nın onaylanması
		Hedef 3: Edirne Belediyesi'nde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme'nin uygulanması için çalışmaların sürekli hale getirilmesi	- Belediye hizmetlerine ilişkin mevcut/toplanacak verilerin kadın/erkek olarak ayrıştırılması - Belediye hizmet birimlerinin hizmetlerinden	-Yol Haritası onaylanması -TCDB Koordinasyon Grubu kurulması ve çalışıyor olması

Alan	Amaç	Hedef	Faaliyetler/Stratejiler	Göstergeler
			yararlananların cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerinin toplanması ve belirlenen pilot alanlarda toplumsal cinsiyet analizlerinin yapılması	- Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) kabul edilmesi -Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin izlenmesine ilişkin yıllık rapor hazırlanması -Belirlenen belediye hizmetlerinden yararlananlara ilişkin pilot analiz yapılması

2009 – 2013 Stratejik Planı ile karşılaştırıldığında Edirne Belediyesi'nin 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik maddelerin sayısının fazla olması dışında, nitelikleri de değişmiştir. Hedefler ve faaliyetlerin çoğunluğu iyileştirici kavramının tanımına uygun olsa da faaliyetler içerisinde dönüştürücü eşitlik potansiyeline sahip olanlar da vardır. Amaç 5, Hedef 6: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek altında planlanan faaliyetler ile belediye personelinin ve de belediyenin hizmetinden faydalananların toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi almaları planlanmaktadır. Bu her ne kadar kapasite gelişimine dair bir faaliyet olsa da bu eğitim sayesinde, bu hedef grupları toplumsal cinsiyet normları ve de kalıpyargıları ile ilgili farkındalık sahibi

olacaklardır. Bu çerçevede, Edirne Belediyesi 2017 Performans Programı'nda Hedef 6 altında "İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nün insana ve çevreye duyarlı çalışmalar kapsamında, yerel yönetimde cinsiyet eşitliğine duyarlı çalışmalar yapılmasını, yerel yönetim harcamalarının bu duyarlılıkla yapılmasını desteklemektedir"[87] ibaresini raporlamıştır. Yine 2017 Performans Programı'nda Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nün Belediye bünyesindeki merkezlerde belirli aralıklarla toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verdiği raporlanmışır.[88] Dolayısıyla, Belediye tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık arttırıcı faaliyetler planlanmış, tasarlanmış ve de uygulanmıştır.

"Amaç 5: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı belediyecilik hizmetlerini gerçekleştirmek" altındaki "Hedef 7: Belediye organizasyonundaki kadın sayısını artırmak ve karar mekanizmalarında eşit katılımı sağlayıcı çalışmalar gerçekleştirmek" kapsamındaki "Belediye'nin istihdam politikalarında eşitlik gözetmek ve Belediyede karar mekanizmalarında mevcut durum analizinin yapılması" faaliyetleri doğrudan kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını destekler niteliktedir ve bu doğrultuda göstergeler içermektedir. Özellikle faaliyet göstergeleri olarak sunulan "Karar mekanizmalarına kadın katılımını %10 artırmak", "Yeni işe alımlardaki kadın sayısı", "Belediyede karar mekanizmasında yer alan kadın sayısı", Belediye'nin izleme ölçütleri olduğu için kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının izleneceğini ve raporlanacağını göstermektedir. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin dönüştürülmesi için büyük öneme sahiptir. Çünkü bu pozisyonlarda yer alan kadınlar, kadınların sorunlarını ve meselelerini gündeme getirme fırsatı bulabileceklerdir. Aynı zamanda bu düzeyde istihdam edilmiş olacaklardır. Bu da

[87] Edirne Belediyesi, 2017 Yılı Performans Programı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/qZziy+Edirne_Belediyesi_2017_Performans_Programi.pdf, s: 64.
[88] İbid, s: 63.

toplumsal cinsiyete dayalı normalar ve de kalıpyargılardan kaynaklanan cinsiyete dayalı iş bölümü zorlayıcı niteliğe sahiptir. Edirne Belediyesi 2017 Performans Programında "2015 yılı için %10 hedefi gerçekleştirilmiştir. Belediyemizde bulunan müdürlüklerimizden 2015 yılında 6 adet kadın müdür, 1 adet Belediye Başkan Yardımcısı Görev yapmıştır. 2016 yılında da 5 adet kadın müdür, 1 adet Belediye Başkan Yardımcısı görev yapmaktadır. 2017 Yılında mevcut durumun korunması hedeflenmektedir"[89] denilmiştir. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki sayılarındaki artış ve de bunun planlama ile teşviki aynı zamanda kurum pratiklerinin de dönüşümün göstergesidir.

Doğrudan kadınlar ile ilgili olan maddeler dışında "Amaç 4: Yerel demokrasiyi geliştirmek" altındaki "Kentliyi yönetime katmak" hedefinin göstergesinin "Mahalle temsilcilerinin sayısı (kadın ve erkek)" olarak tasarlanması TCDB'nin de aşamalarından biri olan cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanması açısından önemlidir. Hem de kadınların da temsilci olarak yönetime katılmalarını teşvik edecek adımlar atılacağının bir göstergesidir. Dolayısıyla bu bilgiye ve bu erişime sahip olmayan kadınlar için belediyenin olanaklar sağlayacağının da taahhütüdür. Kadınların her türlü ve her düzeyde karar alma mekanizmasında olmaları toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları zorlayacak bir uygulama olacaktır.

"Amaç 9: Nitelikli ve ekonomik ulaşım sistemi kurmak", "Hedef 10: Toplu taşımayı modernize etmek" altında belirtilen "Toplu taşıma araçlarında kadın sürücü çalıştırmak" faaliyeti hayata geçirilmiştir. Belediye'nin işlettiği Edirne Toplu Ulaşım Sistemi için ilk kadın otobüs sürücüsü 2014 yılında işe alınmıştır. Ayrıca, kadın sürücülerin istihdamını teşvik için, Ulaşım Hizmetleri Müdürlüğü tarifesine bir madde eklenerek "kadın şoför çalıştıran ticari araçlardan yıllık ruhsat harcı alınmaz" hükmü de

[89] Edirne Belediyesi, 2017 Performans Programı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/qZziy+Edirne_Belediyesi_2017_Performans_Programi.pdf, s. 64.

getirilmiştir.[90] Belediye'nin planladığı ve hizmete döktüğü bu faaliyet dönüştürücü eşitlik bağlamında oldukça önemlidir. Çünkü geleneksel toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü pratiklerinin sınırlarını kaldırmaktadır. Aynı zamanda bunu kamusal alanda görünür hale getirmektedir. Dolayısıyla hem kadınların istihdamını desteklemektedir hem de toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların ortadan kaldırılması için bir model görevi görmektedir. Böylece kadınlar için, geleneksel olarak erkeklere özgü olarak görülen bu istihdam alanında bir rol model bulunacaktır ve kamusal alanda kadınların da erkeklere özgü olarak düşünülen otobüs şoförlüğü veya şoförlük alanında çalışmaları olağan görülmeye başlanacaktır. Bu uygulama da yine kurum içinde de dönüşüm yaşandığının ve Edirne Belediyesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada kendisine aktif ve dönüştürücü eşitlik bağlamında bir rol çizdiğinin de göstergesidir. Bunun en somut kanıtı ise haber taramalarında rastlanan 2017 yılında Edirne Belediyesi'nin belediye ambulansına da kadın şoför istihdam etmesidir.[91]

Ayrıca haber taramalarında görüldüğü üzere Edirne Belediyesi kadınlara yönelik şiddet ve tacizden sabıkası bulunan şahısların belediye bünyesinde şoför olarak çalıştırılmamasına karar vermiştir. Kadınların güvenliği için de kadınlara saat 22.00'den sonra durak harici istediği yerde inebilmelerine olanak tanıyan uygulamayı hayat geçirmiştir.[92]. Kadının güçlenmesi için önemli faaliyetler olmakla birlikte bu uygulamalar kadınlara yönelik şiddet için koruyucu faaliyetler olarak tanımlanabilir. Yine de bu uygulamalar daha önce belirtildiği gibi toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kurum içinde yaşanan değişimin örneklerinden biridir.

Belediyeler 2019 yılında T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji Geliştirme ve Bütçe Başkanlığı'nın belirlediği rehber ve format üzerinden stratejik planlarını hazırlamışlardır.

[90] Edirne Belediyesi. http://www.edirne.bel.tr/2-kadin-sofor-goreve-basladi/9084/
[91] Edirne Belediyesi. http://www.edirne.bel.tr/edirne-de-kadin-ambulans-soforu-donemi/11115/
[92] Edirne Belediyesi, http://www.marmarahaber.com.tr/haber/60362/kadinlarimiz-bircok-basarili-ise-imza-atti.html.

Dolayısıyla, incelenen her dönemin Stratejik Plan ve de Performans Programı formatlarında farklılıklar mevcuttur. Edirne Belediyesi'nin 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda da kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin maddeler bulunmaktadır. Edirne Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda aşağıdaki tabloda gösterilen hedef ve faaliyetlere yönelik 2020 – 2024 yılları için ayrılan bütçe 770.000 TL'dir.[93]

Tablo 2. Edirne Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[94]

Alan	**Amaç**	**Hedef**	**Performans Göstergeleri**
Kent, Kültür ve Kimlik	Amaç 14: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dayalı Belediyecilik Hizmetlerini Gerçekleştirmek	Hedef 1: Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınları ekonomik olarak güçlendirmek ve kadınların istihdam olanaklarını arttırmak	-Kadınlara sağlanan istihdam olanakları sayısı -Satış mağazasında satış yapan kadın sayısı -Açılan meslek edindirme kursu sayısı -Meslek edindirme kurslarına katılan kadın sayısı -Açılan kadın merkezi sayısı -Kadın merkezlerine başvuran kadın sayısı -Yerel Eşitlik Eylem Planı'nın hazırlanması

[93] Edirne Belediyesi, 2020 – 2024 Stratejik Planı, http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2020-2024%20SP%2023_10_2019.pdf.
[94] Edirne Belediyesi, 2020 – 2024 Stratejik Planı, http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2020-2024%20SP%2023_10_2019.pdf.

Alan	Amaç	Hedef	Performans Göstergeleri
			-Özgecan Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı -Zübeyde Hanım Kadın Merkezi tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılım sayısı -Fatma Şakir Memik Kadın ve Yaşam Merkezi tarafından psikolojik danışmanlık hizmeti verilen çocuk sayısı
		Hedef 2: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı eğitimler vermek	- Eğitim alan müdürlük sayısı - Eğitim verilen STK sayısı - Eğitim verilen kursiyer sayısı

2015 – 2019 Stratejik Planı ile karşılaştırıldığında Edirne Belediyesi'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefleri ve faaliyetleri azalmıştır. Ancak 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda da bulunan toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin devamı dönüştücü eşitlik anlamında farkındalık artırmak için önem taşımaktadır.

Amaç 14 dışında değinilmesi gereken başka bir madde ise "Amaç 11 Dezavantajlı Gruplara Yönelik Sosyal Politikalar Geliştirmek" altında bulunan Hedef 2: Roman mahallerinin sosyal sorunlarını çözüme kavuşturmak ve yaşanabilir alanlara dönüştürülmesini sağlamak"tır. Bu hedef ile ilgili yapılan tespitlerden biri "Roman kadınlarının sosyalleşememesi"dir.[95] Dolayısıyla doğrudan dezavantajlı bir kadın

[95] Edirne Belediyesi, 2020 – 2024 Stratejik Planı, http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2020-2024%20SP%2023_10_2019.pdf.

grubuna yönelik tespitte bulunulmuştur ve Stratejik Plan çerçevesinde Roman kadınların sorunlarına yönelik faaliyetler yapılacağı taahhüt edilmiştir.

TCDB süreçlerine yönelik çalışmalar yürüten bir diğer belediye olan Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin TCDB çalışmaları öncesindeki 2011 – 2015 Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik doğrudan atıfta bulunan herhangi bir amaç ve hedef bulunmamaktadır. Sadece "Stratejik Amaç 4: Eskişehir çevik ve öncü bir belediye olmayı sürdürecek" altındaki "Hedef 4: Sosyal belediyecilik anlayışı geliştirilerek sürdürülecek" çerçevesinde kadınlar dezavantajlı gruplar olarak tanımlanmış ve bu hedef çerçevesinde kadınlara yönelik faaliyetler yürütüleceği taahhüt edilmiştir. 2011 ve 2012 yılları arasında "Hasta, hasta yakını,sokak çocukları,kadınlar ve emeklilere yönelik sosyal destekler vermek" bir performans hedefi olarak belirlenmiş ve de bütçelenmiştir.[96] 2013 ve 2014 yıllarında ise "Şehirde yaşayanların sağlık, sosyal, ekonomik, psikolojik ve hukuksal alanlarda desteklenmesi, yönlendirilmesi, bilinçlendirilmesi ve iletişim ağlarının arttırılması" bir performans hedefi olarak belirlenmiştir.[97] Bu hedef altında Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi ve de Çocuk Birimi'nin faaliyetleri birlikte bütçelenmiştir. Dolayısıyla 2011-2015 Stratejik Plan döneminde Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin doğrudan kadının güçlenmesine yönelik ayırdığı bütçe performans programlarında görülememektedir.

[96] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2011 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2011.pdf ve Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2012 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2012.pdf.
[97] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2013 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2013.pdf ve Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2014 Yılı Performans Programı,

Tablo 3. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[98]

Amaç	Hedef
Amaç 4: Eskişehir Büyükşehir Belediyesi yönetsel kaliteyi artırmayı hedefleyen toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı, çevik ve öncü bir belediye olmayı sürdürecek.	Hedef 1: İnsan Kaynaklarının Kalitesi Yükseltilecek
	Hedef 3: İnsana ve Çevreye Duyarlı Belediyecilik Çalışmaları sürdürülecek
	Hedef 7: Sosyal Belediyecilik Anlayışı geliştirilerek sürdürülecek

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik belirgin amaçlar ve hedefler bulunmaktadır. 2015 – 2019 yıllarını kapsayan performans programlarında da hedeflere ilişkin faaliyetler, göstergeler ve de bütçeler belirlenmiştir. 2015 – 2019 yılları için performans programlarının bütününde ayrılan bütçe 1.970.600 TL'dir. "Yangın eğitimi faaliyetleri" altında planlanan "TCDB kapsamında yangından korunma eğitimi" göstergelerine ayrılan bütçe kaynağı performans programlarında belirtilmediği için hesaplamaya dahil edilmemiştir.

Tablo 4. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Performans Programlarında Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Faaliyetler ve Performans Göstergeleri[99]

	Faaliyetler	Performans Göstergeleri
2015 Performans Programı	Yangın eğitimi faaliyetleri-İtfaiye Dairesi Başkanlığı	-Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında yangından korunma eğitimi (%)

[98] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2015-2019 Stratejik Planı, http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2019.pdf

[99] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2015 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2015.pdf.
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2016 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2016.pdf.

	Faaliyetler	Performans Göstergeleri
	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik faaliyetler	- Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik yapılacak pilot analiz çalışmaları (adet/yıl) - Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyonu çalışmaları (%) - Eşitlik Birimi'nin çalışma yönergesinin hazırlanması (adet/yıl)
	Kadınlara yönelik faaliyetler-Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	Kadınlara yönelik faaliyetler-Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı Danışmanlık hizmeti sunulan kadın sayısı (kişi/yıl)
2016 Performans Programı	Yangın eğitimi faaliyetleri-İtfaiye Dairesi Başkanlığı	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında yangından korunma eğitimi (%)
	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik faaliyetler	Eşitlik bilincini arttırıcı faaliyet sayısı (adet/yıl)
	Kadınlara yönelik faaliyetler-Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	Kadınlara yönelik eğitim ve faaliyet sayısı (adet/yıl) Verilen danışmanlık hizmeti sayısı (adet/yıl)
2017 Performans Programı	Yangın eğitimi faaliyetleri-İtfaiye Dairesi Başkanlığı	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında yangından korunma eğitimi (%)
	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik faaliyetler	Eşitlik bilincini arttırıcı faaliyet sayısı (adet/yıl)

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2017 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2017-2.pdf.
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2018 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2018.pdf
Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2019 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2019.pdf.

	Faaliyetler	Performans Göstergeleri
	Kadınlara yönelik faaliyetler-Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	Kadınlara yönelik eğitim ve faaliyet sayısı (adet/yıl) Verilen danışmanlık hizmeti sayısı (adet/yıl)
2018 Performans Programı	Eğitim faaliyetleri	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında yangından korunma eğitimi (%)
	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik faaliyetler	Eşitlik bilincini arttırıcı faaliyet sayısı (adet/yıl)
	Kadınlara yönelik faaliyetler-Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	Kadınlara yönelik eğitim ve faaliyet sayısı (adet/yıl) Verilen danışmanlık hizmeti sayısı (adet/yıl)
2019 Performans Programı	Eğitim faaliyetleri	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme kapsamında yangından korunma eğitimi (%)
	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik faaliyetler	Eşitlik bilincini arttırıcı faaliyet sayısı (adet/yıl)
	Kadınlara yönelik faaliyetler-Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	Kadınlara yönelik eğitim ve faaliyet sayısı (adet/yıl) Verilen danışmanlık hizmeti sayısı (adet/yıl)

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 yılları Stratejik planları ve de bu yıllar için hazırlanan performans programları incelendiğinde "eşitlik bilincini artırıcı faaliyetler" planlanması dönüştürücü eşitlik kapmında değerlendirilebilir. Bu faaliyet ile ilgili olarak Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2016 Performans Programı'nda "Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı, insana ve çevreye duyarlı çalışmalar kapsamında, yerel yönetimde cinsiyet eşitliğine duyarlı çalışmalar yapılmasını, yerel yönetim

harcamalarının bu duyarlılıkla yapılmasını desteklemektedir"[100] ifadesi yer almaktadır. Bu da TCDB çalışmaları ile birlikte Eskişehir BB'nin toplumsal cinsiyet normlarını ve de toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları zorlamaya yönelik çalışmalar başlattığını göstermektedir. Diğer yandan, TCDB kapsamında verilen yangından korunma eğitimlerinin ve de kadınlara danışmanlık verilmesinin ise toplumsal cinsiyet açısından daha reformatif bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

TCDB'nin uygulanmaya başlanmasıyla birlikte, Eskişehir BB, belediyenin hizmet alanlarında toplumsal cinsiyet analizi yapmaya başlamıştır. UN Women'ın "Yerel Yönetimler Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" Broşüründe açıklandığı üzere Eskişehir BB ilk olarak sağlık alanında toplumsal cinsiyet analizi çalışması yürütmüştür. Dönüştürücü eşitlik yaklaşımının benimsenebilmesi için kurumların kendi pratiklerini incelemeleri gerekmektedir. Çünkü ancak bu şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki ana aktörler olarak rollerini belirleyebilirler.[101] TCDB kapsamında yapılan bu analiz sonucunda KETEM'lerde (Kanser Erken Teşhis Tarama ve Eğitim Merkezi) ücretsiz kanser erken teşhis ve tarama hizmeti verilmesine karşın kırsal kesimde yaşayan kadınların bu hizmete dair bilgi eksikliği, randevu almakta güçlük yaşamaları, ulaşım maliyetini karşılayamamaları veya eşlerinin izin vermemesi gibi nedenlerle bu hizmete erişemedikleri görülmüştür. BB muhtarlar aracılığıyla KETEM ve bu hizmet hakkında kadınlara bilgilendirme yapmıştır. Sonrasında ise randevu almış ve merkeze ücretsiz ulaşım ayarlamıştır. Belediyenin hizmet sunumundaki bu değişiklik ile birlikte hizmet toplumsal cinsiyet körü olmaktan çıkmış ve daha kapsayıcı hale gelmiştir. Kadının güçlenmesine yönelik reformatif bir uygulama olmakla birlikte bu uygulama toplumsal

[100] Eskişehir BB 2016 Performans Programı

[101] S. Batliwala ve A. Pittman, "Capturing change in women's realities: A critical overview of current monitoring and evaluation frameworks", 2010, http://www. engagingmen.net/files/resources/2010/. RaymondBrandes/CAPTURING_CHANGE_AWID_June_2010.pdf

cinsiyeti gözeten bütçe analizinin kamu hizmetlerini nasıl kadınların ihtiyaçlarına daha iyi cevap verecek şekilde planlanabileceğinin somut bir örneğidir.[102]

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda da Tablo 5'te özetlenen toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik belirli amaçlar, hedefler ve göstergeler bulunmaktadır. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2020 Performans Programı'na göre 2020 yılında doğrudan kadınlara ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetler için 350.400 TL kaynak ayrılmıştır.[103]

Tablo 1. Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[104]

Amaç	**Hedef**	**Performans Göstergeleri**
Amaç 7: Eskişehirlilere Fırsat Eşitliği Sağlamak ve Kentin Sosyal Sorunlarını Çözmek	Özel İhtiyaç Sahibi Gruplar Desteklenecek	-Kadın dostu hizmetlerden yararlanan kadın sayısı -Eşitlik bilincini arttırıcı faaliyet sayısı (adet/yıl)
	Maddi, Manevi ve Sosyal Yoksunluklarla Mücadele Edilecek	-Evde bakım hizmeti verilen vatandaş sayısı (kişi/yıl)

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı "Amaç 7: Eskişehirlilere Fırsat Eşitliği Sağlamak ve Kentin Sosyal Sorunlarını Çözmek" kapsamındaki ilk hedef "Özel İhtiyaç Sahibi Gruplar Desteklenecek"tir. Bu hedefe yönelik tespitlerden birisi "Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarının güçlendirilmesi"dir. Bir diğeri ise "Eşitsizliklerin azaltılması"dır. "Engelli, kadın, çocuk ve yaşlılara yönelik hizmetler geliştirilerek

[102] UN Women, https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2015/04/rural-women-access-early-cancer-screening-in-turkey.
[103] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2020 Yılı Performans Programı, https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2020.pdf
[104] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 2020 – 2024 Stratejik Planı, http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2020.pdf

yaygınlaştırılmalı" ve "Eşitlik bilincinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler arttırılmalı" ise bu hedefin altındaki ihtiyaçlar olarak belirlenmiştir. Tüm bu maddelere bakıldığında faaliyetlerin içerikleri net olarak belirtilmese de eşitlik bilinci ifadesi toplumsal cinsiyet normlarını ve de kalıpyargılarını zorlayacak faaliyetlere işaret etmektedir.

TCDB süreçlerine yönelik çalışmalar yürüten Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2010 – 2014 Stratejik Planı'nda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sınırlı sayıda madde bulunmaktadır. 2014 Performans Programı'nda Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Tablo 6'da verilen faaliyetlere yönelik 300.000 TL bütçe ayırmıştır.[105]

Tablo 2. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2010 – 2014 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[106]

Amaç	**Hedefler**	**Stratejiler**	**Faaliyetler**	**Performans Göstergeleri**
Amaç 3: Sağlık ve Sosyal Hizmet Uygulamalarının Artırılması Kent Halkının Bu Hizmetlerden Etkin Bir Şekilde Yararlanması	Sosyal hizmet ve sosyal yardım uygulamaları ile kırılgan gruplara destek olunması	-Kadın danışma merkezi hizmetlerinin yaygınlaştırılması -Kadın sığınma evi hizmetlerinin geliştirilmesi	-Müracaat eden kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi - Kadın dostu kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi -Kadına şiddetin önlenmesi ile	-Rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilen kadın sayısı (Kişi/Yıl) -Barınma ve korunma hizmeti verilen kadın ve çocuk sayısı (Kişi/Yıl)

[105] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2014 Yılı Performans Programı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/PDB6u+2014-performans-programi.pdf.
[106] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2010-2014 Stratejik Planı, http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/845/Gaziantep+Buyuksehir+Belediyesi+2010-2014.

Amaç	Hedefler	Stratejiler	Faaliyetler	Performans Göstergeleri
			ilgili, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi -Kadın sığınma evinde barınma ve korunma hizmeti sunulması -Kadın sığınma evinde barınma hizmeti alan kadın ve çocuklarının eğitim, sağlık ve temel ihtiyaçlarının karşılanması	

Tablo 6'da belirtilen toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedefler, stratejiler, faaliyetler ve performans göstergeleri daha çok kadınlara yönelik şiddetten korunmaya ve temel gereksinimleri karşılamaya yöneliktir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü özelliğe sahip oldukları söylenemez.

Gaziantep BB TCDB'yi uygulamaya başlaması ile birlikte 2015-2019 Stratejik Planı'na toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürecek maddeler eklemiştir.

Tablo 3. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[107]

Amaç	Hedefler
Amaç 4: Sosyal hizmet uygulamalarının etkinleştirilmesi	- Sosyal refah ve dayanışmayı güçlendirmek
	-Sağlık ve sosyal hizmet uygulamalarını artırmak, kent halkını bu hizmetlerden etkin bir şekilde yararlandırmak
Amaç 9: Eşitlikçi ve engelsiz kent: Gaziantep	- Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin 2015 – 2019 Stratejik Planı'ndaki ilgili hedefler altında yer alan faaliyetler bir önceki stratejik plandan farklı olarak kadınlara yönelik şiddete ek olarak farklı alanlara da yoğunlaşmıştır. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015, 2016, 2017, 2018 ve 2019 Performans Programları'nda yer alan faaliyetlere yönelik toplam 8.100.000 TL bütçelenmiştir.

Tablo 8. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Performans Programlarında Yer Alan Faaliyetler[108]

	Hedefler	Faaliyetler
2015 Performans Programı	Sosyal refah ve dayanışmayı güçlendirmek	-Anne Merkezleri ve okul öncesi eğitim merkezlerinin tefrişi ve işletilmesi

[107] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2015 – 2019 Stratejik Planı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/sJKIC+stratejik-plan-2015-2019.pdf.

[108] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2015 Yılı Performans Programı, https://gaziantep.bel.tr/files/2015-performans-programi.pdf
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2016 Yılı Performans Programı, https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2016-yili-performans-programi-1.pdf.
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2017 Yılı Performans Programı, https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2017-performans.pdf.
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2018 Yılı Performans Programı, https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2018-mali-performans-raporu.pdf.
Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2019 Yılı Performans Programı, https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2019-mali-performans-raporu-1.pdf.

	Hedefler	Faaliyetler
		-Kadın girişimcilere danışmanlık hizmetleri verecek İŞGEM ofisi yer temini ve işletilmesi -Aile danışmanlık merkezinin işletilmesi - Kadın konukevlerinin işletilmesi
	Sağlık ve sosyal hizmet uygulamalarını artırmak, kent halkını bu hizmetlerden etkin bir şekilde yararlandırmak	-Çocukların ruhsal ve bedensel gelişimine katkıda bulunmak amacıyla yaşayarak öğrenme merkezi gibi merkezlerde faaliyetler düzenlenmesi, kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi -Kadın Sığınmaevinde barınma ve korunma hizmeti sunulması
	Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak	-Gaziantep Yerel Eşitlik Eylem Planını (GYEEP)' in hayata geçirilmesi için Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planının (YEEP) Hazırlanması -İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle kadınlara yönelik okuma yazma kurslarının düzenlenmesi -İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle kadınlara yönelik sanatsal ve kültürel faaliyetler (sinema, tiyatro, gezi, piknik vb.) düzenlenmesi -İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle GASMEK bünyesinde kadınlara yönelik mesleki eğitimler

	Hedefler	Faaliyetler
		düzenlenmesi -TCE ve TCDB konularında Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı personeline yönelik eğitim düzenlenmesi -İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, erken yaşta evliliğin önlenmesi ve aile birliğinin korunmasına yönelik farkındalık yaratıcı eğitimler düzenlenmesi -İl genelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği perspektifiyle düzenlenecek olan farkındalık yaratıcı eğitimler için materyaller hazırlanması ve dağıtılması -Kadın Dostu Kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi -Kadına şiddetin önlenmesi ile ilgili, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi

	Hedefler	Faaliyetler
2016 Performans Programı	Sosyal refah ve dayanışmayı güçlendirmek	-Çocukların ruhsal ve bedensel gelişimine katkıda bulunmak amacıyla yaşayarak öğrenme merkezi gibi merkezlerde faaliyetler düzenlenmesi, kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizme verilmesi -Kadın sığınma evinde kalan misafirlere barınma, korunma, rehberlik ve danışmanlık hizmeti verilmesi -Aile Danışma Merkezinin kurulması ve işletilmesi -Kadın yaşam merkezinin tefrişatının yapılması ve işletilmesi
	Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak	-TCDB kapsamında kadınlara yönelik okuma-yazma kurslarının düzenlenmesi -TCDB kapsamında kadınlara yönelik sanatsal ve kültürel faaliyetler sinema, tiyatro, gezi, piknik vb.) düzenlenmesi -TCDB kapsamında GASMEK bünyesinde kadınlara yönelik mesleki eğitimler düzenlenmesi -TCDB kapsamında Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı personeline yönelik eğim düzenlenmesi -TCDB kapsamında il genelinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, erken yaşta evliliğin önlenmesi ve aile birliğinin

	Hedefler	Faaliyetler
		korunmasına yönelik farkındalık yaratıcı eğimler düzenlenmesi -Kadın Dostu Kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi -Kadına şiddetin önlenmesi ile ilgili, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi
2017 Performans Programı	Sağlık ve sosyal hizmet uygulamalarını artırmak, kent halkını bu hizmetlerden etkin bir şekilde yararlandırmak	-Tüp bebek merkezi hizmetlerinin devamlılığının sağlanması -Mobil mamografi hizmetinin devamlılığının sağlanması -Doğum öncesi anne oteli hizmetlerinin devamlılığının sağlanması -Gebelik okulu merkezi hizmetlerinin devamlılığının sağlanması
	Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak	-TCDB kapsamında kadınlara yönelik okuma-yazma kurslarının düzenlenmesi -TCDB kapsamında kadınlara yönelik sanatsal ve kültürel faaliyetler sinema, tiyatro, gezi, piknik vb.) düzenlenmesi -TCDB kapsamında Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı personeline yönelik eğitim düzenlenmesi -TCDB kapsamında il genelinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, erken yaşta evliliğin önlenmesi ve aile birliğinin

	Hedefler	Faaliyetler
		korunmasına yönelik farkındalık yaratıcı eğimler düzenlenmesi -Kadın Dostu Kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi -Kadına şiddetin önlenmesi ile ilgili, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi
2018 Performans Programı	Sağlık ve sosyal hizmet uygulamalarını artırmak, kent halkını bu hizmetlerden etkin bir şekilde yararlandırmak	-Tüp bebek merkezi hizmetlerinin devamlılığının sağlanması -Mobil mamografi hizmetinin devamlılığının sağlanması -Doğum öncesi anne oteli hizmetlerinin devamlılığının sağlanması -Gebelik okulu merkezi hizmetlerinin devamlılığının sağlanması
	Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak	-TCDB kapsamında kadınlara yönelik sanatsal ve kültürel faaliyetler sinema, tiyatro, gezi, piknik vb.) düzenlenmesi -TCDB kapsamında Belediye personeline yönelik eğitim düzenlenmesi -TCDB kapsamında il genelinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi, erken yaşta evliliğin önlenmesi ve aile birliğinin korunmasına yönelik farkındalık yaratıcı eğimler düzenlenmesi -Kadın Dostu Kent olma çalışmaları doğrultusunda faaliyetler düzenlenmesi

	Hedefler	Faaliyetler
		-Kadına şiddetin önlenmesi ile ilgili, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri düzenlenmesi
2019 Performans Programı	Sağlık ve sosyal hizmet uygulamalarını artırmak, kent halkını bu hizmetlerden etkin bir şekilde yararlandırmak	-Tüp Bebek Merkezinde gerekli sağlık taramalarını yaparak bireylern çocuk sahibi olmalarının sağlanması - Gezici Mamografi Hizmeti ile kanserle mücadele ve erken teşhis hizmetinin sağlanması - Doğum Öncesi Anne Oteli'nde coğrafik olarak zor şartlarda oturan doğumu yakın hamilelerin sağlıklı bireyler dünyaya getirmelerini sağlamak - Gebelik Okulunda Annelerin doğum öncesi, doğum ve sonrası dönemle ilgili bilgili olmalarını sağlayarak eğitimler vermek
	Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm vatandaşlara eşit yaklaşmak	-TCDB kapsamında kadının sosyal hayata adaptasyonunu sağlayacak her türlü proje, faaliyetin ve etkinliğin devam ettirilmesi

Faaliyetler incelendiğinde Belediye personeline ve de hizmet faydalanıcılarına yönelik tasarlanan eğitimler kapasite iyileştirmeye yönelik olsalar da toplumsal cinsiyet normlarına ve kalıpyargılarından bağımsız bir toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi mümkün olmayacağı için dönüştürücü eşitlik için bir adım olarak değerlendirilebilir. Gaziantep BB, TCDB'nin planlama ve bütçeleme süreçlerine dahil edilmesiyle birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uygulamlarına ivme kazandırmıştır. UN Women'ın "Yerel Yönetimler Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" Broşüründe

referans verildiği üzere Gaziantep BB üst yönetimi, Mali Hizmetler Dairesi de dâhil, toplam altı kritik dairenin başkanlığına kadın yönetici atamıştır ve ayrıca, belediyede görev yapan kadın vatman sayısı üçten yirmi bire çıkarılmıştır.[109] Özellikle TCDB'nin etkisiyle kadınların karar mekanizmalarına katılımının sağlanması toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin dönüştürülmesi açısından büyük öneme sahiptir. Ayrıca, kurum içi pratiklerin toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları zorlayıcı şekilde değişmesi de dönüştürücü eşitlik kavramına uygundur.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin 2020 – 2024 Stratejik Planı da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik maddeler içermektedir. Bu maddeler Tablo 9'da bir araya getirilmiştir. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020 Performans Programı'nda Tablo 9'da sunulan performans göstergelerine yönelik 540.000 TL bütçe ayrılmıştır.[110]

Tablo 9. Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Maddeler[111]

Amaç	**Hedef**	**Performans Göstergeleri**
Amaç 3: Toplumsal Gelişimi Desteklemek	Kadınlara, çocuklara ve ihtiyaç sahibi diğer toplumsal kesimlere yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini artırmak, ailenin korunmasına ve bireylerin kişisel, sosyal ve meslekî gelişiminin desteklenmesine yönelik programlar gerçekleştirmek	- Girişimci Kadınlara Destek ve İş Kurma Merkezi Projesinin tamamlanma oranı (%) - "Kadın Emeği" Projesi kapsamında kurulan "El Emeği Pazarı" sayısı (adet) - Kentli Kadın (Üreten Kadın)" Projesinin tamamlanma oranı (%)

[109] UN Women, "Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" Broşürü, 2015, s:17.
[110] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2020 Yılı Performans Programı, https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2020-yili-mali-performans-raporu.pdf
[111] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, 2020 – 2024 Stratejik Planı, https://gaziantep.bel.tr/files/2020-2024_stratejik_plan.pdf.

Amaç	Hedef	Performans Göstergeleri
		- Kadın Konuk Evinden duyulan memnuniyet düzeyi (%) - TCDB kapsamında kadınların korunması, kişisel ve toplumsal gelişimlerinin sağlanması ve bu konularda toplumsal bilincin artırılmasına yönelik düzenlenen eğitim ve programların sayısı (adet) - Belediye tarafından işletilen kreş ve gündüz bakımevlerinden duyulan memnuniyet oranı (%)

Tablo 8'deki maddeler incelendiğinde kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik maddelerin bir önceki stratejik plana göre birleştirilmiş şekilde sunulduğu fark edilmektedir. TCDB kapsamında kadınların korunması, kişisel ve toplumsal gelişimlerinin sağlanması ve bu konularda toplumsal bilincin artırılmasına yönelik düzenlenen eğitim ve programlar ile kadınların güçlenmesi hedeflenmektedir. Bu sebeple TCDB'nin uygulanmasının 2020 – 2024 Stratejik Planı'nda da olumlu etki yarattığı söylenebilir.

III.II. TCDB Hazırlık Süreçlerinin Uygulanması ile birlikte Belediyelerin Planlamalarında ve Hizmet Sunumlarında Cinsiyetçi İş Bölümünü Dönüştürmeye Yönelik Değişiklikler

Edirne Belediyesi, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve de Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planları ve de performans programları incelendiğinde doğrudan

kadınların karşılıksız bakım emeklerine yönelik ve de ev içi eşit iş bölümünü hedefleyen faaliyetler oldukça sınırlı kalmaktadır.

Eskişehir BB 2020-2024 Stratejik Planı "Amaç 7" kapsamındaki "Maddi, Manevi ve Sosyal Yoksunluklarla Mücadele Edilecek" hedefi ise doğrudan kadın veya toplumsal cinsiyet kavramlarına referans vermemektedir. Bu hedef altındaki "Evde bakım hizmeti verilen vatandaş sayısı (kişi/yıl)" göstergesi ise Eskişehir Belediyesi'nin bakıma dayalı kamu yatırımı yaptığının kanıtıdır. Önceki bölümlerde belirtildiği üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin temel dayanaklarından birisi geleneksel ve toplumsal olarak ev içi karşılıksız bakım emeğini kadınların üstlenmesidir. Bakım emeğini üstlenen kadınlar hem ücretli üretim faaliyetlerine katılmakta zorluk yaşamakta hem de sosyal faaliyetlere katılıp kaliteli vakit geçirmekten mahrum kalmaktadırlar. Kadınların işgücü dışında kalmalarının en önemli nedenlerinden biri, piyasa dışında da cinsiyetçi iş bölümü sonucunda ortaya çıkan eşitsizliklerin varlığıdır.[112] Detayları net olarak bilinmese de Eskişehir BB'nin evde bakım hizmeti olanağı sunması kadınların ev içi emeğe ayırdıkları zamanı ve bundan kaynaklanan zaman yoksulluğunu azaltacaktır. Hatta kadınların formel işgücüne katılmalarını da destekleyecektir. Bu çerçevede, Eskişehir BB'nin planladığı bu faaliyet kadınların cinsiyetçi iş bölümünden kaynaklanan yükünü kısmen üstlenerek eşitsizlikleri dönüştürücü bir potansiyel yaratabilir.

Gaziantep BB 2020-2024 Stratejik Planı, "Amaç 3: Toplumsal Gelişimi Desteklemek" altındaki "Kadınlara, çocuklara ve ihtiyaç sahibi diğer toplumsal kesimlere yönelik hizmetlerin kapsamını ve niteliğini artırmak, ailenin korunmasına ve bireylerin kişisel, sosyal ve meslekî gelişiminin desteklenmesine yönelik programlar gerçekleştirmek" hedefi kapsamında "Belediye tarafından işletilen kreş ve gündüz bakımevlerinden duyulan memnuniyet oranı (%)" bir performans göstergesi olarak

[112] E. Memiş ve G. Toksöz, 2018, İbid, s:24.

planlanmıştır. Eskişehir BB örneğinde olduğu gibi Gaziantep BB'nin kreş ve gündüz bakımevi işletmesi doğrudan toplumsal cinsiyet temelli iş bölümünü yok etmeye yönelik bir faaliyet değildir. Ancak özellikle kadınların çocuk bakım hizmetine erişebilmesi ve hem işgücüne hem de sosyal hayata katılabilmeleri açısından oldukça önemli bir uygulamadır.

III.III. TCDB Hazırlık Faaliyetlerinin Uygulanması ile birlikte Belediyelerin Taahhütlerinde Kurumsal Mekanizmalarında Dönüştürücü Eşitlik Anlayışını Destekleyecek Değişiklikler

Edirne Belediyesi, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin TCDB süreçlerine yönelik çalışmalar yürütmesiyle birlikte kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin taahhütlerinde ve de kurumsal mekanizmalarında da bazı değişiklikler olmuştur.

Edirne Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda "Kurumsal Dönüşüm" alanı altında "Amaç 14: Bilgiye ve eğitimli insan gücüne dayalı bir yönetim sistemi oluşturmak", Hedef 3: Tüm yönetim süreçleri ve kurumsal yapıda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir sistem oluşturmak" kapsamında "Toplumsal Cinsiyet Koordinasyon Grubu kurulması (Belediye Başkanı ve İlgili Birim Müdürlüğü katılımıyla), Edirne Belediyesi'nin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin uygulanmasına yönelik bir Yol Haritasını onaylanması (TCDB Yol Haritası), Belediye Eşitlik Eylem Planı geliştirilmesi ve kabul edilmesi, TCDB Koordinasyon Grubu'nun kurulması, Belediye Eşitlik Eylem Planı'nın onaylanması" faaliyetlerini planlamıştır. Tüm bu faaliyetler toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurum içinde anaakımlaştırılmasına yöneliktir. Edirne Belediyesi TCDB'yi hayata geçirmeye başlamasıyla birlikte Belediye'de TCDB'nin yürütülmesinden sorumlu bir TCDB koordinasyon grubu kurmuştur. Edirne Belediyesi yerelde eşitliği desteklemek açısından önemli bir sözleşme olan "Avrupa Yerel Yaşamda

Kadın Erkek Şartı" imzacısı değildir. Belediye bünyesinde eşitlik birimi bulunmamaktadır ve de Belediye'nin yerel eşitlik eylem planı yoktur.

Eskişehir BB 2015 – 2019 Stratejik Planı'nda "Stratejik Amaç 4: "Eskişehir Büyükşehir Belediyesi yönetsel kaliteyi artırmayı hedefleyen toplumsal cinsiyet eşitliğin duyarlı, çevik ve öncü bir belediye olmayı sürdürecek" alt hedefi olan "İnsana ve Çevreye Duyarlı Belediyecilik Çalışmaları sürdürülecek" hedefi kapsamında 2015 Performans Programı'nda belirlenen "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye yönelik yapılacak pilot analiz çalışmaları", "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyonu çalışmaları" ve "Eşitlik Birimi'nin çalışma yönergesinin hazırlanması" göstergeleri belediyenin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmaları benimsediğinin kanıtıdır. Bu çerçevede Eskişehir BB 2014 yılında bir eşitlik birimi kurmuştur. Eskişehir BB websitesinde Eşitlik Birimi'nin amacı yerelde kadın erkek eşitliğini gerçekleştirmek üzere kadınların karar alma süreçlerine ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı, kadınların ve erkeklerin belediye bütçesinden adil yararlanmalarını sağlayan plan ve politika stratejilerini belirlemek, bu stratejilerin uygulanmasını sağlayacak hizmetler tasarlamak ve bu konuda çalışan sivil oluşumlarla iş birliği içerisinde hareket etmektir. Eskişehir BB yerel eşitlik biriminin görevlerini websitesinde şu şekilde belirtmiştir[113]:

- TCDB çalışmalarını koordine etmek,
- TCDB uygulamalarının tasarım ve uygulama süreçlerine entegre edilmesi için yönerge hazırlamak, gerektiğinde bu yönergeyi revize etmek,
- TCDB analiz çalışmalarını koordine etmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını yerel yönetim anlayışına yerleştirmeye yönelik eğitimler düzenlemek,

[113] Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, "Eşitlik Birimi Yetki ve Görevleri", http://www.eskisehir.bel.tr/sayfalar.php?sayfalar_id=44.

- Bütçenin cinsiyetler arasında adil dağılımını öngören stratejik plan çalışmaları yapmak,
- Birim ile ilgili yazışmaları yapmak,
- İlerlemeyi yıllık olarak raporlamak,
- İhtiyaç ve sorun alanlarının tespiti ve çözümü için STK'lar ile iş birliği yapmak,
- Belediyenin verdiği hizmetlerin cinsiyet dağılımı verilerini görünür hale getirmek ve mevcut durum analizi yapmak,
- Gerektiğinde ihtiyaç sahibi kadınları Sosyal Yardım Hizmetleri Müdürlüğü'ne, Kadın Danışma ve Dayanışma Merkezi'ne yönlendirmek.

UN Women'ın yayımladığı "Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" Broşürü'nde yer aldığı üzere TCDB projesinin sonuçlarından biri olarak Eskişehir BB kendi bünyesinde bir Eşitlik Komisyonu kurmuştur. Komisyon İmar ve Şehircilik, Ulaşım, Çevre Koruma ve Kontrol, Fen İşleri, Sosyal Hizmetler olmak üzere beş daire başkanlığından temsilci bulundurmaktadır. Komisyonun ana görevleri TCDB'ye yönelik eğitimlerin planlanması, TCDB analizlerinin belediyenin sorumluluğundaki farklı sektörlerde yaygınlaştırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği kriterlerinin geliştirilmesi gibi hususlarda çalışmalar yürütmektir.[114]

Eskişehir BB hem eşitlik birimi kurarak hem de salt TCDB'nin bileşenlerine yönelik çalışmalar yürütmek üzere bir Eşitlik Komisyonu kurarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurum içinde anaakımlaştırılması için sağlam adımlar atmıştır. Özellikle planlama ve hizmet sunumu ile bir bütün olarak incelendiğinde kurulan bu kurumsal mekanizmaların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürme potansiyeli mevcuttur. Eskişehir BB "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Şartı" imzacısı belediyelerden değildir. Yerel eşitlik eylem planı bulunmamaktadır.

[114] UN Women, 2015, İbid, s: 11.

Gaziantep BB'nin 2015 yılı Performans Programı'nda "Gaziantep Yerel Eşitlik Eylem Planını (GYEEP)' in hayata geçirilmesi için Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Yerel Eşitlik Eylem Planının (YEEP) Hazırlanması" faaliyeti yer almaktadır. Ancak kamuya açık kaynaklarda yapılan taramalara göre Gaziantep BB'nin aktif bir yerel eşitlik eylem planı bulunmamaktadır. Gaziantep BB'de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi faaliyetlerin ana olarak sorumlu birim Kadın, Aile, Eğitim ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı'dır. Ayrıca BB teşkilat şemasına göre bu Daire Başkanlığı altında Kadın Şube Müdürlüğü bulunmaktadır.[115]

UN Women'ın hazırladığı "Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" Broşürü'ne göre TCDB faaliyetlerini takiben Gaziantep BB bünyesinde GAZTAK (Gaziantep Takip) adı verilen bir toplumsal cinsiyet eşitliği izleme ve değerlendirme komisyonu kurmuştur. GAZTAK 23 daire başkanlığı temsilcisini, Belediye Meclisi Eşitlik Komisyonu'ndan ve Eşitlik Birimi'nden temsilcilerden oluşmaktadır.[116] Gaziantep BB 2018 yılında "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Şartı"nı imzalamıştır.

[115] Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, https://gaziantep.bel.tr/tr/teskilat-semasi.
[116] Un Women, 2015, İbid, s:19.

SONUÇ

TCDB hazırlık faaliyetlerinin/süreçlerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü potansiyelini yerel yönetimlerdeki somut örnekler üzerinden değerlendiren bu çalışmada Belediyelerde TCDB henüz oldukça yeni ve gelişmekte olan bir strateji olarak kullanılmasına rağmen, incelemenin yapıldığı Edirne Belediyesi, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve de Gaziantep Büyükşehir Belediyesi'nin stratejik planlarında, bütçelerinde ve de performans programlarında toplumsal cinsiyete duyarlılığın oldukça arttığı gözlemlenmiştir.

TCDB, toplumal cinsiyet analizi, bu analize dayalı olarak politikaların ve de kaynakların yeniden dağıtımı ve de toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm süreçlere sistematik entegrasyonu olmak üzere üç süreçten oluşan bir toplumsal cinsiyet anaakımlaştırma stratejisidir. Edirne Belediyesi, Eskişehir BB ve Gaziantep BB, TCDB'nin tüm süreçlerine yönelik veya tüm süreçlerini basamaklı olarak takip ettikleri çalışmalarda bulunmamışlardır. Ancak buna rağmen, her üç belediyenin de hem stratejik planlama süreçlerinde, hem hizmet sunumlarında hem de kurumsal mekanizmalarında dönüşümler gerçekleşmiştir. Değerlendirme çerçevesi kapsamında bahsemevzu üç belediyenin TCDB'ye yönelik çalışmalar yapmaya başlamalarıyla birlikte hazırladıkları planları, hizmetleri ve de kurumsal mekanizmaları dönüştürücü eşitlik kavramının ana iki ekseni olan toplumsal cinsiyet normlarını ve toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları zorlamak ve cinsiyetçi iş bölümünü yok etmek kapsamında incelenmiştir. Her üç belediyenin de toplumsal cinsiyet normlarını değiştirmeye, toplumsal cinsiyete dayalı kalıpyargıları yok etmeye ve de cinsiyetçi iş bölümüne dair çalışmaları kısıtlıdır. Stratejik planlara ve de performans programlarına bakıldığında daha çok kadınların hayatını iyileştirecek, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından reformatif etkileri olacak faaliyetlerin planlamaya dahil edildiğini söylemek mümkündür. Bununla birlikte, TCDB süreçlerinin hepsinin sistematik bir şekilde uygulanmamasına ve de oldukça kısa bir süre içerisinde bu

uygulamaları planlamalarına rağmen, üç Belediye'de de dönüştürücü eşitlik kapsamına alınabilecek pratikler başlatılmıştır. TCDB ile birlikte belediyelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal mekanizmalar oluşturulmuştur. Kurum içi pratikler dönüştürülmüştür. Bu aslında TCDB'nin bir araç olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürmede önemli bir potansiyele sahip olduğunu göstermektedir.

TCDB'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürmek için önemli bir potansiyele sahip olmasıyla birlikte kurum kapasitelerinin dönüştürücü eşitlik bağlamında çalışmalar yapmaya elverişli olmaları, kurumların ve çalışanların toplumsal cinsiyete duyarlılığı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve de TCDB'nin kurum içinde sahiplenilme düzeyi, siyasi iradenin toplumsal cinsiyet eşitliğine ve TCDB'ye verdiği destek ve dönüştürücü liderlik kapsamında çalışmalar yürütmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve TCDB çalışmalarının sistematik olarak devamlılığı, erkeklik ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dahil edilmesi alanında yürütülen çalışmalar gibi etmenler de TCDB'nin bu dönüştürücü potansiyelini uygulamaya geçirmek için gerekli etmenlerdir. Özellikle Belediyelerin 2015 – 2019 Stratejik Planları ve de 2020 – 2024 Stratejik Planları kıyaslandığında sürdürülebilirliğin önemi daha da çok ortaya çıkmaktadır.

Dolayısıyla, yerel yönetimler toplumsal cinsiyet eşitliğini daha derin içselleştirdikleri ve de toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi için daha somut ve sürdürülebilir adımlar attıkları takdirde, TCDB dönüştürücü eşitlik için yüksek potansiyel taşıyan bir araç olarak işlev görebilir. TCDB'yi dönüştürücü eşitlik için bir araç olarak kullanmak ve kadın ve erkek arasındaki iktidar ilişkilerini zorlayan, kalıpyargıları değiştiren dönüştürücü bir yaklaşım benimsemek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında gerçek bir adım olacaktır.

KAYNAKÇA

2006 /17 sayılı "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Önlemler" konulu Başbakanlık Genelgesi https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/07/20060704-12.htm

2010/14 sayılı "Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesi, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm.

[AAS] CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems. 2012. Building coalitions, creating change: An agenda for gender transformative research in development workshop report, 3–5 October 2012, Penang, Malaysia. Penang, Malaysia: CGIAR Research Program on Aquatic Agricultural Systems. Workshop Report: AAS-2012-31.

Akduran, Özgün. (2011). **Bakım Emeği: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kapsamında Bir Değerlendirme**. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, SBE.

Akduran, Ö. et al. . (2018). **Kentsel Haklar ve Hizmetlere Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Haritalama ve İzleme Çalışması.** CEİD Yayınları, Ankara.

Bakker, I. (1994). **The Strategic Silence: Gender and Economic Policy**. London, Zed Books.

Batliwala, S., Pittman A. (2010). Capturing change in women's realities: A critical overview of current monitoring and evaluation frameworks. AWID Working Paper. http://www. engagingmen.net/files/resources/2010/ RaymondBrandes/CAPTURING_CHANGE_AWID_June_2010.pdf

Beveren, J., Osch, T., Quinn, S., et al. (2004). **Budgeting for All: Manual for Local Gender Budget Initiatives.** Vamp:Utrecht.

Brand, U. (2010). "The Fragmented Hegemony of Sustainable Development – Gendered Policy Knowledge in Global Environmental Politics." **Gender Knowledge and Knowledge Networks in International Political Economy.** 130 – 150.

Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı. (2006). https://www.tbb.gov.tr/basin-ve-yayin/duyurular/20130215-avrupa-yerel-yasamda-kadin-erkek-esitligi-sarti

CEMR, "Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı İmzacıları", https://www.ccre.org/.

Chappell, Louise. (2006). "Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered 'Logic of Appropriateness'". **Politics and Gender.** 2 (2): 223–235.

Council of Europe. (2005). **Gender Budgeting**. COE: Straousburg.

Ecevit, Yıldız ve Nadide Karkıner. (2011). **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi.** Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.

Edirne Belediyesi. http://www.edirne.bel.tr/2-kadin-sofor-goreve-basladi/9084/

Edirne Belediyesi. http://www.edirne.bel.tr/edirne-de-kadin-ambulans-soforu-donemi/11115/

Edirne Belediyesi, http://www.marmarahaber.com.tr/haber/60362/kadinlarimiz-bircok-basarili-ise-imza-atti.html.

Edirne Belediyesi. (2009). Edirne Belediyesi 2009 – 2013 Stratejik Planı.

Edirne Belediyesi. (2015). Edirne Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı. http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2015%20-%202019%20Stratejik%20Plan.pdf

Edirne Belediyesi. (2016). 2016 Yılı Performans Programı. http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/lRuGe+Edirne_Bld_2016_Mali_Yili_Performans_Raporu.pdf

Edirne Belediyesi. (2017). 2017 Yılı Performans Programı. http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/qZziy+Edirne_Belediyesi_2017_Performans_Programi.pdf

Edirne Belediyesi. (2018). 2018 Yılı Performans Programı. http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2018%20Performans%20

Program%C4%B1-

s%C4%B1k%C4%B1%C5%9Ft%C4%B1r%C4%B1ld%C4%B1.pdf

Edirne Belediyesi. (2019). 2019 Yılı Performans Programı. http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/T1ECO+Edirne_Belediyesi_2019_Performans_Programi.pdf

Edirne Belediyesi. (2019). Edirne Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı. http://www.edirne.bel.tr/images/Mevzuat%20ve%20Raporlar/2020-2024%20SP%2023_10_2019.pdf

EIGE. https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1200

Elson, D. (1999), "Gender-neutral, Gender-blind, or Gender-sensitive Budgets? Changing the Conceptual Framework to Include Women's Empowerment and the Economy of Care," Commonwealth Secretariat, London.

Elson, D., Cagatay, N. (2000), "The Social Content of Macroeconomic Policies," World Development 28 (7): 1347–1364.

Elson, D. (2006). **Budgeting for Women's Rights, Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW, A summary guide for policy makers, gender equality and human rights advocates**. UNIFEM, NY.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2010). Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2011 – 2015 Stratejik Planı. http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/1252/Eskisehir+Buyuksehir+Belediyesi+2011-2015

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2011). 2011 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2011.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2012). 2012 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2012.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2013). 2013 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2013.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2014). 2014 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2014.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2015). 2015 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2015.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2015). Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı. http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2019.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2016). 2016 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2016.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2017). 2017 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2017-2.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2018). 2018 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2018.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2019). 2019 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2019.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2019). Eskişehir Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı. http://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/stratejik_plan/2020.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. (2020). 2020 Yılı Performans Programı. https://www.eskisehir.bel.tr/dosyalar/performans_programi/2020.pdf

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi. "Eşitlik Birimi Yetki ve Görevleri." http://www.eskisehir.bel.tr/sayfalar.php?sayfalar_id=44

European Commission. (2004). **Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC Development Cooperation, Section 3**. http://ec.europa.eu/europeaid/sp/gender-toolkit/en/content/toolkit.htm>

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, https://gaziantep.bel.tr/tr/teskilat-semasi.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2010). Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2010 – 2014 Stratejik Planı. http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/845/Gaziantep+Buyuksehir+Belediyesi+2010-2014

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi, (2014). 2014 Yılı Performans Programı, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/PDB6u+2014-performans-programi.pdf.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2015). Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015 Yılı Performans Programı. https://gaziantep.bel.tr/files/2015-performans-programi.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2015). Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2015 – 2019 Stratejik Planı. http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/sJKIC+stratejik-plan-2015-2019.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2016). 2016 Yılı Performans Programı. https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2016-yili-performans-programi-1.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2017). 2017 Yılı Performans Programı. https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2017-performans.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2018). 2018 Yılı Performans Programı. https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2018-mali-performans-raporu.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2019). 2019 Yılı Performans Programı. https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2019-mali-performans-raporu-1.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2019). Gaziantep Büyükşehir Belediyesi 2020 – 2024 Stratejik Planı. https://gaziantep.bel.tr/files/2020-2024_stratejik_plan.pdf

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi. (2020). 2020 Yılı Performans Programı. https://gaziantep.bel.tr/uploads/2020/07/2020-yili-mali-performans-raporu.pdf

Göğüş Tan, M. (2018). **Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması.** CEİD Yayınları: Ankara.

Günlük-Şenesen, G. (2013). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kapsam, Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler. Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin: 99-131.

Kaşıkırık A., et al. (2020). **2019 Yerel Seçimlerine Toplumsal Cinsiyet Eşitlği Perspektifinden Bakmak.** Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013."

http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/TCEUlusaleylemplani.pdf, Erişim Tarihi: 02.04.2019.

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW). https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu. (2003, 24, 12). Resmi Gazete (Sayı: 25326). Erişim adresi: https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018.pdf

Klatzer, E. (2012). **Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu**. TESEV: Istanbul.

Klatzer, E, Akduran, Ö. ve Gültaşlı M. **Belediyeler için Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Rehberi.** UN Women: 2015.

Krafchik, W., Wehner, J. (1998). "The Role of Parliament in the Budget Process". **South African Journal of Economics.** 66 (4): 512–554.

Kurtoğlu, A. (2015). **Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme Ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması.** CEİD Yayınları: Ankara.

Memiş, E. ve Özay, Ö. (2011), "Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme", **Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar** içinde, S. Sancar (ed.), Koç Üniversitesi Yayınları: İstanbul, 239-268.

Memiş, E. ve Toksöz, G. (2018). **İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması.** CEİD Yayınları: Ankara.

OECD. (2017). **Gender Budgeting in OECD Countries.** http://www.oecd.org/gender/Gender-Budgeting-in-OECD-countries.pdf

O'Hagan A. ve E. Klatzer (2018). **Gender Budgeting in Europe: Developments and Challenges.** Palgrave Macmillan: Switzerland.

Onuncu Kalkınma Planı, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf

On birinci Kalkınma Planı, http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf.

OXFAM International. (2020). "Bakım Zamanı: Ücretlendirilmeyen ve Eksik Ücretlendirilen Bakım Emeği ve Küresel Eşitsizlik Krizi." https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/raporlar/Oxfam%202020%20Es%CC%A7itsizlik%20Raporu-Bak%C4%B1m%20Zaman%C4%B1.pdf.Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2020.

Pekin Deklerasyonu ve Eylem Platformu. (1995). https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf

Quinn, S. (2009). **Gender budgeting: Practical Implementation.** COE: Strasbourg.

Rottach E, Schuler S. ve Hardee K. (2009). Gender perspectives improve reproductive health outcomes: New evidence. Prepared with support from the Interagency Gender Working Group, USAID, and Population Action International.

Sharp, R. (2003). **Budgeting for equity: Gender budget initiatives within a framework of performance oriented budgeting.** UNIFEM: NY.

Sumbas, A.. (2013). "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politika Yaklaşımı Çerçevesinde Türkiye'de Belediyelerin Hukuksal ve Siyasal Durumları." Hacettepe Hukuk Fak. Derg., 3(1): 31–44.

J. Stotsky. (2016). **IMF Working Paper: Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes.** https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf

TBMM. Milletvekili Dağılımı. https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim

TİHEK Kanunu, https://www.tihek.gov.tr/upload-file-editor-2019-03-1551971541-pdf/.

TÜİK. (2014-2015). Zaman Kullanım Anketi Araştırması. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat eşitliği Komisyonu. (2014). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyonu Raporu. http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm.

TC Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı. (2019). http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/2019_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf

TC Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı. (2020). http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/2020_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). Belediyeler için Stratejik Planlama Rehberi. http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/2nABM+Belediyeler_Icin_Stratejik_Planlama_Rehberi.pdf.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları." http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/amaclari/cinsiyet-esitligini-saglamak/. Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2020.

Türkiye Cumhuriyeti Maliye Bakanlığı. **Performans Programı Hazırlama Rehberi**. (2009). http://www.sp.gov.tr/upload/xSpKutuphane/files/dYR0q+4587_performansrehberfinalpdf.pdf

UN. “Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System.” https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF. Erişim Tarihi: 6 Mayıs 2020.

UN. Fourth World Conference on Women Platform for Action. https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#objectives. Erişim Tarihi: 17 Haziran 2020.

UNFPA. Yerel Eşitlik Mekanizması Görev Tanımı Belgesi.” http://www.kadindostukentler.com/content/docs/yerel-esitlik-mekanizmasi.docx.

UN Women. https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2015/04/rural-women-access-early-cancer-screening-in-turkey.

UN Women. “Gender Mainstreaming.” https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming. Erişim Tarihi: 6 Mayıs 2020.

UN Women. “Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme” Broşürü. (2015). https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/turkey/unwomen_tcdb_brosur_final20agustostr.pdf?la=en&vs=4017

World Economic Forum. 2019. “Global Gender Gap Report.” https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

Yerel Eşitlik Mekanizması Görev Tanımı Belgesi. http://www.kadindostukentler.com/content/docs/yerel-esitlik-mekanizmasi.docx

ÖZET

Bu tez çalışması, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme hazırlık faaliyetlerinin yereldeki uygulama örnekleri üzerinden toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü potansiyeline odaklanmaktadır. Yerel yönetimlerin stratejik planlama süreci kapsamında geliştirdikleri stratejik planlar, performans programları ve bütçeler toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi için kritik öneme sahip dokümanlardır. Dolayısıyla bütçe ve toplumsal cinsiyet arasında organik bir bağ vardır. Bu bağı gözetmeyen toplumsal cinsiyet nötr veya körü olarak tabir edilen bütçeler toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini güçlendirmektedir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, toplumsal cinsiyetin kurumların politika, planlama ve bütçeleme süreçlerine dahil edilmesi gerekliliğini vurgulayan bir araçtır. Edirne Belediyesi, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi örneklerine bakıldığında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin dönüştürücü eşitlik kapsamında önemli bir potansiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Ancak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini dönüştürücü uygulamalar ile sonuç vermesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel yönetimler tarafından daha çok içselleştirilmesi ve yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için daha somut, sürdürülebilir adımlar atması gereklidir.

Anahtar kelimeler: Toplumsal cinsiyet, dönüştürücü eşitlik, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, stratejik plan, bütçe, toplumsal cinsiyet eşitliği.

ABSTRACT

This study focuses on the potential of gender responsive budgeting processes on transforming gender inequalities based on practices at local level in Turkey. Strategic plans, performance programmes and budgets that local administrations develop within strategic planning process are key documents for ensuring gender equality and empowering women and girls. Therefore, there is an inevitable link between budgets and gender. The budgets which do not take into consideration gender perspective which are also called gender neutral or gender blind budgets strengthen gender inequalities. Gender responsive budgeting is a tool that integrates gender into policy making, planning and budgeting process of institutions. Based on the examples of Edirne Municipality, Eskişehir Metropolitan Municipality and Gaziantep Metropolitan Municipality, it can be seen that the role of gender responsive budgeting within the context of transformative equality is crucial. However, in order for gender responsive budgeting to bear results pertaining to transformative equality, local administrations should internalize gender Equality more deeply and should take more concrete and sustainable steps towards gender equality.

Keywords: Gender, transformative equality, gender responsive budgeting, strategic plan, budget, gender equality.