

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN BÜTÇELEME VE YEREL
YÖNETİMLERDE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME YAKLAŞIMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
ABDÜL CELAL VARGELOĞLU
1341050316**

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ ELVAN CENİKLİ**

**OCAK, 2020
MUĞLA**

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN BÜTÇELEME VE YEREL
YÖNETİMLERDE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME YAKLAŞIMI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
ABDÜL CELAL VARGELOĞLU
1341050316**

**DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ ELVAN CENİKLİ**

**OCAK, 2020
MUĞLA**

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN BÜTÇELEME VE YEREL
YÖNETİMLERDE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME YAKLAŞIMI

ABDÜL CELAL VARGELOĞLU
1341050316

Sosyal Bilimler Enstitüsünce
“Tezli Yüksek Lisans”
Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 16/01/2020
Tezin Sözlü Savunma Tarihi: 10/01/2020

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Elvan CENİKLİ
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Funda BAYRAKDAROĞLU
Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin ÖZGÜL

Enstitü Müdürü: Doç. Dr. Ali BAYRAKDAROĞLU

OCAK, 2020
MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 12/12/2019 tarih ve 919/2 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı **Tezli Yüksek Lisans Programı** öğrencisi Abdül Celal Vargeloğlu'nun "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bütçeleme ve Yerel Yönetimlerde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı" adlı tezini incelemiş ve aday 10 /01/2020 tarihinde saat 11:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine **oy birliği** ile karar verildi.

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Elvan CENİKLİ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Funda BAYRAKDAROĞLU

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Emin ÖZGÜL

YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bütçeleme ve Yerel Yönetimlerde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı**” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.



16/01/2020

ABDÜL CELAL VARGELOĞLU

**YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU**

YAZARIN

Soyadı : VARGELOĞLU
Adı : ABDÜL CELAL

Referans No: 10320168

TEZİN ADI

Türkçe: Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Bütçeleme ve Yerel Yönetimlerde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı

Y. Dil: Budgeting From the Gender Perspective and Gender Sensitive Budgeting Approach in Local Governments

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

X

O

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte :

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Diğer Kuruluşlar:

Tarih : .../10/2020

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : CENİKLİ, ELVAN

Unvanı : DR. ÖĞR. ÜYESİ

TEZİN YAZILDIĞI DİL : TÜRKÇE

TEZİN SAYFA SAYISI: 104

TEZİN KONUSU (KONULARI) :

1. Kamu Yönetimi
2. Yerel Yönetimler
3. Kadın

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER :

1. Toplumsal Cinsiyet
2. Bütçeleme
3. Yerel Yönetim
4. Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

1. Gender
2. Budgeting
3. Local Government
4. Gender Responsive Budgeting

- 1- Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum
- 2- Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir
- 3- Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :



Tarih : 16./01/2020

TOPLUMSAL CİNSİYET PERSPEKTİFİNDEN BÜTÇELEME VE YEREL YÖNETİMLERDE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME YAKLAŞIMI

ÖZET

Gün geçtikçe kadının; sosyal, ekonomik ve toplumsal alanda görünürlüğü artmakta ve bu gelişimsel durumun güdümünde geleneksel anlayışın kadınlar için koyduğu katı kurallar giderek zayıflamaktadır. Modern yaşam tarzının sınır tanımadan etki alanını genişletmesiyle beraberinde getirmiş olduğu değişim ve yenilikten en çok etkilenen grup da kadınlar olmuştur. Bu sosyal değişimle birlikte devletler de yönetim işlevini yaparken kullandığı bütçeylemeyle kadınlara yönelik faaliyetlere giderek daha fazla pay ayırmaya başlamıştır. İçinde bulunulan süreçte kadının sosyal statüsünün güçlendirilmesinde ve desteklenmesinde yerel yönetimlerin de bakış açısı pozitif yönde değişimini sürdürmekte ve sosyal faaliyetler başta olmak üzere kadınlara yönelik çeşitli aktiviteler gerçekleştirmektedirler. Yerel yönetimlerin her geçen gün hem yönetimsel açıdan hem de faaliyetleri açısından cinsiyete duyarlı bütçeyleme politikasını benimsediği görülmektedir. Diğer yandan merkezi ve yerel düzeyde uygulama alanı bulan bir bütçeyleme yaklaşımı olsa da cinsiyete duyarlı bütçeyleme bilhassa yerel eksende sonuç verici ve etkili olduğu kabul edilmekte, bu durumda yerel idareler, özellikle de belediyeler cinsiyete duyarlı bütçelerin uygulanmasında baş aktör olarak sayılmaktadır. Bu bağlamda Muğla Büyükşehir Belediyesi özelinde 2018 yılına ait insan kaynakları verileri kullanılarak kurum içi cinsiyet eşitliği durum analizi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Bütçeyleme, Yerel Yönetim, Cinsiyete Duyarlı Bütçeyleme

BUDGETING FROM THE GENDER PERSPECTIVE AND GENDER SENSITIVE BUDGETING APPROACH IN LOCAL GOVERNMENTS

ABSTRACT

Day by day women's visibility in social, economic and social areas is increasing. The agenda of this development is the gradual weakening of traditional rules for women. Women were the most affected by the change and innovation that the modern lifestyle has enlarged its scope without limitation. As a result of this social change, governments have started to allocate more and more shares from the budget to the activities for women while performing the administrative function. Over time, the point of view of local governments continues to change positively in strengthening and supporting women's social status. In addition, local administrations carry out various activities aimed at women, especially social activities. It is seen that local administrations adopt a gender sensitive budgeting policy both in terms of administration and activities. On the other hand, although there is a budgeting approach which is applied at central and local level, gender sensitive budgeting is accepted to be effective especially on the local axis. As a result, local administrations, especially municipalities, are considered as the main actors in the implementation of gender-sensitive budgets. In accordance with, gender equality situation analysis was conducted in Mugla Metropolitan Municipality by using human resources data for 2018.

Keywords: Gender, Budgeting, Local Government, Gender Responsive Budgeting

ÖNSÖZ

Bu yüksek lisans tezinde; yerel yönetim bütçelerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz ederek kurumların bütçeleme ve insan kaynakları sürecine ne ölçüde eşitlikçi bakış açısını dâhil ettiği ve bu kapsamda Anayasal, yasal, siyasal, yönetsel ve kurumsal uygulamalar incelenmiş dünyadaki örneklerle karşılaştırılmıştır. Ayrıca cinsiyete duyarlı bütçe ve yaklaşım öngörüsüyle Muğla Büyükşehir Belediyesi insan kaynakları alanında kadın ve erkek personel ve bunlar arasındaki belli korelasyonlar incelenmiştir.

Hayatımın her alanında olduğu gibi bu eserde de desteğini esirgemeyen çok sevdiğim biricik aileme minnettarlığımı bir kez daha dile getirmek isterim. Çalışma boyunca araştırma verilerinin elde edilmesi, bütünleştirilmesi ve kontrolünde sağladığı faydalar için Muğla Büyükşehir Belediyesi personeli Beyhan Yenigezer'e ve Enstitü Sekreterimiz Nilgün Bulut'a desteği için teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca çalışmanın tamamlanmasında idari ve bilimsel bilgilerinden istifade ettiğim Enstitü Müdürümüz Sayın Doç. Dr. Ali Bayrakdaroğlu'na şükranlarımı sunarım. Son olarak çalışmanın ilk anından son anına kadar sürece yön veren, her defasında sabırlı ve olumlu yaklaşımıyla bilgisini ve yardımını esirgemeyen, şahsıma her türlü desteği sağlayan danışman hocam, Sayın Dr. Öğr. Üyesi Elvan Cenikli'ye en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

ABDÜL CELAL VARGELOĞLU

10/10/2020

MUĞLA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER	II
ŞEKİLLER LİSTESİ	VII
TABLOLAR LİSTESİ.....	VIII
GRAFİKLER LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE BÜTÇELEME

1.1. Toplumsal Cinsiyet Üzerine.....	5
1.1.1. Cinsiyet	5
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kavramlar	6
1.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	6
1.1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Analizi	7
1.2. Bütçe.....	8
1.2.1. Bütçe Kavramı	9
1.2.2. Bütçeleme İlkeleri.....	10
1.2.2.1. Genellik İlkesi	11
1.2.2.2. Birlik İlkesi	11
1.2.2.3. Tahsis İlkesi	12

1.2.2.4. Onama İlkesi	13
1.2.2.5. Saydamlık ve Açıklık İlkesi	13
1.2.2.6. Denklik İlkesi	13
1.2.2.7. Samimiyet ve Doğruluk İlkesi	14
1.2.2.8. Yıllık Olma İlkesi	14
1.2.2.9. Şeffaflık ve Mali Sorumluluk İlkesi	15
1.2.3. Bütçeleme Sistemleri	15
1.2.3.1. Geleneksel Bütçe Sistemi	15
1.2.3.2. Performans Bütçe Sistemi	16
1.2.3.3. Program Bütçe Sistemi	18
1.2.3.4. Sıfır Esaslı Bütçe Sistemi	19
1.2.4. Sosyal Bütçeleme	19
1.3. Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme	21
1.3.1. Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kavramı	22
1.3.2. Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi	23
1.3.3. Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Amacı	25
1.4. Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye Yönelik Çalışmalar	25
1.4.1. Dünyadaki Gelişmeler	26
1.4.1.1. Uluslararası Kuruluşlar	27
1.4.1.2. Ülke Uygulamaları	29
1.4.2. Türkiye'deki Gelişmeler	33
1.5. Kalkınma Planlarında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme	35

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE

YEREL YÖNETİM FAKTÖRÜ

2.1. Türkiye’de Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı	39
2.1.1. Anayasa’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	40
2.1.2. Kanunlarda Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme	41
2.1.2.1. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu.....	42
2.1.2.2. 6111 sayılı Kanun Çerçevesinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme	43
2.1.3. Kamu Kurumlarının Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bütçe Yaklaşımı	45
2.1.3.1. Bakanlıklar Özelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	45
2.1.3.2. Diğer Kamu Kurumlarında Cinsiyet Eşitliği	49
2.2. Türk Yerel Yönetimlerinde Cinsiyete Duyarlılık ve Bütçeleme.....	54
2.2.1. Belediyeler	54
2.2.1.1. 5393 sayılı Belediye Kanunu ve Cinsiyete Duyarlılığa Göre	55
Değerlendirilmesi.....	
2.2.1.2. 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu’nun Cinsiyete	57
Duyarlılığa Göre Değerlendirilmesi.....	
2.2.2. İl Özel İdareleri ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu’nda Cinsiyete	58
Duyarlılık	
2.2.3. Belediye Meclisi	59
2.2.4. Kent Konseyi	60
2.2.5. Köyler	62

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE YEREL YÖNETİMLERİN CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇE UYGULAMALARININ MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

3.1. Amaç ve Yöntem.....	63
3.1.1. Araştırmanın Konusu.....	63
3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	64
3.1.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları.....	65
3.1.4. Araştırmanın Metodolojisi.....	65
3.1.5. Araştırmanın Analizi.....	65
3.2. Muğla Büyükşehir Belediyesi Cinsiyete Duyarlı Bütçe Uygulamaları.....	66
3.2.1. Kurum İçi Cinsiyet Eşitliği Durum Analizi.....	66
3.2.1.1. Cinsiyete Göre Personel Dağılımı.....	66
3.2.1.2. Yaş Gruplarına Göre Personel Dağılımı.....	68
3.2.1.3. Eğitim Seviyesine Göre Personel Dağılımı.....	69
3.2.1.4. Görev Yapılan Birime Göre Personel Dağılımı.....	71
3.2.1.5. Görev Yapılan İlçeye Göre Personel Dağılımı.....	72
3.2.2. Kadın Personelin Kurum İçi Durum Analizi.....	74
3.2.2.1. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Dağılımı.....	74
3.2.2.2. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Yaş Dağılımı.....	75
3.2.2.3. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Eğitim Seviyeleri Dağılımı.....	76
3.2.2.4. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Çalıştıkları Birime Göre Dağılımı.....	77
3.2.2.5. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Unvanlarına Göre Dağılımı.....	78

3.2.2.6. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Görev Dağılımı	79
3.2.2.7. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Çalışılan İlçeye Göre Dağılımı.....	81
3.2.3. Bütçe Analizi	87
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	91
KAYNAKÇA	95



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Performans Esaslı Bütçeleme ve Performans Yönetimi İlişkisi 17

Şekil 1.2. Kent Konseyinin Genel Çerçevesi..... 61



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Cinsiyet ve Kadro Türüne Göre Personel Dağılımı	67
Tablo 3.2. Yaş Gruplarına Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı.....	68
Tablo 3.3. Eğitim Seviyesine Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı	70
Tablo 3.4. Görev Yapılan Birime Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı	71
Tablo 3.5. Görev Yapılan İlçeye Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı.....	73
Tablo 3.6. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Dağılımı .	75
Tablo 3.7. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Yaş Dağılımı	75
Tablo 3.8. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Eğitim Durumu Dağılımı	76
Tablo 3.9. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Dağılımı .	77
Tablo 3.10. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Unvanları Dağılımı	78
Tablo 3.11. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Görev Dağılımı	79
Tablo 3.12. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Buldukları Yerlerin Dağılımı.....	81
Tablo 3.13. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Belediyede Çalışma Şekline Göre Buldukları Yerlere Dair Dağılımı.....	82
Tablo 3.14. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Belediyede Çalışma Şekline Göre Eğitim Seviyelerinin Dağılımı	84
Tablo 3.15. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Belediyede Çalışma Şekline göre Yaşlarının Dağılımı	85

Tablo 3.16. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Belediyede Yaşına Göre Eğitim Seviyelerinin Dağılımı 86

Tablo 3.17. Bütçe Giderleri Kurumsal Sınıflandırması: 2018 87



GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 3.1. Cinsiyete Göre Kadro Dağılımı	67
Grafik 3.2. Yaş Grubuna Göre Cinsiyet Dağılımı	69
Grafik 3.3. Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Dağılımı	70
Grafik 3.4. Görev Yapılan Birime Göre Cinsiyet Dağılımı	72
Grafik 3.5. Görev Yapılan İlçeye Göre Cinsiyet Dağılımı	74
Grafik 3.6. Kurumsal Düzeyde Bütçe Giderleri: 2018	88

KISALTMALAR LİSTESİ

AGİK	: Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Konferansı
AK	: Avrupa Konseyi
BM	: Birleşmiş Milletler
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
f	: frekans
FAO	: Gıda ve Tarım Örgütü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IOM	: Uluslararası Göç Örgütü
IPA	: AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
KAGİDER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MDGF	: Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu
MSB	: Millî Savunma Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PBS	: Performans Bütçe Sistemi
PEB	: Performans Esaslı Bütçeleme
SIDA	: İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
UNDP	: BM Kalkınma Programı
UNIFEM	: BM Kadınlar Kalkınma Fonu
yy	: Yüzyıl

GİRİŞ

Bireysel ve kamusal anlamda hak ve özgürlüklerin gelişmesi, demokratikleşme, bilim ve teknolojideki ilerlemeler ile uluslararası gelişmeler daha yakından takip edilmeye başlamıştır. Meydana gelen bu gelişmeler ile bireyler, daha bilinçli bir hayat yaşamaya başlamış ve hak, hukuk, adalet gibi kavramlar daha fazla kişi tarafından takip edilip denetlenen kavramlar olmuşlardır.

Meydana gelen bu gelişmeler, kamu hizmetlerinin de etkinliğini ve uygulama alanını tartışmalı bir hale çevirmiştir. Özellikle kadınlar, çocuklar, engelli ve yaşlı bireyler gibi dezavantajlı grupların, uygulanan kamu hizmetlerinde ihtiyaçları ölçüsünde faydalanabilmeleri için politikalar ve programlar geliştirilmeye başlamıştır (Yıldız, 2015).

Sosyal devletin sorumluluk alanına giren konuların başında da kadın istismarı ve ayrımcılığıyla mücadele ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması ile ilgili çalışmalar gelmektedir. Sosyal ve ekonomik alanda kadının yeri gün geçtikçe değişerek gelişmektedir. Yaşadığımız çağdaki ekonomik koşullarda ve sosyal yapıda gerçekleşen hızlı değişimler; erkeğin rolleri, kadının rolleri, kadın-erkek ilişkileri ve ailenin doğası üzerine hızla etki etmektedir. Geleneksel sayılan toplumsal cinsiyete dayalı roller bu değişimin içerisinde modern kalıplara dönüşmekte, kadının görünürlüğü her alanda giderek artmaktadır.

Kadın ve erkeğin toplum içinde sahip olduğu farklı roller, farklı konumlar, ekonomik ve sosyal durumdaki farklılıklar, kamu politikalarının ve kamu bütçesinin kadınlar ve erkekler üzerinde farklı sonuçlar doğurmasına neden olmaktadır (Klatzer, 2011: 7).

Konunun önemine ilişkin son dönemlerde yapılan çalışmalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına paralel olarak kadının sosyal ve kültürel yaşama katılımının arttığını, ekonomide etkin rol alabildiğini, bunların da dolaysız olarak ülkelerin refah seviyesinde artış eğilimi doğurduğunu kanıtlamıştır (Doğan, 2012: 1). Bu gelişmeler toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin temellerini oluşturan önemli etkenlerdendir.

Ancak diğer dünya devletleri ile karşılaştırıldığında Türkiye, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarında oldukça geri planda bulunmaktadır. Hâlihazırda bu konuda yapılan çalışmalar da istenilen seviyede değildir. Bu konuda gelişmelerin yaşanması ve bütçe sürecine cinsiyetçi bir bakışın kazandırılması, cinsiyetler arasında eşitliğin sağlanması ile mümkün olacaktır (Çıplak, 2015).

Devletler politik kararlarını; iki cins üzerinde doğuracağı etkiyi önemseyerek, politik kararlarının sonuçlarını inceleyerek, iki cins arasında eşitsizlik doğurmayacak ya da mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini giderecek yönde alma konusunda çaba sarf etmektedirler. Dolayısıyla politik kararların en önemli yansıması olan devlet bütçelerinin toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelebilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermede en önemli araç konumundadır.

Bu yaklaşım; bilinçlendirme, cinsiyetle ilgili konuların anlaşılması ve cinsiyet eşitliği konusundaki çabaların daha iyi sonuç vermesi için siyasi karar zemininin hazır edilmesi açısından temel bir strateji niteliğindedir (Klatzer, 2011: 7).

Oluşturulacak olan plan ve programların cinsiyete duyarlı hale getirilmesi ve bu plan ve programların bütçe süreçlerine cinsiyete duyarlı bir bakış açısı ile entegre edilmesi, ülkelerin hedeflediği bütçe, politika ve hedeflerinin gerçekleşmesine yardımcı olacaktır. Bunun sonucunda ise sosyal koruma faaliyetlerinin etkinliği arttırılacak ve sosyal refah seviyesi istenilen seviyelere yükselecektir (Dikmen, 2015).

Bugün toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme girişimlerinin onlarca ülkede çeşitli düzeylerde örgütlenebildiği görülmektedir. Bu girişimlerin çıkış noktası, devlet bütçesi veya yerel yönetim bütçelerinde geliştirilen politika önceliklerinin toplumsal cinsiyetler karşısında tarafsız olmadığı, erkekler lehine toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yol açtığı iddiasına dayanmaktadır.

Erkek egemen toplum yapısının değiştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi amacıyla “Gender Mainstreaming” olarak adlandırılan yeni bir akım dikkat çekmeye başlamıştır. Bu akım ile oluşturulacak olan cinsiyetçi bakış açısına, hükümetlerin yanı sıra sivil toplum örgütleri ve uluslararası kuruluşlar da katkı sağlamaktadır (Açar, 2019). Bu akıma göre; Gender Mainstreaming yani toplumsal

cinsiyetin ana akımlaştırılması, oluşturulacak program ve politikaların hazırlık aşamasında başlamak üzere, tüm aşamalarında etkin bir şekilde uygulanmalıdır. Burada amaç kadınların işgücü piyasasında daha çok yer alması ya da kadınlara özel politikalar oluşturulması değil, ana akım politikalarının dönüştürülmesidir. Bu amaçla tahsis edilen bütçenin ne kadarının cinsiyete duyarlı bütçeleme için ayrıldığı takip edilmektedir (Çelik ve Ertürk, 2013: 151).

Dünyadaki gelişmelere benzer şekilde Türkiye’de de cinsiyete duyarlı bütçelemenin, hem kamu harcama ve hizmetlerindeki eşitsizlikleri gidermek hem de doğrudan ve dolaylı olarak diğer alanlarda mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele etmek açısından son derece önemli bir yaklaşım olduğu bilinmekte ve kabul edilmektedir. Zira maliye politikalarının bir aracı olan bütçeler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu ve yeniden üretildiği pek çok alanı kesmekte ve doğrudan etkilemektedir (TBMM, 2014; Şahin, 2013).

Bu bağlamda toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarının ilk örnekleri Birleşmiş Milletler tarafından çıkartılan “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi” (CEDAW) sözleşmesinin imzalanması ile ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sözleşme ile ülkelere uluslararası hukukta yaptırımları olan birtakım yükümlülükler getirilmiştir. CEDAW ile kadının toplum içerisindeki statüsü belirlenmeye çalışılmış ve ülkelerde uygulanacak cinsiyetçi politikaların uygulanabilmesi için gerekli olan yasal düzenlemeler hayata geçirilebilmiştir (Tüğen ve Özen, 2008)

Türkiye’de ise cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları 1987 yılında Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu’nun kurulması ile hız kazanmıştır. Daha önce kadının statüsünün belirlenmesi ve cinsiyet eşitliğine ilişkin birtakım çalışmalar yapılmış olsa da bu kurulun kurulması ve daha sonraki yıllarda Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün kurulması ile cinsiyetçi bütçelemeye ilişkin faaliyetler hız kazanmıştır (Genç, 2010).

Toplumsal cinsiyet perspektifinden bütçeleme ve Türkiye’de yerel yönetimlerde cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının ele alındığı bu çalışmada Muğla Büyükşehir Belediyesi özelinde cinsiyete duyarlı bütçe uygulamalarına ilişkin analizler yer almaktadır. Söz konusu analizlere temel teşkil eden veriler 2018 yılsonuna ait insan

kaynakları verilerinden oluşmaktadır. İki kısımda yapılan cinsiyet eşitliği analizleri hem belli parametreler ışığında kadın ve erkek bazlı yapılmış hem de sadece kadınlara ilişkin veriler kendi içinde derinlemesine analizi yapılmıştır.

Yapılan analizlerden sonra Muğla Büyükşehir Belediyesi 2018 yılı faaliyet raporunda ki bütçe verilerinden hareketle yapılan yatırımların ve kullanılan bütçenin performansa dayalı bütçe sisteminde cinsiyete duyarlı bütçelemeye göre ne kadar verimli ve uygulanabilir olduğu incelenmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE BÜTÇELEME

Çalışmanın ilk bölümü olan “Toplumsal Cinsiyet ve Bütçe” bölümünde öncelikle toplumsal cinsiyet kavramının tanımı ve ilgili olduğu kavramlara değinilecektir. Daha sonra bütçe kavramı geniş bir şekilde ele alınarak konu açıklığa kavuşturulacaktır. Cinsiyete duyarlı bütçe konusuna değinildikten sonra bu konuda hem ülkemizde hem de dünyada yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

1.1. Toplumsal Cinsiyet Üzerine

Toplumsal cinsiyet, toplumdan topluma ve tarihten tarihe farklı içeriklere sahip olan ve toplumsal ve kültürel olarak belirlenen “cinsiyet konumunu” veya “cinslerin kimliğini” ifade etmektedir (Ökten, 2009: 303; Berktaş, 1996: 16).

Toplumsal cinsiyet, topluluklara göre farklılıklar gösterir. Kadın ve erkeklere toplumsal bir rol çizerek, onların tavır ve davranışlarının belirli kalıplara göre şekillenmesi yönündeki davranış biçimlerini ifade eder. Bu davranış biçimleri zaman içerisinde genel geçer bir hâl alarak, toplumsal bir refleks haline gelirler. Özellikle kadınlar üzerinde daha baskıcı bir karakter özelliği gösteren toplumsal yönlendirmeler, cinsiyet ayrımları ve cinsiyet eşitsizliklerini ortaya çıkartır.

Bir topluluktaki kadın ve erkeğin statüsünü ve buna bağlı olarak toplum içinde gelişen ilişkinin rollerini toplumsal cinsiyet rejimi belirlemektedir. Bundan dolayı cinsiyetçi bakış açısı yalnızca “cinsiyet farklılığını” belirtmekle kalmaz, bunun yanı sıra “cinsler arasındaki eşitsizlikleri” de ifade eder. Dolayısıyla bir kadının ve erkeğin toplum hayatına katılıma şekli, katılım sıklığı ve oranı, toplumdaki görünürlüğü ve temsil şekli o toplumun toplumsal cinsiyet algısından etkilenmektedir (Ökten, 2009: 303).

1.1.1. Cinsiyet

Türk Dil Kurumu’nun Türkçe sözlüğünde cinsiyet, “bireye üreme işlevinde ayrı bir rol veren ve erkek ile dişiye ayırt ettiren özel bir yaratılış, eşey, cinslik, seks” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Cinsiyet, biyolojik ve toplumsal farklılıklara dayanan

ve biyolojik açıdan kadın veya erkek olmayı ifade eden bir kavramdır (Dökmen, 2010: 19-20). Cinsiyet kelimesi, fizyolojik ve sosyolojik farklılıktaki kadın ve erkeklerin ikili olarak sınıflandırılması şeklinde açıklanmaktadır.

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kavramlar

Toplumsal Cinsiyet, toplumsal ve kültürel etkilerle ortaya çıkan cinsiyet ile biyolojik cinsiyeti ayırmak için kullanılan bir kavramdır. Farklı şeklide ifade edecek olursak; kadın erkek ilişkilerini ve rollerini, biyolojik yapı çerçevesinde değil, ekonomi ile politika çerçevesinde ve toplumsal olarak açıklamayı ifade etmektedir.

Cinsiyet kavramı, kadınlar ile erkekler arasındaki fizyolojik ve biyolojik farklılıkları tanımlarken, “Toplumsal Cinsiyet” kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri tanımlamakta, erkeklerle kadınlar arasındaki ilişkiye ve bu ilişkinin sosyolojik olarak nasıl temellendirildiği ile ilgilenmektedir. Bundan dolayı, toplumsal cinsiyetin kadınlar ve erkekler üzerinde getirdiği roller dinamiktir ve bu rollerin içeriği zamana ve yere göre değişmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 15).

1.1.2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletlere (BM) göre (2008), “birey olmaktan kaynaklanan hak, sorumluluk ve fırsatların kadın veya erkek olarak dünyaya gelmekle ilişkilendirilmemesi” olarak ifade edilmektedir.

Avrupa Konseyi'nin (AK) toplumsal cinsiyet eşitliği tanımlaması “kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların ve toplum içerisindeki çeşitli rollerinin eşit kabul görmesi ve bu rollere eşit şekilde değer verilmesi” şeklindedir.

Bu bağlamda bir toplumsal cinsiyet eşitliği tanımı yapılacak olunursa, kadın ve erkeklere, kamusal ve özel alanda, aynı derecede eşit ve adil katılımının sağlanması ve aynı fırsatların cinsiyet ayrımı yapmaksızın bireylere sunulmasıdır (AREM, 2008: 32).

Cinsiyet eşitsizliğine maruz kalmış kişilerin, özellikle de kadınların hayatın her alanına etkin bir katılım göstermeleri, ülkelerin demokrasi kültürünün de gelişmesine katkıda bulunacaktır. Uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğine bu derece önem

vermesinin başlıca sebeplerinden bir tanesi de demokrasi söyleminin geliştirilmesine katkı sunma amacı taşımaktadır (Berktaş, 2004: 28).

Kadın ve erkeklerin toplumun her alanında eşit katılımına dayanan toplumsal cinsiyet yaklaşımı, toplumun kademelerinde ayrımcılığın olmadığı, bütünleşmiş bir yapıyı ifade eder. Bu kavrama karşı farkındalığın arttığı topluluklar, göreceli olarak diğer topluluklardan daha gelişmiş ve kültürel olgunluğa ulaşmış yapılardır.

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; ülkelerin hiçbirisinde kadınlar ile erkekler arasında eşitlik istenilen seviyede değildir. Dünyada okul çağında bulunan ve okula gidemeyen 77 Milyon çocuktan %57'si kadınlardan oluşmaktadır. Kadınlar dünya üzerindeki mülkiyetlerin sadece %5'ine sahiptirler; 60 ülkede kadınların gelir düzeyi erkeklerin gelir düzeyinin ancak yarısı düzeyindedir; kadınların parlamentodaki oranlarının dünya ortalaması %17'dir; Birleşmiş Milletler üyesi olan 192 devletten sadece 13'ünün devlet veya hükümet başkanları kadındır (Gültekin, 2013: 1).

1.1.2.2. Toplumsal Cinsiyet Analizi

Toplumsal cinsiyet analizi, Kim, nerede, ne zaman ve hangi kaynaklarla ne yapar? sorularını yanıtlayarak; kadın ve erkeğin toplum içerisindeki rollerini ve bu rollerdeki farklılaşmanın yapısını, aynı zamanda zaman ve kaynak yönetiminin yapısını açıklayan bilgiyi temin etmektedir. Bu yöntem ile hangi toplumsal cinsiyetin, hangi faaliyeti gerçekleştirdiğine ilişkin veri ortaya çıkarılmaktadır. Sistematik bir şekilde yapılan cinsiyet analizi sayesinde, toplumsal cinsiyet rollerinin sürekliliğinin sağlanması ve değişmesinde etkili olan faktörleri de belirlenmektedir (Yamanoğlu, 2008).

Toplumsal cinsiyet analizinin benimsenmesi sayesinde; kadınların ihtiyaç duydukları alanlara yönelik bir eğitim programının oluşturulması mümkün hale gelecektir. Bu sayede kadınlara uygun fırsatların ve koşulların bilinçli bir biçimde hazırlanmasına olanak sağlanıp, kadınların tarımsal faaliyetlere bilgiye dayalı bir şekilde katılmaları da teşvik edici olacaktır (Anonim, 1998).

Yapılacak olan cinsiyetçi analiz çalışmalarıyla beraber hedeflenen çıktıların başında ise kadınların istihdamını arttırmak ve iş gücü piyasasında tutunabilmelerini sağlamak, erkek egemen topluluklarda var olan baskıcı düzene karşı politikalar geliştirerek, kadınların temsil kabiliyetlerini arttırmak gelmektedir. Ayrıca, özellikle sivil toplum kuruluşları faaliyetlerine dayanak oluşturmak amacıyla da cinsiyet analizleri yapılmaktadır.

1.2. Bütçe

Bütçe konusu; tanımı, ilkeleri ve sistemleri olarak bir bütündür. Ayrıca bütçenin sosyal yönüne bakan tarafı diğer bir deyişle sosyal bütçeleme konusu çalışman açısından önem arz eden bir husustur. Bütçe faaliyetleri ile gelir gider dengesinin korunması amaçlanmaktadır. Bu sayede ekonomik hayat dengeli bir şekilde yürütülerek hayatımızın düzene girmesi sağlanmış olacaktır.

İyi bir bütçe anlayışı, birikim ve yatırım planlamasının etkin bir şekilde yapılması ile olur. Bunu sağlamak için hedeflerin uzun vadeli olarak projelendirilmesi gerekmekte olup, harcamaların bütçe çalışmaları ile öngörülen perspektifte yapılması sağlanmalıdır. Bütçe faaliyetinin amacına ulaşabilmesi için; amaçların doğru bir şekilde belirlenmesi, amaçlara ulaşacak varsayımların belirlenmesi, ortaya çıkan seçeneklerin karşılaştırılması ve seçenekler arasından en uygun olanın belirlenmesi aşamaları takip edilmelidir (Batirel, Ö. F., 1990)

Bütçe, esasen hükümetin beklenen gelir tahminlerini ve bütçe dönemi için önerilen harcamaları, genellikle bir yıl belirten bir mali beyandır. Diğer birçok devlet enstrümanının aksine, bütçe vatandaşların hayatlarını çeşitli şekillerde etkileyen geniş bir yapıya sahiptir. Bir hükümetin işlevlerinin çokluğu, ülkenin savunmasından, kanunun ve düzenin korunmasına, karayolları ve demiryolları gibi ekonomik altyapının sağlanması, ilk ve yüksek eğitim ve tıbbi tesisler gibi sosyal hizmetler ve ekonomik terfi gibi faaliyetleri içerir. Bütçenin tüm bu yönleri ekonomi üzerinde etkiye sahiptir ve içinde çalışıkları ekonomik ortamı anlamaya ve bireysel çıkarlarını sürdürmeye çalışan vatandaşlar için hayati öneme sahiptir.

Bütçe çalışmaları, geleceği bugünden görebilmek ve bugünü daha başarılı bir şekilde yönetebilmek amacıyla uygulanan bir plandır. Bir disiplini ifade eden bütçeler, karar alma süreçlerinde maliyetleri düşürebilmek ve uygulanacak faaliyetlerin analizini yapabilmek için bir fikir vermektedir. Bütçe faaliyetleri sayesinde uzun dönemli planlamalar yapılabilmekte ve kurulacak olan yapının, daha sağlıklı temeller üzerine inşa edilebilmesi sağlanabilmektedir (Tügen, 1999: 103-104).

1.2.1. Bütçe Kavramı

Bütçe kelimesinin kökeni Latince olmakla birlikte, zaman içerisinde ilk önce İngiltere ve Fransa olmak üzere tüm Avrupa dillerinde kullanılmaya başlamıştır. Bütçe, günümüzdeki haliyle ilk kez 17. yy'de İngiltere'de kullanılmıştır (Mutluer, 2006: 9).

Bütçe, devlete ve kamu kuruluşlarına, gelecek bir yıllık süre içerisindeki gelirlerinin ve giderlerinin tahmin edilmesi ve yürütme organına gelirlerinin toplanmasını, giderlerinin yapılmasını sağlayacak izin ve yetkileri veren bir yasa faaliyetidir (Bulutoglu, 2004: 192).

Modern anlayış yaklaşımıyla bütçe; ekonomik gelişme, fiyat istikrarı, ödemeler dengesi ve tam çalışma gibi ulusal ekonominin gereksinimlerini temin eden bir araç olmakla beraber; devletin yapması gereken harcamaları kendi içerisinde sınıflandırarak, bu hizmetlerin en etkin bir biçimde yapılmasına olanak sağlayan ve devletin gelir gider dengesini kurabilen, bu dengenin kurulabilmesi için hizmet programlarına mali kaynak tahsis eden, geleceğe ait planlamalar yaparken aynı zamanda geçmiş işlemlerle alakalı kamuoyu ve parlamentoya bilgi veren bir araç ve hukuki bir belge olarak tanımlanabilmektedir (Kalenderoğlu, 2002: 165-166).

Kamusal yönden bütçe ise kamu kesiminin gelecek dönem içerisinde kaynak harcama dengesini yansıtan bir hukuki belgedir. Bu belge parlamenter sistemlerde yasama organının, yürütme organına kamu harcaması yapma ve kamu gelirlerini toplama konusunda yetki vermektedir (Batirel, 1996: 1). Buna ilaveten bütçe, devletin kaynakları ve ihtiyaçları arasındaki dengeyi gösteren bir belge ve hükümetin ana mali planı olarak yorumlanmıştır (Falay, 1995: 9).

Devletin, ailenin yâda doğrudan bireyin, önceden belirlenen bir dönemde bütçe faaliyetleri için tasarlayacağı girdi ve çıktılar, planlama olgusunun bütçe içerisinde ne kadar önemli bir terim olduğunu göstermektedir. Bunun için planlama ifadesinin bütçe içerisinde ne anlama geldiği yakından incelenmelidir. Bütçe tanımı içerisindeki planlama; ayrıntılı bilgiye dayanan ve harcama miktarlarının hesaplanmasında kullanılan, tüm bütçe sürecine doğrudan ya da dolaylı olarak etki eden bir kavramı ifade etmektedir.

Bütçe, milletin temsilcisi olan meclisin, yürütme organına kamu harcaması yapma ve kamu gelirlerini toplama yetkisi vermektedir. Bundan dolayı bütçe, kamu kesimi açısından ekonomik bir plan şeklindedir. Vatandaşların refah seviyelerini arttırmaya çalışmak ve var olan zenginlik ve kaynakların adaletli bir şekilde dağıtılmasını sağlamak genel olarak kamu politikalarının, özelde ise bütçe politikalarının hedeflerindedir (Klatzer, 2012: 12).

1.2.2. Bütçeleme İlkeleri

Özellikle 19. yüzyıldan sonra ortaya çıkmaya başlayan bütçeleme ilkeleri, parlamenter demokratik rejimle yönetilen ülkelerde yasama organının kamu harcamalarının tümünü kendi izin ve denetimi altında tutma arzusundan dolayı ortaya çıkmıştır. Bütçelerin hedeflenen amaçlarına ulaşabilmeleri ve işlevlerini tam olarak yerine getirebilmeleri için birtakım ilkelere sahip olmaları gerekmektedir.

Bütçeleme ilkeleri, bütçenin esas fonksiyon ve özelliklerinin gerçekleşmesi amacıyla uygulanması mecburi olan ilkeler olarak kabul edilir. Bütçenin denetleme, planlama ve yönetim aracı olabilmesi, bütün kaynak ve harcamaların tek bir bütçe içerisinde toplanması ile mümkün olabilir. Yürütme organının halk tarafından denetlenebilmesi önem arz etmektedir. Bunun temin edilmesi kamu kesiminin kaynak ve harcama konusunda bilgi sahibi olması ve sürece onay vermesi ile mümkün olacaktır. Diğer taraftan bütçenin yürütme organı tarafından yönetim aracı olarak kullanılabilmesi için kamu kesimi kaynak ve harcamalarının bütün ayrıntılarıyla ekonomi üzerindeki etkisinin bilinmesi ve hesaplanması gerekmektedir. Son olarak, bütçenin planlama aracı olarak kullanılabilmesi bütün kamunun kaynak ve harcamalarının toplam arz ile talep

içerisindeki yerinin ve büyüklüğünün bilinmesi ile mümkün olacaktır (Soylu, 1999: 100).

Bütçeler salt ekonomik amaçlarla hazırlanmazlar. Bunun yanı sıra bütçelerin hukuki ve siyasi fonksiyonları da bulunmaktadır. Bu amaçların sağlanabilmesi için, bütçeleme sürecinin başından sonuna kadar belli ilkelere uyum sağlaması gerekmektedir. Bu durum 5018 sayılı kanunda da belirtilmiş olup, bütçe hazırlanma, uygulama ve kontrol aşamalarında belirli ilkelere bağlı olarak yürütülmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Bütçeleme süreçleri boyunca şekillenen ve genel olarak kabul gören bütçeleme ilkeleri ise kısa açıklamalarıyla aşağıda yer almaktadır.

1.2.2.1. Genellik İlkesi

Gelirlerle giderlerin birbirini karşılayamayacağını öngören bu ilkede, gelir toplamak için yapılan tüm harcamalar bütçede gider olarak yer almaktadır. Gelirler gayrisafi usule göre toplanmaktadır. Gelirlerin gayrisafi usule göre belirlenmesinin istisnaları, döner sermaye işletmeleri ve fon uygulamalarıdır. Aynı şekilde katma bütçeler de kendine özel olan gelirlerle giderleri karşıladığı için istisnai olarak uygulanmaktadırlar (Soylu, 1999: 101).

Genellik ilkesi ile birlikte bütçenin şeffaflaşması sağlanır. Bu şeffaflık gelir ve giderleri bütçede tam olarak yer alması ile sağlanır. Bu ilke sayesinde bütçe ayrıntısına bakanlar, yapılan kamusal harcamaları ve gelir olarak toplanan vergiler gibi giderleri ayrıntılı olarak görebilmektedirler.

1.2.2.2. Birlik İlkesi

Birlik ilkesi, devlete ait tüm gelir ve giderler tek bir bütçede yer aldığı ilkedir. Bu ilke ile bütçeyle ilişkili olsun ya da olmasın tüm giderlerin bütçede yer alması öngörülmüştür. Bütçe mali araçların tümünü bir araya toplayan bir mali döküman olduğu için devletin gerçek mali durumunu açık ve doğru biçimde göstermelidir. Tüm kamu idarelerinin ayrı bir bütçesi olması, kamu şirketlerinin bütçe sayılarının çoğalmasına, bu durumda gerçek durumun ne olduğunun zor anlaşılmasına sebep olacaktır. Birlik ilkesinde, bütçenin meclis onayından geçmesi gerekir, aksi takdirde

meclisten çok sayıda bütçe geçer veya zamanla kamu bütçeleri meclisten geçirilmemeye başlanır. Bu durum zamanla seçilmişlerin maliye politikalarından haberdar olmamalarına sebep olur. Ayrıca; birden fazla bütçe olması durumunda ihtiyaç ve kaynakların sınırlı olmasından dolayı, fayda maliyet analizi yapılmaksızın harcama yapılması sonucu ortaya çıkacaktır. Genel bütçe dışına çıkma eğilimi, devlet bütçesinin uygulama ve denetimin alanının sınırlandırılmasına sebep olarak, istemsiz esnemelere sebep olacaktır. Denetimin zaafa uğradığı yerlerde ise suistimaller savurgan ve keyfi uygulamalar kendini gösterecektir (Gürsoy, 1983: 135-136).

Klasik maliyecilerin özellikle üzerinde durdukları ve katı bir şekilde uyguladıkları bu ilke, zaman içinde kamusal müdahalenin çeşitlenmesiyle birlikte çağdaş maliyeciler tarafından benimsenmemiştir. Gün geçtikçe bu ilkenin yumuşatılması, hatta uygulanmaması üzerinde durulmuştur. Birlik ilkesinden tümünden vazgeçmek mümkün olmamakla birlikte değişen ve gelişen iktisadi, mali, sosyal koşullar gereği olan ayrıcalıklar bu bütçe içinde uygulanmaya devam etmektedir (Coşkun, 2000: 49).

1.2.2.3. Tahsis İlkesi

Devlete ait olan kurum veya kuruluşun, devlet adına harcamada bulunabilmek için kendisine bütçeden ödenek ayrılması gerekliliğini ifade etmektedir. Kamu hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için, o hizmeti yerine getirmesi planlanan kuruluşa gerekli ödenek, bütçe ve kamu gelirlerinden tahsis edilmesi gerekmektedir. Ödenek tahsisleri kamu kurum ve kuruluşlarının kamu geliri elde etmesine göre değil, ilgili kamu kuruluşlarının ihtiyaç oranlarına göre yapılmaktadır (Kalenderoğlu, 2002: 173).

Bu ilkede esas alınan genel görüş, gelirlerin giderlere tahsis edilmesi değildir. Tahsis İlkesi ile söz konusu olan tahsis; muayyen maksatlarla ayrılan gelir giderler, bütçede yeteri ölçüde ödenek olduğu durumlarda taahhüt edilen gelir giderler ve bütçede ön görülen harcamaların yine bütçede belirlenen zaman aralığında yapılması şeklinde öngörülen tahsistir.

1.2.2.4. Onama İlkesi

Parlamente sistemin bir gereği olarak mali yıla girmeden önce onaylanması ve uygulanması gereken bütçe, yıllık gelir gider planı olduğu için belli bir dönem için tahsis edilir. Türkiye’de onama ilkesinin iki istisnası vardır. Tamamlayıcı ödenek; devletin çeşitli borçları için belirlenen ödenekler yeterli gelmediği durumlarda, Maliye Bakanı’nın takdiri ile ek ödenek verme yetkisidir. Savaş ödeneği ise; MSB’nin bütçesini mali yıl içinde yetmemesi durumunda, MSB’nin genel ödenek toplamının %15’i oranında artırması şeklinde uygulanır ve yetki Maliye Bakanlığındadır (Edizdoğan, 2005: 152).

1.2.2.5. Saydamlık ve Açıklık İlkesi

Saydamlık ilkesi, bütçe ile alakalı bütün belgelerin kamuoyuna açık bir şekilde sunulması ifade eder. Askeri istihbarat ve MİT bütçeleri bu ilkenin istisnalarındandır. Açıklık ilkesi ise bütçede yer alan hükümet niyetlerinin sadece uzmanların değil vatandaşların da anlayacağı bir şekilde hazırlamasıdır. Bütçenin hazırlanması sırasında bütçedeki giderler ile tahmin edilen gelirlerin iktisadi ve mali şartlara göre amacının ne olduğu açık ve kesin bir şekilde anlaşılabilirdir (Soylu, 1999: 105).

Bütçe faaliyetlerini yürüten devletin, iş ve işlemlerinde daha saydam ve gözlemlenebilir olması gerekmektedir. Bu durum devlet ricalini hesap verebilir ve sorgulanabilir yapmaktadır. Bu ilkenin etkin bir şekilde uygulanabilmesi ile yönetimde etkinlik, hukuka ve kanunlara bağlılık ve idari yönetim anlayışında basitleştirme ve saydamlık sağlanmış olacaktır.

1.2.2.6. Denklik İlkesi

Klasik maliyecilerin ve dolayısıyla klasik maliyecilerin savunduğu bir ilkedir. Bütçe gelir ve giderlerinin birbirine denk olması durumunu ifade eder. Harcamalar ve gelirlerin eşit olması için kamu giderlerinin normal gelirlerle finansa edilmesi gerekmektedir. Klasik iktisatçıların görüşüne zıt olarak, bütçe denkliğinin yıllık olarak sağlanma zorunluluğu yoktur. Çünkü yıllardan beri açık bütçeler söz konusudur.

Bundan dolayı; iç borçlanmalar sadece gelir kalemi olarak değil, aynı zamanda bütçe açığı olarak da kabul edilmektedir (Soylu, 1999: 107).

Gelecek bir zaman aralığındaki iş ve işlemlerin mali dökümünü ifade eden bütçeleme işlemlerinin, doğru bir şekilde ön görülmesi zor bir işlemdir. Bu ilke ile hazırlanan, kabul edilen ve uygulamaya sokulan bütçe faaliyetlerinin gelir gider dengesinin, denk şekilde sonuçlanması amaçlanmaktadır.

1.2.2.7. Samimiyet ve Doğruluk İlkesi

Denklik ilkesinin vazgeçilmez bir parçası olarak doğruluk ve samimiyet ilkesi gösterilebilir. Önceki bütçelerde yapılan hata ve yanlışların, yapılacak olan bütçede tekrarlanmaması gereğine dayanan doğruluk ilkesi ile bütçe oluşturma sürecinde ne iyimser ne de kötümser olma ilkelerine bağlı olmayı ifade eden samimiyet ilkesi ile birlikte anılır.

Bütçenin hazırlık aşamasında ortaya çıkan gelir ve gider öngörülerinin, objektif doğruluk çerçevesinde ülkedeki ekonomik şartlara uygun olarak yapılması gerekmektedir. Bütçe içerisindeki kalemlerin, abartılmadan ekonomik gerçekleri yansıtarak hazırlanması, samimiyet ilkesinin bir gereği olarak kabul edilir. Doğruluk ilkesi gelir ve gider tahminlerinin objektif yönünü; samimiyet ilkesi ise subjektif yönünü ifade etmektedir (Kalenderoğlu, 2002: 175).

1.2.2.8. Yıllık Olma İlkesi

Bütçeler esas itibarıyla, belirli bir dönem için tahsis edilmektedir. Bu süre ülkelerin çoğunda bir yıl olarak uygulanmaktadır. Çünkü bir yıllık süre bütçelerin uygulanması yönünden, uygun bir zaman dilimi olarak görülmektedir (Aksoy, 1998: 35). Bütçenin yıllık olması sayesinde, bütçeyle verilen ödenekler verildiği yıl içerisinde kullanılabilir. Kullanılmayan ödenekler ise sonraki yılda harcanamaz ve devir edemez (Mutluer vd., 2006: 95). Bu ilkenin istisnaları ise yatırım bütçeleri ile geçici bütçelerdir.

1.2.2.9. Şeffaflık ve Mali Sorumluluk İlkesi

Bütçe hazırlanırken kamu kesiminden gizlilik içinde hazırlanması kabul edilemez. Bütçede hazırlanan verilerin kamuoyuna sunumunda şeffaflık esastır. Mali sorumluluk ilkesi ise, karar verici yasama organının performanslarının ölçülmesini ifade etmektedir. Bu sayede seçilmiş karar verici kesimin belirli kriterlerine göre performans sonuçlarının değerlendirilmesi de mümkün olabilmektedir (Soylu, 1999: 119).

1.2.3. Bütçeleme Sistemleri

Her ülkede kendine özgü olarak oluşturulan bütçeleme sistemleri, bütçe amacının belirlenip etkin bir şekilde uygulanmasını amaçlamaktadır. Bütçeleme sistemleri arasındaki temel prensip olarak temel farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar bütçe içerisinde yerini alan kurum ve kuruluşlar, sosyal güvenlik kurumları ve devletin var olan borçları gibi sebeplerden dolayı ortaya çıkan farklılıklarıdır (Tosun, 2002: 3).

Toplumsal hayatın zaman içerisinde değişmesi ve gelişmesi, kamu harcamalarının artmasına sebep olmuştur. Ancak kamu gelirleri zaman içerisinde, kamu harcamalarına paralel bir şekilde artış gösterememiştir. Bu durumun sonucunda bütçe açıkları ortaya çıkmaya başlamıştır. Ortaya çıkan bütçe açıklarının dengelenebilmesi ve bütçe yönetim sürecinde etkinliğin artırılabilmesi için bütçe süreçlerinde farklı görüş ve uygulamalar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunlara bütçe sistemleri denilmiştir.

Bütçe sistemlerini dört ana başlık altında toplayabilmek mümkündür. Bunlar:

- i. Geleneksel Bütçe Sistemi,
- ii. Performans Bütçe Sistemi,
- iii. Program Bütçe Sistemi,
- iv. Sıfır Esaslı Bütçe Sistemi.

1.2.3.1. Geleneksel Bütçe Sistemi

Geleneksel bütçe; kamu kesimi için belirlenen, kaynakların kullanımında denetimin ön planda olduğu tasarrufa dayalı olan sistemdir. Denetim genellikle; yasama organı tarafından yürütme organına verilen ödeneklerin aşılması, ödeneklerin hukuki

yapıya uygun bir şekilde kullanılması, ödeneklerin önceden belirlenen harcama kalemlerine uygun olarak harcanması ve planlanmayan harcama kalemlerine harcanmaması üzerinde yoğunlaşmaktadır (Batirel, 1996: 40).

Bu bakımdan geleneksel bütçe sistemi, esaslı mali disiplin üzerine bina edilen, parasal yönden sıkı bir denetleme gerçekleştiren, ödeneklerin kuruluş bazında verildiği ve her ödeneğin sıkı bir şekilde takip edildiği bir sistem olarak ön plana çıkmaktadır.

1.2.3.2. Performans Bütçe Sistemi

Performans Bütçe Sistemi (PBS); “kaynakların, kamu idarelerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda tahsisini ve kullanılmasını sağlayan, performans ölçümü ve değerlendirmesi yaparak ulaşılmak istenen hedeflere ulaşıp ulaşılamadığını tespit eden ve sonuçları raporlayan bir bütçeleme sistemidir” (Maliye Bakanlığı, 2009: 5).

Girdiye değil sonuca odaklanan, hizmet etkinliğini ve fayda-maliyet analizlerini esas alan, yöneticiye esneklik sağlayan, çeşitli kamu birimlerine ihtiyaç duydukları ödeneklerin tahsis edilmesinden çok; hedeflenen amaçların belirlenip bu hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını gösterme çabası güden bir bütçe türüdür. Faaliyetlerin başarı bir şekilde sonuçlanabilmesi için örgütsel sorumluluklar ve hesap verilebilme bilinci etkin bir şekilde kullanılmaktadır (Falay, 1995: 50). Bu sistemde kamu kurumlarına yapılacak ödenek tahsisi, performans hedeflerini değerlendirilmesi ile sağlanmaktadır (Schick, 2003: 101).

Performans bütçe sisteminde faaliyetler belirli programlar şeklinde formüle edilmektedir. Her faaliyet için iyi bir maliyet hesaplaması yapılarak, maliyet ile yapılan işin sonucunun ilişkilendirilmesi sağlanır. Sorunların daha etkin bir şekilde çözüme kavuşabilmesi için farklı çözüm yolları ve her çözüm metodunun süre ve maliyetleri belirlenir. Performans bütçe, harcama programlarını ölçülebilir veya sayabilir birimlere indirgemeye yönelik olarak belirleyerek, giderlerin kategorik olarak değil; program, iş veya proje şekliyle sınıflandırılmasını esas alır (Falay, 1995: 50).

Bu sistemde daha önce belirlenen stratejik amaçlar ve hedefler aracılığıyla belirlenen faaliyet alanlarının maliyetlendirilerek hayata geçirdiği performansa dayalı programlar, belgeler vesilesiyle bütçeleme belgelerini ortaya koymaktadır. Bu sayede performans yönetimlerinin hayata geçirilmesi faaliyetleri izlemekle birlikte, belirlenen hedeflerle alakalı yapılan çalışmalar analiz edilerek raporlanmaktadır. Performans bütçe sisteminde bütçe ve performans yönetimi ilişkisi etkin bir şekilde izlenmekte ve hedeflere yönelik çalışmaları analiz ederek raporlamaktadır. Bu döngünün daha iyi anlaşılması için Şekil 1.1’de bütçe ve performans yönetimi ilişkisi dikkatlice analiz edilebilir.

Şekil 1.1. Performans Esaslı Bütçeleme ve Performans Yönetimi İlişkisi



Kaynak: (ODI, 2003: 1)

Bütçeleme süreçlerinin kendi içerisindeki döngüsünü gösteren yukarıdaki şekilde, performans hedeflerinin belirlenmesi ile başlayan süreç sonucunda, performans programları oluşturulmaktadır. Yürütülen program sürecinde, performansa dayalı bütçe çalışmaları başlamakta olup, ortaya çıkan faaliyetlerin sonucunda süreç izleme ve değerlendirme süreçleri yaşanmaktadır. Son olarak da tüm sürecin değerlendirmeye tabi tutulduğu ve etkinlik analizlerinin yapılması ile politikaların belirlendiği değerlendirme aşaması ile bütçeleme süreci tamamlanmaktadır.

Bununla birlikte, performans esaslı bütçeleme sisteminin uygulanış biçiminde gözlemlenen kısıtlar cinsiyet esaslı bütçelemenin gelişimini engelleyici bir yapıyı da yaratabilir. Bu sebeple performans esaslı bütçeleme sisteminin cinsiyet-bütçe

ilişkisinin kurulmasında güçlü ve zayıf yanlarının ortaya konması, tartışılması önem arz eder (Downes, Von Trapp ve Nicol, 2016).

Cinsiyete duyarlı bütçeleme ile karşılaştırıldığında performans esaslı bütçe sistemi daha yeni bir uygulama olmasına rağmen çok daha gelişmiş bir aşamadadır. Bununla birlikte CDB ile performans esaslı bütçeleme sisteminin entegrasyonuna ilişkin çalışmalar CDB'yi benimseyen ülkelerin tamamında yaygın değildir. Entegrasyona çabalayan ülkeler açısından ise henüz embriyo aşamasında olup sistematik bir değerlendirme yapmayı güçleştirmektedir (Stotsky, 2016: 16).

Özetle, Performans Esaslı Bütçeleme (PEB) sistemi,” toplumda var olan beklentilerle paralel olarak ortaya çıkan şeffaflık, mali disiplin ve hesap verme sorumluluğu ilkeleri perspektifiyle kaynakların etkin bir biçimde kullanılması amacını taşıyan; teori olarak basit ancak uygulamada güç olarak görülen bütçeleme sistemini ifade etmektedir” (Bal, 2015: 27-28).

1.2.3.3. Program Bütçe Sistemi

Ülkemizde uygulanmasına 1973 yılında başlanan Program Bütçe Sistemi devlet tarafından yürütülen iş ve hizmetlerin, belirli bir program çerçevesinde yürütülmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Bu sistem ile belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi ödenekler her bir program için ayrı ayrı tahsis edilmektedir. Bütçelerin planlama aşamasından çok, belirlenen bütçelerin etkinliğinin artırılması için sürecine yoğunlaşılacak bu sistem ile hedeflerden maksimum sosyal faydanın alınması amaçlanmaktadır.

Program bütçe sistemi, Kamusal yönetim ile birimlerde uygulanması gerekli olan hizmetlerin çok yönlü bir sınıflandırma aşamasına tabi tutularak, bütçenin etkin kullanılmasını amaçlamaktadır.

Performans bütçe yaklaşımında elde bulunan ödeneklerin getirisiyle, maksimum verim alınmaya çalışılmakla birlikte, bütçe sistemi içerisinde kamunun istekleri doğrultusunda, bu isteklerden hangisinin azami faydayı sağladığı belirlenerek, uygun olan bileşimin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Bulutoğlu, 2004: 180).

Program bütçe sisteminde farklı alternatifler içerisinde en fazla faydanın sağlandığı tercih seçilerek uygulanmaya çalışılmaktadır (Tügen, 2003: 81). Yani program bütçe sistemi, kamuda belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için yürütülen iş ve işlemlerin, belirli bir programa bağlanarak gerçekleştirilmeye çalışılması olarak tanımlanabilir.

1.2.3.4. Sıfır Esaslı Bütçe Sistemi

1964 yılında Amerika’da kullanılmaya başlayan Sıfır Esaslı Bütçe Teorisinde, yeni bir bütçe tasarısı hazırlanırken yapılacak olan işlemler kendi bünyesi içerisinde değerlendirilmekte, geçmiş yılların politikaları hiç yokmuş gibi ya da sıfırmış gibi değerlendirilerek ödenek tahsis edilmesini esas almaktadır. Bu sistemde, bütçeleme çalışmaları sırasında bir önceki dönemde ortaya çıkmış olan kamu giderlerinin ve gelirlerinin bilinmesiyle kısmi bir fayda sağlanmış olmaktadır. Fakat büyük ölçüde fayda sağlamama ihtimali de bulunmaktadır. Bu sistemin genel uygulandığı gereği; ödenek tahsis edilecek hizmetlerin daha önce yapılmadığı ve bu hizmetler için daha önce hiç ödenek ayrılmadığı varsayılmaktadır. Bu sistem ile belirlenen hizmetin asgari maliyetle mümkün kılınması için, en etkili yöntemin hangisi olduğu belirlenmeye çalışılmıştır (Dönmez, 2005: 528).

1.2.4. Sosyal Bütçeleme

Devletlerin vatandaşların temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla harcamalar yapması ve bu harcamalar içinde bir bütçe oluşturması sonucunda, son yıllarda sosyal bütçe kavramı ön plana çıkmaya başlamıştır.

Bir sosyal politika olarak sosyal bütçeleme; bütçede bulunan eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve sosyal yardım harcamalarının; eşitlik, gelir dağılımı, yoksulluk, istihdam ve sosyallik içerme kriterlerinin gözetilerek düzenlenmesini ve bu düzenlemeyle toplumda bulunan kadın, çocuk, genç, işsiz, yaşlı ve engelli bireylerin olumlu manada etkilenmesi yönünde faaliyetleri amaçlamaktadır (Şeker, 2011: 22).

Sosyal bütçeyi sadece kamu kurumlarının bütçelerinin artırılması olarak görmek yanlış olur. Sosyal bütçeler hazırlanırken yapılacak olan ihtiyaç analizleri doğrultusunda, uzun vadede sosyal hizmetler hedefleyerek hazırlanmalıdır. Bu durumda hazırlanan bütçenin, sosyal bir bütçe olması yönündeki en büyük engellerden bir tanesi, istihdamı

artırıcı tedbirlerin bütçe içerisinde olması gerektiği ölçüde yer almamasıdır. Diğer taraftan geçici tedbirlerle hayata konulan sosyal harcamaların uzun vadede sosyal içermeye etki edip etmeyeceği de dikkate alınması gereken bir gerçektir (Şeker, 2011: 22).

Sosyal bütçelemelerde esas amaç, bütçeleme faaliyetlerine eşitlikçi bir anlayış ile bakabilmek ve gelir adaletsizlikleri ile cinsiyetçi bakış açısının gelişmemesinden dolayı topluma entegre olamamış kesimlerin, katılımcı politikalar ile topluma kazandırılmalarını sağlamaktır. Kadınlar, engelliler, çocuklar gibi dezavantajlı pozisyonda bulunan bireyler için politika geliştirmek, sosyal devlet olmanın en önemli gerekliliklerindedir. Fakat gerek kamu kurum ve kuruluşları tarafından yürütülen faaliyetler, gerekse çıkarılan kanunlar incelendiğinde, dezavantajlı bireylere yönelik pozitif ayrımcılık içeren uygulamaların oldukça az olduğu görülmektedir.

Sosyal bütçelemenin iki temel bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, bir ülkenin sosyal koruma sisteminin gelir ve giderlerinin metodolojik olarak düzenlenmesini sağlayan istatistiksel bir temeli ifade etmektedir. Bu bileşene sosyal muhasebe sistemi denilmektedir. İkincisi ise, orta vadeli bir dönem için gelir ve harcama tahmini, bütçe projeksiyonu ve ekonomik, demografik ve yasal varsayımlar altında sosyal harcama ve gelir öngörülerinin belirlendiği bir bileşendir. Bu bileşene Sosyal Bütçe denir. Bu kapsamda sosyal bütçeleme; orta ve uzun vadeli hükümet bütçeleme sürecinin kritik bir yönünü ifade etmektedir (Doğan, 2013).

Yapısı gereği, Sosyal Bütçe klasik bir kurumsal bir hükümet bütçesinden farklıdır. Sosyal Bütçe, hükümetin yanı sıra bağımsız Sivil toplum kuruluşları ile aktif bir denetimi kapsamaktadır (Çelik ve Atabey, 2013: 151-166). Bir sosyal bütçenin olmazsa olmaz temel unsurları bulunmaktadır. Bunlar (Downes, Von Trapp ve Nicol, 2016):

- *İstihdamla ilgili sosyal güvenlik harcamaları:* (i) emekli maaşları (farklı kurumlar ve/veya hükümet tarafından), (ii) sağlık hizmeti, (iii) işsizlik yardımları.

- *Kamu tarafından finanse edilen sosyal koruma harcamaları:* (i) aile yardımları, sağlık hizmetleri, sosyal yardım; (ii) vergi avantajları (örneğin, çocuklar nedeniyle vergi oranında indirim).
- *Sosyal koruma harcamalarına dayanan özel sektör / toplu sözleşmeler:* (i) mesleki emeklilik, (ii) diğer kurumsal temelli sosyal yardımlar olarak değerlendirilmektedir.

1.3. Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Cinsiyete duyarlı bütçeleme kavramının tanımlanması ve sonrasında bu kavramın nasıl ortaya çıktığının bilinmesi adına tarihsel gelişim seyrinin bilinmesi gerekmektedir. Ayrıca cinsiyete duyarlı bütçelemenin hangi amaçla yapıldığı ve neye hizmet ettiğinin anlaşılması da hem eleştirileri ortadan kaldıracak hem de gereken dikkat ve önemin verilmesini sağlayacaktır.

Tarih boyunca çok çeşitli bütçeleme sistemleri uygulanmıştır. Bir önceki bölümde bu bütçeleme sistemlerine ilişkin ayrıntılı bir bilgi paylaşılmıştır. Bu sistemlere kıyasla oldukça yeni bir yaklaşım olan Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (CDB) Yaklaşımı, bütçe süreçleri içerisinde cinsiyet esaslı olarak pozitif bir ayrımcılığı bünyesinde barındırmaktadır. Erkek egemen bir yapıya sahip olan toplumsal yapılarda, kadınların da erkekler gibi bütçe dağılımından eşit pay almalarını amaçlamaktadır (Klatzer, E., 2011)

21. yüzyılda özellikle kadınların işgücüne katılımlarında meydana gelen artışlarla birlikte, kadınların ekonomik ve sosyal anlamda bazı haklara sahip olma süreçleri hızlanmaya başlamıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında hazırlanacak olan politikalarda kadın istihdamı, kadınların toplumsal yaşam seviyesinin ve kalitesinin artırılması gibi talepler de süreçle paralel olarak dile getirilmeye başlamıştır. Sivil toplum kuruluşlarının bağımsız ve güçlü bir yapıya bürünmeleri ile, kadınların ve dezavantajlı grupların, karar alma süreçlerinde daha etkin bir pozisyon almaları ile sonuçlanmıştır. Tüm bu gelişmeler sayesinde, bütçe süreçlerinde de yeni bir bakış açısının eksikliği göze çarpmış ve yeni bir yaklaşım olarak cinsiyeti bütçeleme yaklaşımı kendisini göstermeye başlamıştır.

Devlet tarafından hazırlanan bütçelerin çeşitli amaçları, fonksiyonları ve işlevleri vardır. Bu amaç ve kapsamların içeriğine bakıldığında, çoğunlukla kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması, sosyal grupların ve dezavantajlı grupların istek, yetenek ve sorumluluklarının, bütçe içerisinde çok fazla temsil edilmediği görülmektedir. Cinsiyetçi bakış açısının etkin olmadığı bütçeler, toplumsal kaynaşmanın ve entegrasyon süreçlerinin gecikmesine sebep olacaktır (Meriç, 2007: 59).

1.3.1. Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kavramı

Cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı, bütçe kaynaklarının kadın ve erkekler arasında adaletli bir şekilde dağılımını ele alarak, kamu gelir ve harcamalarını cinsiyet perspektifinden ele almaktadır. Cinsiyete duyarlı bütçelemede temel amaç, bütçeleme yapılırken kadın ve erkekler arasındaki fırsat eşitliğini sağlamayı temin etmektir (IFUW, 2004: 7).

Bu yaklaşım; cinsiyet tabanlı eşitsizlik ve ayrımcılıkları en aza indirmek için gerekli olan politikaları belirlemenin bir yolu olarak, oluşturulacak bütçeleme programlarının ve uygulanacak politikaların kadınlar üzerinde oluşturacağı etkiyi inceleme amacı taşımaktadır (Cansız, 2009: 7). CDB'nin esas amacı ise bütçeleri cinsiyete duyarlı bir hale getirecek şekilde düzenlemektir (European Women's Lobby, 2004: 7).

Makro politikaların oluşturulması ve uygulanmasında çoğu zaman kadınların ve erkeklerin farklı tercih ve ihtiyaçları olduğu vurgulanmaktadır. Makro politikaların mali yönlerini oluşturan bütçede de bu farklılıklar göz ardı edilmektedir. Bundan dolayı bütçeler bazen cinsiyetler arası eşitsizliğin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Günlük Şenesen, 2008: 2). Bu durum günümüzde pek çok ülkede, bilhassa kadınlar açısından kamu hizmetlerinden gerektiği ölçüde yararlanamaması, karar verme süreçlerine etkin katılım gösterememesi, çeşitli alanlarda eşitsizliklere maruz kalınması gibi bazı sorunların meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu ve benzeri sorunların çözümü ve cinsiyete tabanlı meydana gelen sorunların çözülebilmesi için Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Tepekule, Özcan ve Kayalidere, 2016).

Cinsiyete duyarlı bütçelemenin başarıyla uygulanabilmesi kadın ve erkeğin konumunu tanımlayarak, cinsiyet merkezli politikaların ne ölçüde uygulandığını analiz etmek, cinsiyete odaklı politikaların etkinliğinin sağlanabilmesi için gerekli olan bütçenin ayrılıp ayrılmadığını analiz etmek ve planlanan harcamaların denetimin yapmak gibi unsurların yapılıp yapılmadığı etkin bir biçimde takip edilmelidir (<http://www.tbmm.info>).

Pek çok ülkede uygulanmakta olan bütçeleme anlayışına göre cinsiyete duyarlı bütçeleme; kamu kaynaklarının kadın erkek arasında aynı ölçüde kullanıldığını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu anlayış; yalnızca kadınlara özel ayrı bir bütçeyi ve kadınların tahsis miktarını artırmayı hedeflememektedir. Bu bütçe daha ziyade, kamu kaynaklarının kadın erkek arasında eşit bir şekilde kullanımını garanti altına almaya çalışan bir yaklaşımdır (Hofbauer ve Balmori, 2010:15). Bu bütçeleme aynı zamanda toplam kamusal kaynakların ne kadarının kadınlara yönelik kullanıldığının analizi açısından önemli bir araç olarak da değerlendirilmektedir (Tüğen ve Özen, 2008:2).

Cinsiyete duyarlı bütçeleme; cinsiyet ayrımı yapmadan, ihtiyaçların karşılanması için kamusal kaynakların adil kullanımını ve kamusal gelirlerin adaletli bir şekilde üstlenilmesini hedefleyen bir bütçedir. Genel olarak sadece kadınlara özel bütçe değildir. Fakat, kadınların toplumda var olan dezavantajlı konumlarının varlığı kabul edildiğinde; bütçenin kadın erkek arasında ortaya çıkabilecek eşitsizlikleri ortadan kaldırılmasını sağlamak için yapılan düzenlemeyi ve bütçe uygulamalarının sonuçlarını izlenmeye imkân sağlayacak bir biçimde yapılandırılmasını ifade etmektedir (Günlük Şenesen, 2008: 2).

1.3.2. Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi

Cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışı 1960'lı yıllarda feminizm hareketi ile ortaya çıkmaya başlamıştır (Cansız, 2009: 11). Bu anlayışın gelişiminde ise küresel anlamda düzenlenen seri konferansların büyük bir rolü olmuştur. Bu konferanslardan ilki 19 Haziran- 2 Temmuz 1975 tarihleri arasında Meksika'nın başkenti Mexico City'de "Birinci Dünya Kadın Konferansı" ismiyle düzenlenmiştir. İkinci konferans ise 14-30 Temmuz 1980 tarihlerinde Danimarka'nın Kopenhag şehrinde "İkinci Dünya Kadın Konferansı" ismi ile yapılmıştır (Sharp, 2003: 4).

BM tarafından 15-26 Haziran 1985'te Nairobi şehrinde düzenlenen “Üçüncü Dünya Kadın Konferansı'nda” ise katılımcılara, kadınlarla ilgili yapılan iyileştirme çalışmalarının çok sınırlı kadını kapsadığını ile ilgili veriler paylaşılmıştır. Bu konferansta eşitlik, kalkınma ve barış gibi hedeflerle ilgili olarak yeni yöntemlerin araştırılmasıyla alakalı çalışmalar yapılması teklifi de gündem olmuştur (Sharp, 2003: 5).

Çalışmalar neticesinde 1984 yılında ilk kez Avustralya'da uygulanan ekonomik ve sosyal cinsiyet eşitliği stratejisi doğrultusunda Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme uygulaması “kadınlar bütçesi” adıyla uygulanmaya konulmuştur. Bu uygulamaya “kadınlar bütçesi” denilmesinin temel sebebi, bütçenin yalnızca kadın ve kız çocuklar üzerindeki etkilere odaklanılmasından dolayıdır (Sharp, 2003: 5).

4-15 Eylül 1995'te Çin'in başkenti Pekin'de yapılan “Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda” ise Cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda kesin hükümlerin ele alınmıştır. Bu konferans ile politika ve programlar ile alınacak olan bütçe kararları, cinsiyete dayalı bir perspektifin dâhil edilmesine yönelik görüşler dile getirilmiştir. Bununla beraber devletlerin cinsiyet eşitliğine yönelik vermiş oldukları taahhütlerinden dolayı hesap verebilir olmaları gerektiği vurgulanmıştır.

1995'de gerçekleşen “Dördüncü Dünya Kadın Konferansı” sonrasında aynı yıl içerisinde İngiliz Uluslar Topluluğu, Güney Afrika Cumhuriyeti gibi gelişmekte olan ülkelerde cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamaları uygulanmıştır (Leadbetter, 2010: 3-4).

2000'li yıllara gelindiğinde tüm dünyada, yerel ve ulusal anlamda 40'tan fazla ülkede Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme uygulanmaktaydı (Stotsky, 2006: 24). Günümüzde de yerelde ve küresel olarak cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanması için daha önce yapılan konferanslara benzer çalışmalar yürütülmekte olup, ulusal ve uluslararası düzeyde çeşitli kurum faaliyetleri devam etmektedir (Tüğen ve Özen, 2008: 4).

1.3.3. Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Amacı

Cinsiyete duyarlı bütçelerinin amacı genel olarak aynı olmakla birlikte, özelde ülkenin ekonomik, politik ve sosyal durumuna göre ve ülkelerde var olan kurumsal düzenlemelere göre değişiklik göstermektedir. Tüm ülkelerde genel hatlarıyla aynı olan cinsiyet bütçesi uygulamalarının esas amaçları şöyle belirtilebilir (Sharp, 2003:9);

- Toplumsal cinsiyet ile ilgili konuların, bütçe ve politikalara yerleştirilmesi bilincini ve etkileri ile ilgili bilinci artırmak,
- Hükümetlere cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin vermiş oldukları taahhütlerden dolayı baskı yaparak, hükümetlerin daha fazla hesap verebilir olmalarını sağlamak,
- Bütçeleme politikalarını cinsiyetçi bir bakış açısı ile yeniden ele almaktadır.

Cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları, yukarıda belirtilen hedeflerin hayata geçirilmesi yönünde aynı derecede başarılı olamayabilir. Çünkü bütçe politikalarının cinsiyetçi konulara yönelik etkilerinin ne olduğunu ortaya çıkaran analiz ve veri toplanması, bütçeyi değiştirebilmek için tek başına yeterli olamazlar. Bundan dolayı yukarıdaki belirtilen cinsiyete duyarlı bütçelemelerin amaçlarının arasındaki hiyerarşik ilişkinin var olması gerekmektedir. Mesela, cinsiyet eşitliği taahhütleri konusunda hükümetin daha hesap verebilir hale gelmesi hedefi, bütçe ve politikaların yerleşmesinde bilinç artırma hedefinden sonra gelebilir (Cansız, 2009: 16). İhtiyaç duyulan toplumsal bilinç temin edilmeden; hükümetlerin yanı sıra toplum içerisinde de cinsiyete duyarlı bütçe uygulamaları hayata geçemeyecektir. Bu sebeple amaçların arasında hiyerarşi ilişkisinin olması önem arz etmektedir (European Women's Lobby; 2004: 9).

1.4. Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeye Yönelik Çalışmalar

Cinsiyete duyarlı bütçeleme ile alakalı gerek yerel gerekse ulusal ve uluslararası sahada yapılan çalışmalar dikkati çekmektedir. Bazı ülkelerin anayasa ve yasa çalışmalarında bu yaklaşım kendisini belirgin olarak gösterirken, uluslararası kuruluşlar eliyle de etkili çalışmalar yürütülmektedir. Özellikle üye ülkelere sorumluluklar yükleyen uluslararası anlaşmalar ile başta ülkemiz olmak üzere, cinsiyetçi yaklaşımların pek

fazla gündem bulamadığı bazı ülkelerde, ciddi ve etkili çalışmalar yapılmaya başlamıştır.

Cinsiyete duyarlı bütçesinin ilk örneği 1984 tarihinde Avustralya’da görülmüştür. Sivil toplum ile devam edegelen diyaloglar neticesinde, özellikle Avrupa’da cinsiyetçi bütçeleme faaliyetleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkeler, kadınların aktif bir katılım gösterdikleri bir sosyal yapıya ihtiyaç duymaya başlamış ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte yerel ve bölgesel bazda, sosyal bütçeleme faaliyetlerinde bulunmuşlardır (Nevin, 2020).

Konunun daha iyi anlaşılması ve alan içinde ne kadar önem atfedildiğini anlamak için hem ülkemizdeki gelişmelere hem de dünyadaki gelişmelere göz atmak gerekmektedir. Böylelikle yapılan çalışmanın alandaki hangi çalışmaya katkı sağlayacağı veya hangi boşluğu dolduracağı daha iyi anlaşılacaktır.

1.4.1. Dünyadaki Gelişmeler

Cinsiyete duyarlı bütçeleme inisiyatifleri, dünyada özellikle 1980’li yıllardan hızla güçlenmektedir. Cinsiyete duyarlı bütçelemenin ilk uygulaması alan bulduğu Avustralya’dan sonra birçok ülkede feminizm hareketlerinin etkisi ile bütçe süreçlerinde kendisini göstermeye devam etmiştir. Ulusal ve uluslararası alanda bu inisiyatiflerin güçlenmesine katkı sağlayan en önemli etkinliklerden birisi de Birleşmiş Milletler Kadın Konferansları olmuştur. Bu konferanslarda oluşturulan Eylem Platformu Belgeleriyle ulusal ve yerel idareler çeşitli bütçe uygulamalarını hayata geçirmek için taahhüt altına alınmıştır. Bu uygulamalar cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kamu kaynaklarını tahsis etmek, kadınların ve erkeklerin kamu hizmetlerinden adil bir şekilde yararlanıp yararlanmadıklarını tespit etmek ve sunulan hizmetlerin işyeri düzeyinde ulaşılabilirliğini sağlayacak bütçe uygulamalarını gerçekleştirmek gibi uygulamalardır. Özellikle Avustralya gibi ülkelerin erken ve başarılı deneyimlerinin ardından, cinsiyete duyarlı bütçelemenin kırktan fazla ülke tarafından benimsenerek örnek alındığı ve BM Pekin Eylem Platformunun hayata geçirilmesi ile de bu ülkelerde cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarının hız kazandığı görülmektedir.

Cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamaları kimi ülkede topyekûn hükümet, parlamento, akademisyenler ve sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülürken, bazı ülkelerde yalnızca hükümet ya da sivil toplum kuruluşları tarafından yürütülmeye çalışılmaktadır (Bellamy, 2002: 3).

1.4.1.1. Uluslararası Kuruluşlar

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının hızlı bir şekilde gelişiminde, uluslararası kuruluşların önemli etkileri olmuştur. Özellikle, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1995'te Pekin'de gerçekleştirilen IV. Dünya Kadın Konferansı'nda kabul edilen Eylem Platformu Belgesi'nde, cinsiyete duyarlı bütçeleme önemli bir konu olarak yer almayı başarmıştır. Hükümetler bu konferansta birçok taahhüt altına girmişlerdir. Bu taahhütlerden bazıları, kadınların kamu hizmetlerinden ne ölçüde yararlanıp yararlanmadıklarının sistematik olarak gözden geçirilmesi, hizmet ve harcamalara kadın ve erkeklerin adil ulaşılabilirliğini sağlayacak bütçe uygulamalarının yürütülmesi, cinsiyetler arasında etki analizlerinin gerçekleştirilmesi ve cinsiyet eşitliğine yönelik kamu kaynaklarının yeterli seviyede tahsis edilmesi konularıdır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014).

Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu'nun yürütmüş olduğu çalışmalar da dikkat çekmektedir. Komisyonun 52'nci oturumunun ana teması "cinsiyet eşitliğinin finansmanı ve kadının güçlendirilmesi" olarak belirlenmiş ve yapılan toplantıda cinsiyet eşitliğinin temin edilmesi için tüm gelir ve harcamaların cinsiyete duyarlı bütçelerin hazırlanmasını sağlamak için ve cinsiyete duyarlı analizler yapılmasını temin etmek ile ilgili ortak bir vizyon belirlenmiştir. Sonuç belgesinde 21 nolu maddede bütçeyle ilgili bazı kararlar alınmıştır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014).

1996 yılında Avrupa Konseyi, toplumsal cinsiyet eşitliği ile alakalı politikaları ana planlar ile programlara yerleştirilmesini benimsemiş, Dünya Bankası nezdinde ise 1997'de imzalanan ve 1999 tarihinde yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile yol haritaları belirlenerek, politika alanları üzerine çalışmalar yapılmıştır (Elson, 2000).

1999 yılında CEDAW sözleşmesiyle yapılan protokol kapsamında, hükümetlerin toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve kadın erkek eşitliğinin temin edilmesi ile alakalı yürütülecek olan faaliyetlerle alakalı olarak, aktif roller üstlenmeleri üzerine çalışmalar yapılmıştır (Maurer, 2012).

2005 yılında Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan, toplumsal cinsiyete ilişkin bütçeleme politikalarına değinilen raporda, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe ile ilgili iyi bir örnek olarak, ülkemizde başarıyla uygulanan şartlı nakit transferi de gösterilmiştir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014).

2006 yılında Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi 1739 sayılı Tavsiye Kararı almıştır. Bu kararda, cinsiyet bakış açısının yerleştirilebilmesi ve kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği ortadan kaldırılabilmesi için, bütçe süreçlerinin her aşamasında cinsiyete dayalı bakış açısının geliştirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca hesap verebilirlik, şeffaflık ve etkinlik bakımından cinsiyetçi bütçeleme bakış açısının, avantajlar sağladığı hususları vurgulanmıştır.

Birleşmiş Milletler Kadınlar Kalkınma Fonu (UNIFEM) tarafından hazırlanan “UNIFEM’s Work on Gender-Responsive Budgeting” adlı değerlendirme raporu yayınlanmıştır. Bu raporda UNIFEM’in cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda yaptığı çalışmalar ve cinsiyete duyarlı bütçeleme tipolojisi, izleme ile değerlendirme göstergelerine yer verilmiştir (UNIFEM, 2009).

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi UNWOMEN tarafından “Promoting Gender Responsive Policies & Budgets” başlıklı kapsamlı bir rapor hazırlanmıştır. Raporda 2011-2013 yılları arasında Güneydoğu Avrupa ülkeleri tecrübelerinden alınan dersler aktarılmıştır (UNWOMEN, 2012).

Avrupa Birliği ise cinsiyete duyarlı bütçe yaklaşımını 4 ekseninde incelemektedir. Bunlar; eşitlik, şeffaflık, sorumluluk ve etkinlik olarak belirlenmiştir. Bu ekseninde yapılan çalışmalarla; kadın istihdamının artırılması, kadınların konumlarının iyileştirilmesi ve kaynaklardan daha etkin bir şekilde yararlanabilmeleri hedeflenmiştir. Avrupa Birliği’nde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları kapsamında, Avrupa Yapısal Fonları tekrar gözden geçirilmektedir (Kalaycı ve Kartal,

2011: 35). Ayrıca Avrupa İstihdam Strateji Araştırma Politikası, Avrupa Yapısal Fon Düzenlemeleri, Avrupa ülkelerinde Kadınların İstihdamında Faydacı Vergi Sistemlerinin Etkisi Üzerine Bir Çalışma, Komisyonun Cinsiyet Etkisine Dayalı Değerlendirme Araçları, Cinsiyete Özgü İstatistikler, Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri vb. gibi çalışmalar da Avrupa Birliği ülkelerinde cinsiyet bütçeleriyle ilgili yapılan çalışmalar olarak dikkat çekmektedir

1.4.1.2. Ülke Uygulamaları

Cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili ülkelerde uygulanan politikalar oldukça yenidir. Bu konuda ilk girişim, 1980'li yılların ortalarında Avustralya'da ortaya çıkmıştır. Uluslararası kuruluşların desteğinin artması ve toplumsal bilinçlenme düzeyindeki artış ile cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşım ve çeşitliliği ve uygulama alanları giderek artmıştır. Bu sayede ülke uygulamaları büyük çeşitlilik göstermektedir. İngiltere, İskoçya, Kenya, Güney Afrika, Uganda gibi ülkelerde hükümet, bürokrasi, parlamento, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenler arasında oluşturulan ilişkilere dayalı girişim biçimleri yoğun olarak görülmektedir. Bununla birlikte, Avustralya, Avusturya, İrlanda, Fransa, Filipinler gibi hükümet, bürokrasi odaklı girişimler ve Meksika ve Şili gibi sivil toplum kuruluşlarının çalışmalar yaptığı örnek uygulamalar bulunmaktadır.

- **Avustralya**

Devlet bütçesinde cinsiyete dayalı düzenlemelere ilk yer veren ülke Avustralya olarak kabul edilmektedir. Bu konuda ülkedeki ilk pilot çalışma, 1984 yılındaki Kadınların Bütçe Programı (Women's Budget Program)'dır. Bu program ile devletin bütçe uygulamalarının kadınlar üzerindeki muhtemel etkilerinin ne olduğunu belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmadır. 1980 ile 1990 yılları arasında Avustralya'daki 6 eyaletin ve 2 özel bölgede bu tür uygulamalar yürürlüğe konulmuş olsa da 1990'lı yılların ortalarındaki hükümetlerin konuya ilgisiz kalmaları, bu yaklaşımın gelişimini olumsuz etkilemiştir (Sharp-Broomhill, 2002: 27-8).

1997 tarihinden sonra Victoria, Kuzey Özerk Bölge, Tazmanya ve Queensland eyaletlerinde kadın bütçelerine yönelik çalışmalar devam etmiş ancak önce Queensland ve Victoria eyaletlerindeki çalışmalar ardından da Tazmanya çalışmaları son bulmuştur. Sonuç olarak Avustralya’da cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışına yönelik siyasi ve sosyal destek zamanla azalmış ve uygulanabilirliği 2000’li yıllarda son bulmuştur (Yıldız, 2015).

- **Fransa**

Fransa’da cinsiyet eşitsizliklerinin önüne geçebilmek ve cinsiyetçi eşitliğin temin edilmesi amacıyla Fransız hükümeti tarafından “Sarı Rapor” adlı bir rapor hazırlanmıştır. Bu rapor ile bütçede cinsiyetçi bakış açısının kazanılması için ödenekler ayrılması ve harcamalar yapılması öngörülmüştür. 2000’li yıllardan bu yana Fransa’da hazırlanan bütçelerde, Sarı Rapor sürekli bütçede yerini bulmuştur. Bu sayede bütçede cinsiyetçi bir bakış sürekli gündemde olmayı başarmıştır. Bunun yanı sıra kadınların işgücü piyasasındaki yerini alabilmesi için hazırlanan teşvikler ve “Kadınlara Özel Garanti Fonu” da Fransa’da kadınlar tarafından yoğun bir şekilde kullanılmaktadır.

- **Güney Afrika**

Cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışına yönelik çalışmaları ile ön plana çıkan ikinci ülke Güney Afrika olmuştur. 1995 yılından sonra Güney Afrika’da oluşturulan anayasa, Kadın Bütçe İnisiyatifi (The Women’s Budget Group Initiative – WBI) ve hükümet dışı örgütlerce desteklenmiştir (Stotsky, 2006).

1995 yılında politika araştırmaları yapan iki sivil toplum kuruluşu ve Parliamentonun Maliye Komisyonu iş birliği ile bütçeleme çalışmaları yapılmıştır. Yapılan anayasa değişikliği ile bakanlık bütçelerinin kadınlar üzerindeki etkileri araştırmaları yapılmıştır.

Bu proje Güney Afrika’daki toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışına yönelik ilk adım olmuştur. Aynı zamanda bu proje kamu sektöründe uygulanan ilk pilot ülke olma açısından önem taşımaktadır (Stotsky, 2006).

Güney Afrika'daki sivil toplum örgütleri öncülüğünde dört yıllık bir süreç içerisinde kamu sektörü istihdam ve vergiler üzerinde analizler yapılmış ve bu konuda pilot uygulamalar yapılmıştır. Bütçenin toplumsal cinsiyete yönelik 26 farklı programın analizi yapılmış, mahalli idarelerinin faaliyetlerine ve gelirlerle sağlık hizmetlerinin sunumuyla ilgili harcamalara ilişkin analizler yapılmıştır. Fakat bütün yapılan bu çalışmalara karşın toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışı Güney Afrika'da da mali yük getireceği endişesiyle kurumsallaşamamıştır (Yıldız, 2015).

- **Sri Lanka**

Sri Lanka'da cinsiyetçi bakış açısı ile yapılan çalışmalar çoğunlukla tarım, endüstri ve eğitim alanlarında yapılmıştır. Ayrıca kamu harcamalarının ne ölçüde etkili olduğunu araştırmak amacıyla beş tane bakanlık tarafından araştırmalar yapılmıştır. Kamusal alanda yapılan cinsiyetçi çalışmalarla ilgili stratejiler belirlenerek çalışmalar yapılmıştır. Kamuda elde edilen gelirler ile bu gelirlerin ne ölçüde kamuya eşit olarak dağıldığı ile alakalı stratejiler belirlenerek, sosyal bütçeleme çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmalar ile toplumsal kaynaşmanın sağlanması ve tüm sosyal tarafların desteğinin alınması amaçlanmıştır.

- **İsveç**

İsveç'te 1994 yılından itibaren cinsiyet odaklı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. 2003 yılından sonra İsveç'te bölgesel kalkınma ve sosyal sektörler için 3 pilot proje yürütülmüştür. Kamu idarelerinde toplumsal cinsiyet odaklı sosyal hedefler yaklaşımının 2004-2009 yılları için uygulanması planlanmış ve Nisan 2004'de hükümet tarafından kabul edilmiştir (Stotsky, 2006).

Cinsiyet eşitliği ile ilgili her bir bakanlık kendi politika alanına giren konularda çalışmalar yaparak, cinsiyet eşitliğine dayalı amaçlar ve hedefler oluşturmaktadır. Ayrıca Maliye Bakanlığı her yıl parlamentoya ekonomik kaynakların cinsiyetler arasındaki dağılımına ilişkin rapor sunmaktadır (Sharp-Broomhill, 2002: 27-28).

- **Avusturya**

Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme yaklaşımını en etkin uygulayan ülkeler arasında Avusturya da bulunmaktadır. Avusturya Anayasası'nda 13. maddede “federal ve yerel yönetimler bütçe sürecinde kadın ve erkeklerin fırsat eşitliğinin sağlanmasına gayret ederler” hükmü bulunmaktadır (Steger, 2010). Maliye Bakanlığı tarafından bütçe hazırlama rehberleri hazırlanmıştır. Bu rehberde bakanlık ve kamu kuruluşlarının hedefleri arasına kadın-erkek eşitliğine yönelik hedefler belirleme zorunluluğu getirilmiştir.

Avusturya da yapılan diğer çalışmalar ise şöyledir (Klatzer, 2008; Frey ve Köhnen, 2012; Maurer, 2012):

- 2000'de bakanlıklar arası toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan, program ve politikalara yerleştirilmesi için bir komisyon oluşturulmuştur,
- 2002'de oluşturulan bu Komisyonun çalışma programı kabul edilmiştir,
- 2004'de cinsiyet eşitliğinin program ve politikalara yerleştirilmesine için hedef belirlenmesi ve bu kapsamda cinsiyetçi bakış açısının tüm bakanlıkların bütçe politikalarına öncelikli olarak dâhil edilmesi kararlaştırılmıştır,
- 2008'de kamu idareleri için Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulama Kılavuzu belirlenmiştir,
- 2011 yılında öncelikli alanlar belirlenerek, cinsiyet eşitliğinin ana plan, program ve politikaları belirlenmiş ve bu yaklaşımın sistematik olarak ve süreklilik içinde uygulanması kararlaştırılmıştır.

- **Birleşik Krallık**

İngiltere'de Kadın Bütçe Grubu ile Hazine arasında benimsenen iş birliği devam etmektedir. Bağımsız bir örgüt olan Kadın Bütçe Grubu; akademisyenler, sendikacılar ve sivil toplum kuruluşları çalışanlarından oluşmaktadır. Bu grup özellikle İngiliz Hazinesi ile iş birliğine dayalı çalışmalar yapmakta ve bütçe dönemlerinde sürece etki eden toplantılar yapmaktadırlar. Ayrıca Kadın Bütçe Grubu, bütçe hazırlık sürecinde

cinsiyetçi bütçeleme yaklaşımı üzerine eleştirel bir ön bütçe raporu yayınlamaktadırlar (Bellamy, Bennett ve Millar, 2006).

- **Almanya**

Almanya’da yapılan çalışmaların odağında sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır. Bu kuruluşlardan bir tanesi olan Frauenforum, cinsiyet odaklı çalışmaların yanı sıra bütçelemeye ilişkin çalışmalar da yapmaktadır. Bu kuruluş bünyesinde cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmaları yapan bir bütçe grubu da bulunmaktadır.

Diğer taraftan toplumsal cinsiyet ile alakalı çalışmalar yapan ve bu alanda uzman olan kişiler tarafından IMA-GM olarak anılan bir birim kurulmuştur. Bu birimin temel işlevi bütçeleme süreçlerinde cinsiyetçi bakış açısına göre politikalar belirlemek ve bu politikaların bilinçlendirme faaliyetleri yürütmektir.

1.4.2. Türkiye’deki Gelişmeler

Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yapılan ilk yenilik olarak 1924 tarihinde Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitimin tek sistem altında toplanması ve kadınlara da erkeklerle birlikte eşit eğitim alabilme imkânının verilmesi söylenebilir. Bu kanun ile birlikte kadınlar ve kız çocuklarının da okuma yazma öğrenmesi, meslek sahibi olabilmesi ve toplumsal süreçte söz sahibi olabilmesi teminat altına alınmıştır (Yıldız, 2015).

1926 yılında Türk Medeni Kanunu kabul edilmesi ile birlikte kadının sosyal hayata aktif olarak katılımı yolunda önemli bir adım atılmıştır 1930 yılında kadınlara yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkı verilmiş, 1934 yılında ise kadınlar milletvekili seçme ve seçilme hakkını elde etmişlerdir.

1987’de DPT’ye bağlı olan Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu” kurulmuştur. Bu sayede kadınların maruz kaldığı sorunların çözümüne kurumsal bir bakış açısı kazandırılmıştır. Daha sonra ise Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı 20 Nisan 1990 tarih ve 422 sayılı KHK ile ihdas edilmiştir (Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008).

1985 yılında imzalanan CEDAW Sözleşmesi ile Türkiye; Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı (AGİK) gibi kuruluşların sözleşmelerine taraf olmuş ve yasal düzenlemelerle, bu yasaları hayata geçirmeyi taahhüt etmiştir. Ayrıca Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonu ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve hayata geçirmeyi taahhüt etmiştir (www.kadınınstatüsü.gov.tr).

Türkiye kadın erkek eşitliğinin sağlanması için ILO sözleşmelerinden konuyla ilgili olanlarını da onaylamıştır. Bunlar (www.csgb.gov.tr):

- 45 sayılı sözleşme; Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi.
- 95 sayılı sözleşme; Ücretin Korunması Sözleşmesi
- 100 sayılı sözleşme; Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 sayılı sözleşme; Sosyal Güvenliğin (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 111 sayılı sözleşme; Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.
- 115 sayılı sözleşme; Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 122 sayılı sözleşme; İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 127 sayılı sözleşme; Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 158 sayılı sözleşme; Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi

2004 yılında Anayasanın 10. maddesine “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. Bu sayede cinsiyet eşitliğini sağlamak devlet için yükümlülük haline gelmiştir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Hollanda İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlığı Dış İlişkiler Direktörlüğü'nce ortaklaşa yürütülen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi – Kurumsal Kapasitenin Güçlendirilmesi Eşleştirme Projesi” kapsamında tüm tarafların katılımı ile kamu politikalarına temel teşkil etmek üzere “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” hazırlanmıştır (KSGM, 2008: 5).

Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme konusu ilk kez Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı “Toplumda Kadın Katılımı” Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda ele alınmıştır. İlk kez 10. Kalkınma Planı’nda ise konu kalkınma planlarına yansımıştır. Bu planda; Kalkınma Planı’nda “Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir” ifadesi yer almıştır (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008: 5).

2006 yılında 26218 sayılı RG’de yayımlanarak yürürlüğe giren “Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler” ile ilgili Başbakanlık Genelgesi’nde “Devlet kadınlara yönelik her türlü şiddet eyleminin önlenmesini bir devlet politikası olarak kabul etmelidir. Bu alana yönelik bir bütçe oluşturularak, toplumsal cinsiyet rolleri açısından bütçelerin etki ve sonuçları görünür kılınarak, toplumsal cinsiyete dayalı bütçe analizleri yapılmalıdır.” düzenlemesine yer verilmiştir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2014: 25).

1.5. Kalkınma Planlarında Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

TBMM Başkanlığının onayıyla, Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülmesini müteakip Genel Kurulda karara bağlanan, ülkenin ekonomik ve toplumsal potansiyelini bütünüyle ya da belirli alanlarda geliştirmeyi amaçlayan ve 5 yıllık bir süreyi kapsayan planlara beş yıllık kalkınma planları denilmektedir. Cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik olarak diğer kalkınma planlarında pek ele alınmasa da özellikle son iki kalkınma planı olan, Onuncu Kalkınma Planı ve On Birinci Kalkınma Planı’nda cinsiyete duyarlılık işlenmiştir.

Onuncu Kalkınma Planı’nda toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi amaçlanmıştır. Bütçeleme ile alakalı yalnızca bir yerde atıf bulunmaktadır; “Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir.”

Bunun dışında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi ve kadınların sosyal yapı içerisinde hak ettikleri yerlere gelebilmeleri için birtakım tedbirler planlanmıştır. Bu tedbirler şöyledir;

- Aile yardımlarının geliştirilmesi, aile danışmanlık ve eğitim hizmetlerinin kapsamlı, standart, etkin ve yaygın hale getirilmesi, evlilik öncesi eğitimin yaygınlaştırılması, sosyal yardım ve hizmetlerin aile temelli sunulması temin edilecektir.
- Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının hizmet artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacaktır.
- Sosyal ve ekonomik politikalar, ailenin korunması ve güçlendirilmesine katkı yapacak şekilde birbirini tamamlayıcı ve destekleyici bir anlayışla tasarlanacaktır.
- Kadına yönelik şiddetin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılabilmesi amacıyla özellikle erken çocukluktan başlayarak örgün ve yaygın eğitim yoluyla toplumsal bilinç düzeyi yükseltilecektir.

On birinci Kalkınma Planında ise, cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili politika ve hedefler dile getirilmemiştir. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata entegre edilmesi ve karar alma mekanizmalarından kadının etkinliğinin artırılması ön plana çıkan hedefler olmuştur. Plan içerisinde kadınlarla alakalı hedeflerden bazıları şunlardır;

- Haklar konusunda kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendirecek şekilde kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edilecektir.
- Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir.
- Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunulacak, bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verilecektir.
- Kadınların internet sitesi, portal, aplikasyon gibi dijital ortamlardaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesini hedefleyen mekanizmalar oluşturulacak ve

kadın girişimcilerin e-ticarete güçlenmelerini sağlamaya yönelik eğitim programları ve seminerler düzenlenecektir.

- Kadınlar tarafından kurulan kooperatiflere yönelik; eğitim, girişimcilik ve danışmanlık gibi alanlarda sunulan destekler yaygınlaştırılacak ve gerekli hukuki düzenlemeler yapılmak suretiyle kadınların kooperatif kurmaları kolaylaştırılacaktır.
- Kadının ekonomik yaşama etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı işgücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesi sağlanacaktır.
- Kadınların özel sektörde yönetim ve karar organlarında daha yüksek oranda yer almalarını sağlayacak, farkındalık artırıcı ve teşvik edici yöntemler uygulanacaktır.
- Kadınların kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlayamaya yönelik farkındalık artırılacak, yönlendirici ve teşvik edici yöntemler geliştirilecektir.
- Kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmaları sağlanacaktır.
- İşgücü piyasasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde yeni gelişen meslek alanları göz önünde bulundurularak kız çocuklarının fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.
- Kız çocukları ile kadınların eğitimin tüm kademelerine tam erişimleri ve etkin katılımları sağlanacaktır.
- Kadınların ve kız çocuklarının eğitimin tüm kademelerinde kayıt, devam ve tamamlama oranları artırılacaktır.
- Kadına yönelik şiddetin, erken yaşta zorla evliliklerin ve her türlü istismarın önlenmesine yönelik, toplumsal farkındalık yaratma çalışmaları hızlandırılacak, koruyucu ve önleyici hizmetlerin etkinliği ve kapasitesi artırılacaktır.
- Kadına yönelik şiddet, erken yaşta ve zorla evliliklerin önlenmesine yönelik düzenlemelerin etkin uygulanmasını sağlamak amacıyla gerekli çalışmalar yapılacaktır.

- Kadına yönelik şiddet, erken yaşta ve zorla evliliklerin önlenmesi amacıyla tüm kamu kurum ve kuruluş personeli dâhil olmak üzere farklı hedef gruplarına yönelik eğitim, seminer vb. farkındalık artırma çalışmalarına devam edilecektir.
- Üniversitelerin lisans ve lisansüstü programlarında medyada kadın temsili vb. konularına yer verilecektir.

Kalkınma planlarının içeriğinden de görüldüğü üzere onuncu ve özellikle de on birinci kalkınma planında kadınlara yönelik hem sosyal haklar bağlamında hem de ekonomik haklar ve gelişmişlik bağlamında ciddi ilerlemeler görülmüştür. Planlardaki bu görünürlük cinsiyete duyarlı bütçenin gelişmesi açısından can suyu niteliğindedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME VE YEREL YÖNETİM FAKTÖRÜ

Cinsiyete duyarlı bütçe uygulamalarında yerel yönetim faktörünün ele alındığı bu bölümde öncelikle yasal metinlerde konunun ele alınış şekli ve bu alanda yapılmış çeşitli proje ve çalışmalara yer verilecektir. Bu bölümün ilk kısmındaki Türkiye’de cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı kapsamında; Anayasada, yasalarda ve çeşitli kamu kurumların mevzuatında konuyla ilgili metinlere yer verilecektir. İkinci kısımdaki Türk yerel yönetimlerinde cinsiyete duyarlılık ve bütçeleme kapsamında; belediyeler, il özel idareleri, belediye meclisi, kent konseyi ve köyler dikkate alınarak konuya ilişkin ifadelere ve açıklamalara yer verilecektir.

2.1. Türkiye’de Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı

Bir önceki bölümde ana hatlarıyla dile getirildiği gibi Türkiye’de cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarının ilk uygulamaları 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile başladığı görülmektedir. Ancak toplumsal bilinçlenme seviyesindeki artış ile birlikte cinsiyetçi bakış açısında da gelişmeler olmuş, kamu ve sivil toplum kuruluşları aracılığıyla bu yönde yapılan çalışmalar daha nitelikli bir hal almıştır. Uluslararası sahada meydana gelen gelişmeler ve yapılan çalışmalar da bu sürecin hızlanmasına katkıda bulunmuştur. 1985 yılında Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)’a taraf olan Türkiye, cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarını ulus üstü sahaya taşımaya başarmıştır. Türkiye’de cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı ilke kez 8. Beş Yıllık Kalkınma Planında “Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda” yer almıştır. Doğrudan kalkınma planının içerisine 10. Kalkınma Planı ile girmiş ve konuya ilişkin şu ifadeye yer verilmiştir: “Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir.”

Bu bölümde Türkiye’de anayasa ve kanunlarda ve kamu kurumlarında toplumsal cinsiyetle alakalı yapılan çalışmalar irdelenecek, yerel yönetimlerin cinsiyete duyarlılık durumları ve bütçelemeleri literatür taramasına tabi tutulacaktır.

2.1.1. Anayasa'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Türkiye'de anayasa çalışmaları 1876 Kanun-i Esasi ile başlamaktadır. Bu tarihten sonra 4 anayasa daha yapılmış olup, bu anayasaların en sonuncusu 1982 Anayasasıdır. Türk Anayasalarında egemen olan karakter, bunların “reform” yoluyla yapılmış olmalarıdır. Siyasi ve hukuki istikrarın olmamasından dolayı ihtilaller sonrası yapılan anayasalar da temel hak ve özgürlüklerde ve hukukun üstünlüğü ilkelerinde büyük eksiklikler ortaya çıkmıştır. Bu eksikliklerin tamamlanması amacıyla süreç içerisinde birçok anayasa çalışması yapılarak, anayasada var olan eksik noktalar tamamlanmaya çalışılmıştır.

T.C. Anayasası incelendiğinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ile alakalı da düzenlemeler yapılmıştır. Anayasanın 10. Maddesi olan “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” maddesine 2004 yılında “*kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür*” hükmü eklenmiştir (RG, 2014).

Bu ek fıkranın eklenmesi ile cinsiyet eşitliğinin temin edilmesi devlet güvencesine alınmıştır. Anayasanın 90. Maddesi Türkiye Cumhuriyeti ile yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması ile alakalıdır. Bu maddeye 7 Mayıs 2004 tarihinde ek cümle eklenmiştir. Bu ek; “*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.*” cümlesidir (RG, 2004).

Bu değişiklik ile birlikte Türkiye ile uluslararası kuruluşlar arasında çıkabilecek uyuşmazlıklar çözüme kavuşturulmuştur. Bu sayede 1985 yılında taraf olduğumuz CEDAW Sözleşmesi gibi uluslararası antlaşmalarda yaşanan uyuşmazlıkların çözümü adına önemli gelişmeler sağlanmıştır.

Anayasanın 41. Maddesi “*Aile, Türk toplumunun temelidir*” şeklinde idi. 2001 yılındaki düzenleme ile birlikte bu kanunun sonuna “*ve eşler arasında eşitliğe dayanır*” ibaresi eklenmiştir. Bu düzenleme ile birlikte kadının aile içerisindeki statüsü yasal koruma altına alınarak cinsiyetçi farkındalık seviyesi artırılmıştır (RG, 2011a).

Kadın erkek ayrımı gözetmeksizin tüm yurttaşlara eşit hak ve fırsatlar sunan bir diğer madde ise Anayasanın 42. maddesidir. Bu madde; “*Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir. Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz. Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz. İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır...*” şeklindedir.

Anayasanın 50. Maddesine göre ise; “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar...*” hükmü yer almaktadır.

2.1.2. Kanunlarda Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

Cinsiyete duyarlı bütçelemenin kanunlarda yerini alması, bu terimin geç anlaşılması ve geç özümsemesi sebepleriyle kanun maddelerinde yerini alması uzun bir süreç sonunda olmuştur. Bu yaklaşım çoğu kez kanunlar ilk yürürlüğe girdiğinde değil, zaman içerisinde bu konudaki ihtiyaçların kendini göstermesi ile yapılan kanun değişiklikleriyle kanunlaşmıştır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu ile “*aile reisi*” ifadesi kaldırılarak kadınlara kızlık soy isimlerini evlilik sonrası kullanma hakkı verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile kanunların işyerlerinde maruz kaldığı tacizlere yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Gelir Vergisi Kanunu’nda 2007 senesinde yapılan değişiklik ile kadınların el emeği ile yaptıkları eşyaların, kamu kurumları tarafından belirlenen yerlerde gelir vergisinde muaf olarak satılması sağlanmıştır (Doğan, 2012:150).

Medeni Kanun'da 2002 yılında yapılan köklü değişikliklerle, toplumsal cinsiyetin sağlanması ve kadının toplum içerisindeki yerinin daha kuvvetli bir şekilde belirlenebilmesi için bazı önemli düzenlemeler yapılmıştır. 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun'da Anayasa değişikliklerini tamamlayıcı niteliği ile kadının hem aile içinde hem toplumsal yaşamdaki konumunu güçlendirmiştir. Yeni Medeni Kanun ile evlilik yaşı hem kadın hem erkek için 18'e yükseltilmiş (önceki uygulamada erkekler için 17, kadınlar için 15 idi), evlilik sırasında edinilen malların eşit paylaşımı ve evlilik dışı doğan çocukların evlilik içi doğan çocuklarla aynı miras haklarından yararlanmaları karara bağlanmış, ayrıca kadına karşı şiddetin önlenmesi konusunda çeşitli düzenlemeler getirilmiştir. Yeni metinde söz konusu değişikliklerin çoğunun, kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik hükümler olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar arasında evlilik birliğinin temsili, evlilik birliğinin beraberce yönetilmesi, eşlere, birliğin giderlerine yalnız malvarlığı ile değil emekleriyle de katılabilme imkânının sağlanmış olması, oturulacak konutun birlikte seçilmesi, üçüncü kişilere karşı sorumluluk, eşlerin meslek ve işi, aile konutu, evlilik birliğinin giderlerine katılma ilk sırada sayılabilir

Bunlar dışında Türk Ceza Kanunu, Vakıflar Kanunu, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu gibi 50'den fazla kanun ve kanun hükmünde kararname ile cinsiyet merkezli çalışmaların yer bulmaya başladığı görülmektedir (Genç, 2010).

2.1.2.1. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, bütçe aşamalarına yenilikçi bir bakış açısı sunarak, cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarının hayata geçirilmesi yolunda yeni bir bakış açısı getirmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarına bir hedef olarak gösterilen durum analizleri ve stratejik planlamalar ile bütçeleme faaliyetlerine yönelik yenilikçi bir bakış açısı getirmeye çalışılmıştır (Akduran, 2013).

Cinsiyetçi bütçeleme, öncelikle yaklaşım ve algı değişimi gerektiren bir olgudur. Bu olgunun geliştirilip, hayata geçirilebilmesi yolundaki en büyük eksiklikler, kurumsal ve sürdürülebilir perspektiften yoksunluktur. Bu eksiklerin ortaya çıkmasının temel sebepleri ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm yönleriyle anlaşılabilmesi ve kurumsal kapasitenin eksik olmasıdır (Akduran, 2013).

Sonuç olarak cinsiyetçi duyarlılığa sahip bakış açısı, kendisini 5018 sayılı Kanunda gösterememiş olmasına rağmen; bu kanunun çizmiş olduğu perspektif ile kamu kurum ve kuruluşları stratejik planla uyum içerisinde bütçeleme faaliyetini zorunlu olarak ele almışlardır. Bu sayede cinsiyetçi bütçeleme yaklaşımı kanunlarda kendisine yavaş yavaş yer bulmaya başlamıştır.

Performans bütçe sistemi, cinsiyete duyarlı bütçeleme sistemine ilişkin farkındalığın sağlanması, hesap verebilirliğin güçlendirilmesi ve politika taahhütlerinin realize edilmesi amaçlarına ulaşabilmesi için katkı sağlayan bir yapıya sahiptir (Sharp, 2006: 7).

Bu bağlamda bütçelerde cinsiyetçi bakış açısının sağlanabilmesi, bütçede bulunan programların sonuç ve etkilerinin ölçülebilmesi, hesap verilebilirliğin sağlanması ve farkındalığın artırılması ve bu bakış açısının bütçelere yansıtılabilmesi gibi durumlarda mümkün olacaktır. Bu bakış açısının bütçe sürecine yansıtılabilmesi, performans bütçe sistemi ile mümkün olacaktır. Çünkü performans bütçe sistemi uygulamalarının genel özellikleri arasında; kurumsal amaç ve hedeflerin belirlenmesi ve bu hedefler ile gerçekleştirmeler arasında, performans sistemi ile denetimin yapılabilmesi bulunmaktadır (Şahin İpek, 2013: 101-102). Bundan dolayı performans bütçe sistemi, cinsiyetçi bakış açısı ile bütçe süreçlerinin hazırlanabilmesi için gerekli olan değişimi ve atmosferi sağlayabilecek özelliklere sahiptir (İpek, 2017: 44-61).

2.1.2.2. 6111 sayılı Kanun Çerçevesinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

25 Şubat 2011 tarihli R.G. ile yürürlüğe giren bu kanun ile işgücü piyasasında faaliyet gösteren ve kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan kadınların işgücü piyasasına katılım ve istihdamlarının teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Söz konusu kanun cinsiyetçi bakış açısı ile incelendiğinde ön plana çıkan maddeler aşağıda kısaca verilmiştir.

Daha önce 4857 sayılı iş kanunu 74. Maddesi "*Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar*

işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.” şeklindedir. 6111 sayılı kanun ile bu maddeye; “*Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise; doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası günlere eklenmek suretiyle kullandırılır.*” cümlesi eklenmiştir Böylece kadın işçilerin kullanmaması muhtemel olan doğum izinleri kanun güvencesi altına alınmıştır (RG, 2011b).

Kadın çalışanların işverenlerce teşvik edilmesi için 4447 sayılı Kanunda yer alan hükümde değişikliğe gidilmiştir. 6111 sayılı kanun ile “*31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla 5510 sayılı Kanununun 81’inci maddesinde sayılan ve 82’nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır,*” hükmü belirlenmiştir. Bu kanun maddesi ile 18 yaşından büyük olmak üzere üst yaş sınırı olmaksızın tüm kadınlar teşvik kapsamına alınmıştır (RG, 1999).

6111 sayılı Kanununun 29’uncu maddesiyle erken doğum yapan kadınların izin hakları iyileştirilmiştir. Bu kapsamda 5510 sayılı kanunda “*sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde,*” olarak bulunan ibare “*sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması halinde*” olarak değiştirilerek erken doğum yapan kadınların olası mağduriyeti giderilmiştir (RG, 2006).

657 sayılı kanun ile daha önce düzenlenmiş olan “*Günün yirmi dört saatinde devamlılık gösteren hizmetlerde çalışan Devlet memurlarının çalışma saat ve şekilleri kurumlarınca düzenlenir. Ancak, kadın memurlara; tabip raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi dördüncü haftasından önce ve her hâlde hamileliğin yirmi*

dördüncü haftasından itibaren ve doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez” maddesinde yer alan “doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemez” hükmündeki “bir yıl”, “iki yıl” olarak değiştirilmiştir.

Yine 657 sayılı kanunda yer alan “*Memurlara, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin kullanımında annenin saat seçimi hakkı vardır*” maddesi değiştirilerek, “*Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır*” şeklinde düzenlenmiştir (RG, 1965).

6111 sayılı Kanunun 38’inci maddesiyle 5510 sayılı Kanunun 81’inci maddesinde yapılan değişiklikler ile işverene sigorta teşviklerinin kapsamı genişleyerek birden fazla teşvikten faydalanmanın önü açılmıştır. Bu sayede kadın istihdamının artırılması ile alakalı teşviklerin kapsamı genişletilmiştir.

Tam zamanlı çalışma yapamadıkları için, sosyal haklarında sorunlar yaşayan kadınlarla alakalı da çalışmalar yapılmıştır. 6111 sayılı Kanunun 50. maddesinde düzenlenen hüküm ile 2011 yılında on sekiz gün prim ödeyerek otuz günlük isteğe bağlı sigortalı olabilme fırsatı getirilmiştir (RG, 2011b).

2.1.3. Kamu Kurumlarının Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bütçe Yaklaşımı

Kamu kurumlarında cinsiyetçi bakış açısını salt bütçeleme ile değerlendirmek, cinsiyetçi bütçeleme süreçlerinin tam olarak anlaşılmasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı kadın erkek eşitliği, dezavantajlı gruplar adına yürütülen faaliyetler ve ayrımcılığın azaltılması ile ilgili gelişmeler de cinsiyetçi bakış açısı kazandırılması adına önemli bir süreci ifade etmektedir.

2.1.3.1. Bakanlıklar Özelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Cinsiyetçi bakış açısının geliştirilip yaygınlaştırılmasında en büyük görevlerden bir tanesi de hiç şüphesiz Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)’na düşmektedir. Çünkü MEB’in

gerek faaliyet alanının genişliği gerekse bu konuda toplumsal farkındalığın artırılması ve gereken eğitim seviyesinin yakalanabilmesi, MEB faaliyetleri sonrasında mümkün olabilecektir. Bu anlamda, kadınları eğitim düzeyleri ve bu konuda yapılacak faaliyetler önem arz etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Ülke nüfusunun yaklaşık yarısı kadındır. Fakat okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı, okuma yazma bilmeyen erkeklerden ortalama altı kat fazladır (TÜİK; 2019).

Özellikle kız çocuklarının eğitim erişiminin arttırılması için 1982 Anayasası'nın 42. Maddesiyle eğitim faaliyetlerinde kız/oğlan, kadın/erkek tüm Türk vatandaşları zorunlu ve bedelsiz hale gelmiştir.

MEB ile Dünya Bankası iş birliğiyle 2002- 2006 yıllarını kapsayan “Şemsiye Projesi” hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında 500 milyon dolarlık bütçe ayrılmış, gelir durumu düşük ailelere, çocuklarını okula göndermeleri için ailelere doğrudan para transferleri yapılmıştır. Ayrıca MEB tarafından gelir durumu kötü olan aileler ve çocukları için projeler, özel eğitim faaliyetleri ve burslar gibi pek çok çalışma yürütülmüştür. Bu faaliyetler sonucunda özellikle kız öğrencilerin eğitime katılma oranlarında gözle görünür bir artış olmuştur (MEB, 2019).

MEB koordinatörlüğünde ayrıca yürütülmüş olan ve halen yürütülen program ve projelerden bazıları şunlardır (MEB, 2009):

- T.C. Hükümeti ve UNICEF Ülke programı,
- IPA, Okul Öncesi Eğitimin Güçlendirilmesine Yönelik Proje,
- Hiçbir Çocuk Geride Kalmasın Projesi (Marta),
- Mobil Anaokulu/Gezici Sınıf Projesi,
- Haydi Kızlar Okula! Kız Çocukların Okullaşmasına Destek Kampanyası,
- Anne-Baba, Çocuk Eğitim Projesi,
- Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşma Oranlarının Arttırılması Projesi,
- Özel Eğitimde Erken Çocukluk Eğitimi Hizmetlerini Geliştirme Projesi,
- Özel Eğitime Gereksinim Duyan Öğrencilerin Ücretsiz Taşınması.
- Mobil Anaokulu/Gezici Sınıf Projesi

Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren ve tarım işçisi olarak çalışan kadınlarla alakalı iş ve işlemleri yürütmekle yükümlü bir başkanlık olan “Kadın Çiftçiler Daire Başkanlığı” kurulmuştur. Özellikle kırsal kesimlerde ikame eden ve tarım işçisi olarak çalışan ve sosyal güvencesi olmayan kadınların eğitimi ve bilinçlendirilmesi çalışmaları yürütülmektedir. Bu kapsamda “Ev Ekonomisi Eğitim ve Yayım Çalışmaları” eğitimleri düzenlenmiştir ve bu eğitimlerin tüm illere yaygınlaşması sağlanmıştır. Yaklaşık 600 bin civarında çiftçi kadına “Gıdaların Çeşitli Yöntemlerle Muhafaza Edilmesi Eğitim ve Yayım Çalışmaları” eğitimleri verilerek, kadınları daha nitelikli işlerde çalışmaları ve işgücü piyasasında erkeklerle rekabet edebilmeleri amaçlanmıştır. “UNICEF Aile Çocuk Eğitimi” kapsamında yaklaşık 65 bin kadına eğitimler verilmiştir. Bu eğitim ile kadınların çocuk gelişimi konusunda bilinçlendirilmesi amaçlanmış, özellikle kadınlar arasındaki bölgesel eşitsizlikler azaltılmaya çalışılmıştır. Her ilde yaklaşık 300 bin kadına “Kadın Çiftçiler Tarımsal Üretim Eğitim ve Yayım Çalışmaları” kapsamında eğitimler vermiştir. 40 binden fazla kadına “Tarımsal Kalkınma Kooperatiflerinin Buldukları Yerlerdeki Kadın Çiftçilere Verilen Eğitim ve Yayım Çalışmaları” eğitimi verilmiştir. 125 bin kadın “Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi” kapsamında eğitime tabi tutulurken, yaklaşık 230 bin kadına “İyotlu Tuz Kullanımı ve Eğitim ve Yayım Çalışmaları” eğitimi verilmiştir.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Toplumsal değerler çerçevesinde bireyi ve aileyi güçlendiren sosyal hizmetler sunmak; sosyo-ekonomik kalkınmaya katkı sağlama hedefiyle istihdamı artıran, çalışma hayatını düzenleyen, denetleyen tedbirler almak ve sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini sürdürmek misyonları ile faaliyet gösteren bakanlığın tamamladığı ve devam eden projelerinden öne çıkanlar şunlardır (Aile ve Çalışma, 2019):

- *Devlet Himayesi Altındaki Genç Kızlara Meslek Edindirme Eğitimi Projesi:* İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğüne bağlı çocuk evleri, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtlarında devlet himayesinde bulunan 17-20 yaş arası genç kızlara “El ve Ayak Bakım Uzmanlığı, Hasta Danışmanlığı ve Estetisyenlik” eğitimi verilerek istihdam etmek amacıyla düzenlenen bir projedir.

- *Dezavantajlı Çocuklara Yaşam Atölyeleri ve Terapi Hizmetleri Yoluyla Psikososyal Destek Sağlanması Projesi:* Çocuk evlerinde kalan çocukların okul dışı zamanlarını geçirdikleri zamanlarda eğitim faaliyetlerinde bulunarak, sosyal entegrasyonu sağlamak amacıyla 2016-2017 yıllarında yürütülmüştür.
- *Yüreğinden Güç Alanlar Projesi:* 2016 yılında başlayan ve hala devam eden proje ile korunmaya ihtiyacı olan öğrenciler arasından lider özelliklere sahip bireyler yetiştirmektedir.
- *Bir İşaret Bin Umut Projesi:* İşitme ve konuşma engelli vatandaşların adalete erişimlerine katkı sağlamak amacıyla yürütülen proje 2018 yılından bu yana devam etmektedir.
- *Şimdi Sıra Bizde Projesi:* İşte Kadın Derneği, İstanbul Gedik Üniversitesi Kadın Girişimciliği Uygulama ve Araştırma Merkezi (KAGİMER), Bahçelievler Belediyesi, İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, İstanbul'daki OSB Yönetimleri otaklığıyla yürütülen projenin amacı Sosyo-ekonomik düzeyi düşük ve şiddet mağduru olan ve dezavantajlı konumda bulunan kadınların tespit edilerek ve mesleki eğitim almalarını sağlayarak istihdam edilmelerine ve girişimci olmalarına destek vermektir.
- *Güçlü Çocuk Güçlü Toplum Projesi:* Kadın Konukevlerinde kalan ve aile içi şiddet yaşayan/tanık olan çocukların kurumda kalış sürecinde psikolojik durumlarını tespit etmek ve sistematik bir yapılandırma ile müdahale etmek ve Konukevlerinde kalma süreci boyunca gerçekleştirilen destekleyici terapiler ve eğitimler ile çocukların yaşamlarında sağlıklı tutum ve davranış geliştirebilmelerini sağlamak, ebeveynleri ve akranlarıyla güçlü ve sağlıklı sosyalleşme becerileri kazandırmak amaçlanmaktadır.

Ulusal projeler geliştirmek ve planlamasını yapmak görevleri bulunan Kalkınma Bakanlığı'nın sosyal bütçeleme ve kadın erkek eşitliğini sağlama adına çok fazla etkin bir rol üstlenmediğini söyleyebiliriz.

Ülkelerin politikalarını planlama ve takip etme misyonunu izleyen Kalkınma Bakanlığı, ilk etapta 1987 yılında Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü sekretaryasında faaliyet gösterecek olan "Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu'nu" kurmuştur. Ayrıca beş yıllık olarak hazırlanan kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet

duyarlılığını içeren çalışmalar yapmıştır. Bu kapsamda hazırlamış olduğu “Kırsal Kalkınma Projeleri” ile kadın istihdamı konusunda çalışmalar yapmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2012).

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme konusu ilk kez 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı “Toplumda Kadın Katılımı” Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda ele alınmıştır. Konunun kalkınma planlarına yansımaları ise ilk kez 10. Kalkınma Planı’nda olmuş, Kalkınma Planı’nda “Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulacak ve örnek uygulamalar geliştirilecektir” ifadesine yer verilmiştir.

2.1.3.2. Diğer Kamu Kurumlarında Cinsiyet Eşitliği

Cinsiyet eşitliği ile ilgili ilk somut adım diyebileceğimiz gelişme 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı tarafından oluşturulan “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu” olmuştur. Bunun ardından bugünkü adı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olan kurum, 1990 yılında “Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı” olarak kurulmuştur. Bu birimin kurulması 1985 tarihinde gerçekleşen ve CEDAW Sözleşmesi ile taraf olduğumuz “Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ve aynı tarihte gerçekleşen “Üçüncü Dünya Kadın Konferansı’nda” alınan kararlar ile mümkün olmuştur (Doğan, 2012: 126)

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafında yürütülen projeler incelendiğinde, cinsiyetçi bakış açısının kazandırılmasına hizmet eden çalışmalardan bazıları şunlardır (Aile ve Çalışma, 2019b):

- 2008-2013 yılları arasını kapsayan ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacı güden “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı*” hazırlanmıştır.
- KSGM tarafından hazırlanan “*Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı*” tüm paydaşlar ile iş birliği içerisinde çalışmalar yapılması hedeflenmiştir.
- KSGM ve Dünya Bankası tarafından İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş birliği Ajansının (SIDA) mali desteği ile 2012-2017 yılları arasında “*Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi*” yürütülmüştür.

- *Kadına Karşı Şiddetle Mücadelede Ulusal Politikaların Etkinliğinin Arttırılması Projesi* İngiltere Büyükelçiliği iş birliğinde yürütülmüştür. Kadın konuk evlerinde, Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinde ve İl Müdürlüklerinde görev yapan personele yönelik olarak gerçekleştirilen proje 2013 yılında sona ermiştir.
- *Aile İçi Şiddet Alanında Çalışan Personele Yönelik Eğitici Eğitimi Projesi:* KSGM, Avrupa Birliği Bakanlığı ve İngiltere Büyükelçiliği işbirliğinde gerçekleştirilen “Aile İçi Şiddet Alanında Çalışan Personele Yönelik Eğitici Eğitimi Projesi” ile kadın konukevlerinde ve Şiddet Önleme ve İzleme Merkezlerinde görev yapan meslek elemanlarının hizmet üretme sürecinde vizyonlarının geliştirilmesi ve aile içi şiddet alanındaki mesleki bilgi ve becerilerinin arttırılması suretiyle bu alanda birer eğitici haline gelmeleri amaçlanmıştır.
- *Mahkûm Kadınlar İçin Kariyer Planlama Merkezleri Projesi:* Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Programının “Leonardo da Vinci Yenilik Transferi Projeleri” faaliyet alanı kapsamında oluşturulmuş olan “Mahkûm Kadınlar İçin Kariyer Planlama Merkezleri Projesi” ile Portekiz’deki ISQ araştırma enstitüsünün ürettiği ve hüküm giymiş kişilere hizmet sunduğu “Önceden Edinilmiş Bilgi ve Becerilerin Değerlendirilmesi” (Assessment of Prior Learning - APL -) modeli ile Almanya’daki kadın girişimciler için kurulmuş bir Yetkinlik Ajansı olan ve dezavantajlı kadınlara da kariyer hizmeti veren BBS START GmbH modelinin birleştirilerek Türkiye’de uygulanması amaçlanmıştır.
- *Şiddete Maruz Kalan Kadınların Güçlendirilmesi Elektronik Takip ve Mal Alımı Projesi:* Şiddet mağduru ve risk altında olan kadınların etkin bir şekilde korunması amacıyla kadın konukevlerinin hizmet sunum kapasitesinin arttırılması ve elektronik destek sistemleri kullanılarak şiddet mağdurlarının daha etkin şekilde korunması amacıyla yürütülen proje 77 ilde uygulanmıştır.
- *2009 Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele İçin Kadın Konuk Evleri Projesi/Aile İçi Şiddetle Mücadele Projesi:* 2014-2016 yılları arasında Avrupa Birliği mali desteği ile yürütülen “Aile İçi Şiddetle Mücadele İçin Kadın Konukevleri” kısa adı ile “Aile İçi Şiddetle Mücadele” projesi 27 Aralık 2013 tarihinde

uygulanmaya başlamıştır. Projenin temel hedefi, ülkemizde kadınların insan haklarının korunması konusundaki çalışmalara katkı sağlamaktır.

- *Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi:* “Kadın İstihdamının Desteklenmesi için Büyükanne Projesi”, 0-3 yaş arasındaki torununa bakan büyükannelere verilecek destek hâlihazırda çalışıyor olan kadınların işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocuklara büyükanneleri ile birlikte büyüme imkânı sağlayarak kültür aktarımına destek olmak amacıyla bakanlığımız ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde 2017- 2018 yıllarında hayata geçirilmiştir.
- *Medyada Kadın Temsili Projesi:* Medyada kadınların temsil ediliş biçiminin kadınlar ve toplumun sosyal ve kültürel yapısı üzerindeki etkilerini ortaya koymak amacıyla 2017 yılında Medyada Kadın Temsili Projesi yürütülmüştür.
- *Genç Fikirler Güçlü Kadınlar Projesi:* Intel Teknoloji Hizmetleri Limited Şirketi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)’ iş birliğinde imzalanan Protokol kapsamında “Genç Fikirler, Güçlü Kadınlar” Projesi hayat geçirilmiş olup Türkiye genelinde 18-30 yaş arası gençlerin teknoloji kullanarak üretecekleri yenilikçi fikirler ile kadınların yaşadıkları sorunlara ilişkin çözüm önerileri üretmesi amaçlanmıştır.
- *İşte Eşitlik Platformu:* Haziran 2012’de İstanbul’da gerçekleştirilen Dünya Ekonomik Forumu toplantısında, Türkiye Cinsiyet Eşitliği Görev Grubu, Türkiye’nin ekonomik katılım ve fırsatlar uçurumunu 3 yıl içerisinde %10’a kadar azaltmak amacıyla Bakanlığımız himayesinde, Sabancı Holding ve Doğuş Holding eş liderliğinde kurulmuştur. 3. Yıl sonunda bu hedefin tamamen gerçekleştirilerek uçurumun %10,9 oranında kapatıldığı görülmektedir. Görev Grubu, Ocak 2013’te gerçekleştirilen basın lansmanı ile İş’te Eşitlik Platformu’na dönüştürülmüştür. Platform kapsamında bugüne kadar; İş Liderleri Toplantısı, İcra Kurulu toplantıları, İnsan Kaynakları Çalışma Grubu toplantıları, İletişim Grubu toplantıları ile STK ve akademisyenlere yönelik bilgilendirme toplantıları gerçekleştirilmiştir. Ayrıca, İş’te Eşitlik Platformu’nu tanıtıcı el kitabı, broşür ve video, İyi Uygulamalar Kitapçığı ve bu uygulamaların tedarik zincirine yaygınlaştırılması hususunda İş’te Eşitliğin Tedarik Zincirine Yaygınlaştırılması Kitapçığı hazırlanmış ve

basımı gerçekleştirilmiştir. Platform kapsamında, belirlenen “Rol Model Kadın Çalışan Videoları” çekilmiş olup, İş’te Eşitlik Platformuna üye şirketler tarafından doldurulan “İşyerinde Kadının Durumu Anketi” analizi gerçekleştirilerek, rapor oluşturulmuştur.

Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)’un temel faaliyet alanı istihdamı arttırmak ve korumaktır. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları, Avrupa Birliği ülkelerinin çok gerisinde yer almaktadır. Ataerkil toplum yapısının bir sonucu olarak, işgücü piyasasından uzakta olan ya da işgücü piyasasına erişim imkânları sınırlı olan binlerce birey bulunmaktadır. Bu sorunun çözümü ve özellikle kadınların işgücü piyasasında kendilerinden beklenen misyonu yerine getirebilmeleri elbette cinsiyetçi bakış açısını özümsemiş bireylerin varlığı ile mümkün olacaktır. Bu sorunun aşılmasında İŞKUR’a da büyük görevler düşmektedir. Bu bakış açısı ile İŞKUR tarafından yürütülmüş olan ve hali hazırda yürütülen projeler incelendiğinde, kadınlar ve dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetlerin yapıldığı görülmektedir. Bu faaliyetlerden bazıları şunlardır (İŞKUR, 2019):

- *Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi:* Kadın istihdamının artırılması için bütüncül politikaların geliştirilmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalık oluşturulması amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş birliği ve İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SIDA) finansmanı ile gerçekleştirilen proje 2013- 2018 yılları arasında Ankara, Konya, Bursa, İstanbul illerinde gerçekleştirilmiştir. Proje kapsamında; İŞKUR öncülüğünde kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, işçi-işveren temsilcilerinden oluşan Ulusal Teknik Ekibin katkılarıyla “Kadın İstihdamı Eylem Planı” hazırlanmış; merkezi ve yerel düzeyde İŞKUR personeline kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmiştir. 81 ilimizde toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcileri belirlenmiş ve İŞKUR Genel Müdürlüğü nezdinde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme ve Değerlendirme Komisyonu” oluşturulmuştur. Ayrıca kadın istihdamı alanında çalışan akademisyenlerle işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesine yönelik raporlar

hazırlanmıştır. İşsiz kadınlara mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri ve kendi işini kuran kadınlara mikro hibe desteği verilmiştir.

- *İnsana Yakıdır İşlerin Desteklenmesi Projesi:* Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile İŞKUR'un birlikte yürüttükleri proje ile geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının işgücü piyasasına katılımını desteklemek amaçlanmaktadır. Şanlıurfa, Hatay, Gaziantep, Adana, Mersin, İstanbul, İzmir, Bursa, Konya ve Ankara şehirlerinde devam eden projenin 2018-2022 yılları arasında devam etmesi planlanmaktadır.
- *Herkes için İnsana Yakıdır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması:* Özellikle 15-24 yaş arasındaki genç kadınlar ve işgücü piyasasındaki hassas grupların yararına istihdam politikaları uygulanarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücretli istihdam katılımının artırılmasına katkıda bulunmak amacıyla yürütülen proje, BM Ortak Programı, BM kuruluşları olan Gıda ve Tarım Örgütü (FAO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Göç Örgütü (IOM) ve BM Kalkınma Programı (UNDP) ile Ulusal Program uygulayıcısı olarak İŞKUR ortaklığında yürütülmüş ve BM Ortak Programının finansmanını İspanya Hükümeti'nin sağladığı Binyıl Kalkınma Hedefleri Fonu'ndan (MDG-F) desteklenmiştir.
- *Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu:* Gençlerin işgücü piyasasına katılımlarını teşvik etmek, istihdam edilebilirliklerini ve girişimcilik kapasitelerini artırmak amacıyla etkili aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştirmek ve uygulamak amacıyla 2010- 2013 yılları arasında 43 ilde gerçekleştirilen projede AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti eş finansmanı ile gerçekleştirilmiştir.
- *Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu:* Önceden tarımda çalışanlar dâhil olmak üzere, kadınların işgücüne katılımlarının teşvik edilmesi ve kadın istihdamının artırılması amacıyla 2009- 2013 yılları arasında 43 ilde gerçekleştirilmiştir.
- *Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı:* Kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen KOBİ'lerin sürdürülebilir büyümelerinin desteklenerek yeni istihdam alanları oluşturulması amacıyla 81 ilde 2014- 2017

yılları arasında uygulanmıştır. Bu program da Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti eş finansmanı ile yürütülmüştür.

2.2. Türk Yerel Yönetimlerinde Cinsiyete Duyarlılık ve Bütçeleme

Yerel yönetimlerde cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamalarının sonuç vereceğine ilişkin genel bir kabul bulunmaktadır (Clarke, Staeheli ve Brunell, 1995: 205). Fakat Türkiye’de belediyelerin ve sivil toplum kuruluşlarının, yapılacak olan bütçe süreçlerine cinsiyetçi bir bakış açısı ile bakıp bakamayacakları şüphe ile bakılan bir husustur (Yakar-Önal, 2011). Bu durumun sebepleri arasında, yerelde daha belirgin seyreden, kadın ve erkeklere bakış açısının sabitliği ve kadının toplumdaki yerinin değişime kapalı bir bakış açısı ile değerlendiriliyor olmasıdır (Günlük-Şenesen, 2009)

Cinsiyete duyarlı bütçeleme faaliyetlerinin; yerel yönetim mekanizmalarını şekillendiren kanun çalışmalarında, ulusal düzeydeki faaliyetlere kıyasla daha belirgin olduğu görülmektedir. Ayrıca yerelde, sosyal katılımın daha geniş bir çerçevede ele alındığı dikkati çekmektedir. Ancak yerelde cinsiyete duyarlı bütçeleme faaliyetlerinin, kanunlar çerçevesinde oluşturulan organlar ile etkin bir şekilde hayata geçirilemediği görülmektedir. Bu durumun önemli sebeplerinden bazıları; uygulama alanlarında denetim ve raporlaştırma çalışmalarının eksikliği ve sivil toplum kuruluşlarının yerelde etkinliğinin göreceli olarak az olması olarak gösterilebilir (Sumbas A., 2013)

Bu bölümde Belediyelerde ve Köylerde kanun eliyle teşekkül edilmiş olan organlar, cinsiyetçi bakış açısı değerlendirilecek olup, kanunlarda yer alan sosyal politika alanları irdelenecektir.

2.2.1. Belediyeler

1580 sayılı Belediye Kanunu’nun sosyal anlamda beklentilere cevap verememesi ve cinsiyetçi bütçeleme faaliyetlerinin ortaya çıkabilmesi için gereken ortamın, kanun altyapısı ile sağlanamaması dolayısıyla yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda hazırlanan Belediye ve Büyükşehir Belediye Kanunları ile sosyal

belediyeciliğin faaliyet alanı oluşturulmuş ve katılımcı bir bakış açısı ile politikalara yön verilebilmiştir.

5393 sayılı Kanunda Belediye şöyle tanımlanmıştır: “*Belediye, Kanunda belde sakinlerinin mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişiliğini ifade eder. Belediyenin organları Belediye meclisini, belediye encümenini ve belediye başkanından oluşmaktadır*” (RG, 2005).

Ülke sınırları içerisinde bulunan büyük bölümünün, belediye sınırları içerisinde yaşıyor olması sebebiyle, belediyeler yerel yönetimler içerisinde akla gelen ilk yerleşim birimidir (Pınarcıoğlu, 2011: 67). Fakat Belediyeler, diğer yerel yönetimlere kıyasla merkezi yönetime daha bağımlı olduğu için, hizmet üretimi ve cinsiyetçi bütçeleme çalışmalarının yürütülmesinde sorunlar yaşanabilmektedir.

2.2.1.1. 5393 sayılı Belediye Kanunu ve Cinsiyete Duyarlılığa Göre Değerlendirilmesi

5393 sayılı Belediye Kanunu ile yerel yöneticiler sosyal belediyecilik faaliyetlerinin hayata geçirilmesi ve sosyal politikalar oluşturması için geniş yetkiler verilmiştir. 5393 sayılı kanun incelendiğinde konumuzla alakalı olarak göze çarpan maddeler ve detayları şöyledir (RG, 2005a):

- *Madde 13'te “Herkes ikamet ettiği beldenin hemşerisidir. Hemşerilerin, belediye karar ve hizmetlerine katılma, belediye faaliyetleri hakkında bilgilendirme ve belediye idaresinin yardımlarından yararlanma hakları vardır. Yardımların insan onurunu zedelemeyecek koşullarda sunulması zorunludur.”* ibaresi ile belediye sınırları içerisinde yardıma muhtaç olan vatandaşlara yönelik yapılacak yardımların “*insan onurunu zedelememesi*” zorunluğu getirilmiştir. Aynı maddenin 3. Bendinde ise “*Belediye, hemşeriler arasında sosyal ve kültürel ilişkilerin geliştirilmesi ve kültürel değerlerin korunması konusunda gerekli çalışmaları yapar. Bu çalışmalarda üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, sivil toplum kuruluşları ve uzman kişilerin katılımını sağlayacak önlemler alınır*” ifadesi ile

toplumsal entegrasyonun sağlanması için belediye, sivil toplum örgütleri gibi çalışmalar teşvik edilmiştir.

- *Madde 14'te* belediyelere, nikah, sosyal hizmet ve yardım, beceri ve meslek kazandırma hizmetlerinin yapma yükümlülüğü getirilmiştir.
- 2012 yılında yapılan kanun değişikliğiyle *Madde 14'e* eklenen hüküm ile “*Büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 100.000'in üzerindeki belediyeler, kadınlar ve çocuklar için konukevleri açmak zorundadır. Diğer belediyeler de mali durumları ve hizmet önceliklerini değerlendirerek kadınlar ve çocuklar için konukevleri açabilirler*” hükmü eklenmiştir. Aynı maddenin “b” bendinde ise “*Belediye hizmetleri, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulur. Hizmet sunumunda engelli, yaşlı, düşükün ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler uygulanır.*” hükmü ile vatandaşın ihtiyacına uygun hizmetin ifa edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.
- 2012 yılında 5393 sayılı kanunun “i” bendine eklenen “*Belediye ve bağlı idareler, meclis kararıyla mabetlere, eğitim kurumlarına, yurtlara, okul pansiyonlarına ve hastanelere indirimli bedelle ya da ücretsiz olarak içme ve kullanma suyu verebilirler.*” hükmü ile eğitim alanında önemli bir düzenleme yapılmıştır.
- Belediye giderlerinin düzenlendiği *60. maddede* ise “*Dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar*” belediye giderleri olarak gösterilmiştir.
- *Madde 69'da* belediyelerin yardıma muhtaç ve afete maruz kalmış kişilere arsa tahsisi edebilmesi düzenlenmiştir.
- *Madde 77'de*, sosyal belediyelerin uygulayacağı sosyal politikalara dayanak yapılmıştır. “*Belediye; sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım, kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleriyle yaşlılara, kadın ve çocuklara, engellilere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında beldede dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği artırmak amacıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygular.*” hükmü ile sosyal dayanışma ve entegrasyon temin edilmeye çalışılmıştır.

2.2.1.2. 5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nun Cinsiyete Duyarlılığa Göre Değerlendirilmesi

5216 sayılı Büyükşehir Belediye Kanunu'nda yer alan ve cinsiyetçi bir bakış açısının kazanılmasına yardımcı olan hususlar şu şekilde sıralanabilir (RG, 2004):

- Büyükşehir Belediyelerinin görev ve sorumluluklarının açıklandığı 7. maddenin “m” bendinin bir kısmında “... gereken durumlarda amatör spor kulüplerine malzeme vermek, gereken desteği sağlamak, amatör takımlar arasında spor müsabakası düzenlemek, yurt dışı ve yurt içinde müsabakalarda başarı gösteren ya da dereceye giren sporculara belediyeler meclis kararı ile ödül vermek” ifadesi ile amatör anlamda yapılan faaliyetlerin desteklenmesi amaçlanmıştır.
- 7. maddenin “n” bendinde “Gerektiğinde kültür, sağlık ve eğitim hizmetleri için tesisler ve binalar yapmak...” ifadesi ile toplumsal faaliyetler desteklenmektedir.
- 7. maddenin “v” bendinde ise “Sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yetişkinler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, gençler ve çocuklara yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettirmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile iş birliği yapmak.” faaliyetleri ile sosyal belediyeciliğin gereklilikleri vurgulanmış, olası bütçeleme aşamasında bu faaliyetlerin planlanması temin edilmiştir.
- Büyükşehir Belediyesinin giderlerinin düzenlendiği 24. maddede ise “Dar gelirli, yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere yapılacak sosyal hizmet ve yardımlar” ve “Spor, sosyal, kültürel ve bilimsel etkinlikler için yapılan giderler.” gider kalemine eklenmiştir.

2.2.2. İl Özel İdareleri ve 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nda Cinsiyete Duyarlılık

İl Özel İdareleri; 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanunu'nda ifade edildiği şekliyle; İl halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini ifade etmektedir. İl Özel İdaresinin organları ise İl Genel Meclisi, İl Encümeni ve Vali'den meydana gelmektedir (RG, 2005b).

İl özel idarelerinin görev ve sorumluluk alanları il sınırları olarak belirlenmiştir. İl Özel İdareleri ilin kurulması ile kurulurken, ilin kaldırılmasıyla birlikte tüzel kişiliği kendiliğinden sona erer.

5302 sayılı kanunun 6. Maddesinde il özel idarelerinin görev ve sorumlulukları açıklanmıştır. Belediye tarafından yürütülecek iş ve işlemlere dayanak olacak olan *bu maddede yer alan hükümler cinsiyetçi bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde*, şu hususların ön plan çıktığı görülmektedir:

- Belediye tarafından yapılmakla yükümlü olunan hizmetler arasında sosyal hizmet ve yardımlar, yoksullara mikro kredi verilmesi, çocuk yuvaları ve yetiştirme yurtları; ilk ve orta öğretim kurumlarının arsa temini, binalarının yapım, bakım ve onarımı ile diğer ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin hizmetler bulunmaktadır (5302 sayılı kanun madde 6).
- İl özel idarelerinin yapısı gereği karar alma süreçlerinde kamuyu temsil eden ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin de olması yerelde ihtiyaç duyulan sosyal ve cinsiyetçi bakış açısının sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.
- Ayrıca İl özel idaresi hizmetlerinin, vatandaşlara en yakın yerlerde ve en uygun yöntemlerle sunulması gerektiği belirtilmiş ve yapılacak olan hizmet sunumlarında engelli, yaşlı, düşkün ve dar gelirlilerin durumuna uygun yöntemler uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.
- İl Özel idarelerine harcama yapma yetkisi verilirken de sosyal yardıma ihtiyaç duyan kişilere yönelik yetkilendirme yapılmıştır. Bu kapsamda ilgili kanunun 43. Maddesinin h bendinde; Yoksul, muhtaç ve kimsesizler ile engellilere

yönelik olarak sosyal hizmet ve yardımların yapılabileceği belirtilmiştir. İl bütçesinden muhtaç ve yoksullar için ayrılan ödeneği kullanma yetkisi ise valiye verilmiştir.

2.2.3. Belediye Meclisi

İl ve ilçe belediyelerinde karar alma mekanizmalarını en önemli bileşeni olan belediye meclisleri, belde halkının genel oylarıyla seçilmektedir. Özellikle belediye bütçe tasarısının belirlenmesi ve kabul edilmesinde aktif rol üstlenilen belediye meclisleri, cinsiyetçi bütçeleme faaliyetlerine de yön veren organdır. Bu faaliyetin yerine getirilebilmesi için kadın erkek ayrımcılığını engellenmesi, engelli ve sosyal yardıma muhtaç bireylerin desteklenmesi ve sosyal politikaların oluşturulması, belediye meclislerinin yönlendirmesi ile ortaya çıkmaktadır. Ayrıca Sivil toplum kuruluşları ile ortak çalışmaların yapılabilmesi ve yapılan faydalı çalışmaların halka duyurularak farkındalık çalışmalarının yapılabilmesi Belediye meclisi öncülüğünde gerçekleşebilir.

Belediye meclisini önemli hale getiren bir diğer faaliyet alanı ise meclis komisyonlarıdır. Belediye meclisi çalışma yönetmenliğinde oluşturulacak olan ihtisas komisyonları ile alakalı şu hüküm belirlenmiştir:” Meclis, görev süresi bir yılı geçmemek üzere, nisbî çoğunlukla en az üç, en çok beş üyeden oluşan ihtisas komisyonları kurabilir. Büyükşehir belediyelerinde bu komisyonlar en az beş en çok dokuz üyeden oluşturulur. Meclis, komisyonlara üye seçiminden önce kurulacak komisyonu ve üye sayısını belirler. İl ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 10.000 in üzerinde olan belediyelerde plan ve bütçe komisyonu ile imar komisyonunun, büyükşehir belediyelerinde ise plan ve bütçe, imar ve bayındırlık, çevre ve sağlık, eğitim, kültür, gençlik ve spor ile ulaşım komisyonunun kurulması zorunludur.” Bu kapsamda özellikle İmar Komisyonunun faaliyetleri önem arz etmektedir. Ayrıca komisyon faaliyetleri ile cinsiyetçi bütçelemenin temin ve tesisi ile alakalı çalışmalar yapılabilmesi, sosyal politikalara yön verilebilmesi mümkündür.

Bütçeleme faaliyetlerinde istenilen etkinliğin sağlanabilmesi için Sivil Toplum Kuruluşlarına da önemli roller düşmektedir. Özellikle kadınlarla alakalı ve cinsiyet tabanlı eşitsizliklerin vurgulandığı çalışmalar yaparak, kurulacak olan komisyonlara etki edilme çabası gösterilmeli ve belediye politikalarına yön vermeye çalışılmalıdır.

2.2.4. Kent Konseyi

5393 sayılı Belediye Kanunu'nda tanımlanan *kent konseyi* Madde 76 bent 1/2; “*kent yaşamında; kent vizyonunun ve hemşerilik bilincinin geliştirilmesi, kentin hak ve hukukunun korunması, sürdürülebilir kalkınma, çevreye duyarlılık, sosyal yardımlaşma ve dayanışma, saydamlık, hesap sorma ve hesap verme, katılım ve yerinden yönetim ilkelerini hayata geçirmeye çalışır. Belediyeler kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, sendikaların, noterlerin, varsa üniversitelerin, ilgili sivil toplum örgütlerinin, siyasi partilerin, kamu kurum ve kuruluşlarının ve mahalle muhtarlarının temsilcileri ile diğer ilgililerin katılımıyla oluşan kent konseyinin faaliyetlerinin etkili ve verimli yürütülmesi konusunda yardım ve destek sağlar.*” şeklinde tanımlanmaktadır.

Kamu, özel kesim ve sivil toplum kuruluşlarının bir arada faaliyet gösterebileceği üçlü bir sisteme sahip olan Kent Konseyi, belediyeler, il özel idareleri, üniversiteler, siyasi partiler, kamu kurumları, muhtarlıklar, vakıflar, dernekler, cemiyetler, kamu kurumları niteliğindeki meslek odaları gibi çeşitli kurum ve kuruluşlar, bu konseyin doğal üyesi konumundadır (Özdemir, 2011: 33).

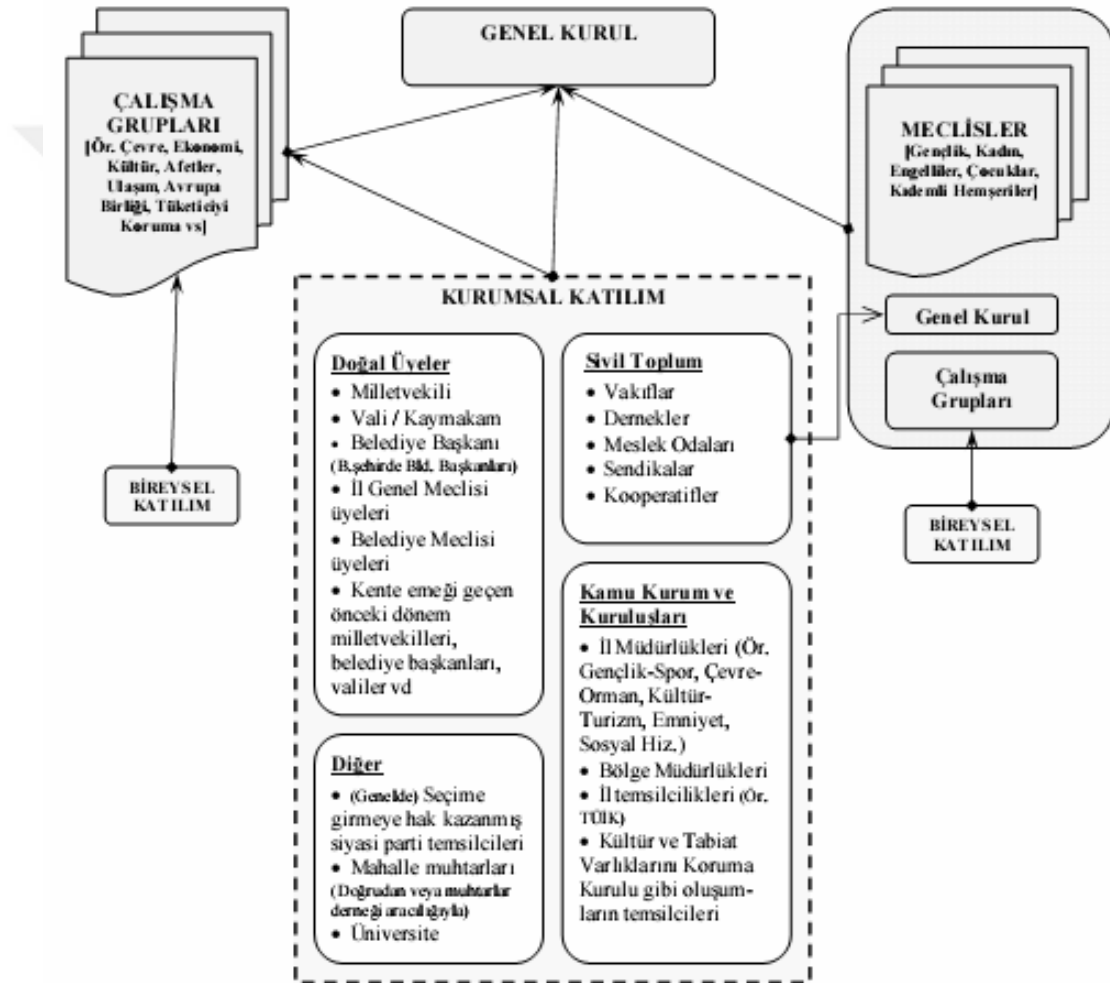
Bu derece geniş bir yelpaze ile sosyal katılımın sağlandığı kent konseylerinin, ne derece etkin çalışmalar yürütebildiği şüphelidir. Bunun en önemli nedeni ise 2006 tarihinde çıkartılan Kent konseyleri yönetmeliğinde, kent konseylerinin aldığı kararların belediye meclisi ve belediye başkanı açısından bağlayıcılığı olmadığı ifadesinin yer almasıdır. Bundan dolayı sosyal tarafların ve katılımın geniş olduğu böyle bir konsey etkinlikten uzak faaliyetler yürütmektedir.

TEPAV tarafından 2007 yılında, Kent konseyinin faaliyet gösterdiği belediyeler ile, bünyesinde kent konseyi bulunmayan veya etkin kent konseyine sahip olmayan belediyeler arasındaki farklar kıyaslandığında, etkin kent konseyine sahip

belediyelerde büyük verimlilik olduğu görülmüştür. Özetle, katılımcı bütçe süreci ile kent konseyleri arasında karşılıklı fayda ilişkisi bulunmaktadır (TEPAV, 2007: 5).

Aşağıdaki Şekil 2’de kent konseyinin genel çerçevesi gösterilmiş olup söz konusu şekil “Yerel Gündem 21 Uygulamaya Yönelik Kolaylaştırıcı Bilgiler Elkitabı”ndan uyarlanarak oluşturulmuştur.

Şekil 1.2. Kent Konseyinin Genel Çerçevesi



Kaynak: (Emrealp, 2005 aktaran TEPAV, 2007)

2.2.5. Köyler

Nüfusun iki binden az olduğu, kırsal özellikteki yerleşim birimlerini ifade eden köyler; muhtar, ihtiyar meclisi ve köy derneği organlarından müteşekkildir. Kırsal bir niteliğe sahip olan köyler geçimini tarımsal ve hayvansal faaliyetlerle sağlamaktadırlar (Güler, 2010: 296).

Diğer bir yerel yönetim türü olan köy de belediye gibi belli bir yerleşmenin yönetimiyle görevlendirilmiş yerel yönetim türüdür; ama bu, belediyelerden farklı olarak kırsal nitelik taşıyan yerleşmelerin yönetim modelidir. Kırsal yerleşme için geçimin tarımsal üretim ve hayvancılıktan sağlandığı küçük yerleşmeler diyebiliriz (Güler, 2010:296).

Köyün organları, muhtar, ihtiyar meclisi ve köy derneğinden oluşur. Seçimle iş başına gelen muhtar, yürütme organı olarak faaliyet gösterir. Yürütme ve yasama faaliyetlerinde yardımcı olarak İhtiyar meclisi de faaliyet gösterir. Köy muhtarının başkanlığında 5-9 kişiden oluşan bu meclis karar ve yürütme organı görevini üstlenmektedir. Köy derneği ise tüm köy adına faaliyet gösteren ve karar alabilen bir organdır (RG, 1924).

442 sayılı Köy Kanunu ve cinsiyete duyarlılık açısından değerlendirildiğinde; 1924 yılında çıkarılan Köy Kanunu dönemin şartlarına göre kadın erkek katılımının sağlanmak açısından çok önemli bir adım olmuştur. Kadınlara seçme ve seçilme hakkı 1934 tarihinde verilmesine rağmen Köy Kanunu ile kadınlara köy muhtarını ve ihtiyar meclisini seçme hakkı verilmiştir. Dahası Kanununun 20. Maddesi ile köy muhtarının ve ihtiyar meclisinin kadın ve erkekler arasından seçileceği vurgulanmıştır. Ayrıca Köy Derneği'nin de kadın ve erkeklerden oluştuğu ilgili kanunda belirtilmiştir (RG, 1924).

Kanunun demokrasiyi temsil eden yapısına rağmen, köy muhtarına merkezden maaş bağlanması, köy bütçesinin İçişleri Bakanlığı eliyle belirlenmesi ve Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün köyle alakalı birçok iş ve işlemde aktif rol oynaması yönetim yapısını demokratik anlamda olumsuz etkilemektedir (Alkan, 2000: 25).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE YEREL YÖNETİMLERİN CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇE UYGULAMALARININ MUĞLA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde; ilk iki bölümde kavramsal ve teorik çerçevesi verilen konunun Muğla Büyükşehir Belediyesi özelinde analizi yer almaktadır. Analize geçmeden önce çalışmada yer alan analizin yapılmasına katkı sağlayan ve söz konusu analize ilişkin teknik açıklamalar yer almaktadır. Daha sonra ise Muğla Büyükşehir Belediyesi cinsiyete duyarlı bütçe uygulamaları iki kısımda ele alınmıştır. İlk olarak 2018 yılına ait insan kaynaklarına ait genel verilerinden hareketle belli ortak başlıklarda kadın ve erkek personel karşılaştırılmıştır. İkinci kısımda ise yine 2018 yılına ait toplam 444 kadın çalışana ait daha ayrıntılı veriler SPSS programıyla analiz edilmiştir.

3.1. Amaç ve Yöntem

Bu bölümde analize temel teşkil edecek olan; araştırmanın konusu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsam ve sınırlılıkları, araştırmanın metodolojisi, araştırmanın analiz süreci ve adımlarına ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Konusu

Türkiye’de cinsiyete duyarlı bütçelemenin kabul gören önemine rağmen, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilgilendiren pek çok farklı politika alanında çalışmalar yapıldığı, raporların yayınlandığı ancak cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı vurgulanmaktadır. Diğer yandan merkezi ve yerel düzeyde uygulanabilecek bir bütçeleme yaklaşımı olan cinsiyete duyarlı bütçelerin özellikle yerel düzeyde sonuç verici ve etkili olduğu kabul edilmektedir.

Yerel yönetimler, sorunların ortaya çıkma noktasında yer almaları sebebiyle, önleyici tedbirler alma ve çözümler üretme hususunda sorumlulardan biridir. Mevcut olan soruna karşı en etkili çözümü üretmenin yine sorunun çıkış noktasına en yakın kuruluşlarca gerçekleştirilmesi gerektiği aşikârdır. Bu etkililik; her geçen gün literatürde giderek önem kazanan ve birtakım sakıncalar barındırmasına rağmen

orantılı uygulama alanı bulduğu takdirde mali yerelleşme ile daha yoğun ve istikrarlı hissedilebilir.

Mali yerelleşmenin politik gerekçesi, demokratikleşme sürecine yaptığı katkıdır. Seçimle yönetime gelen yerel yönetimler var olan oy mekanizması ile sundukları hizmetlerin seçmenlerce belirlenebilmesine olanak verir. Böylece yerel vergileri ödemekle mükellef olan vatandaşlar bu vergilerin kullanıldıkları hizmetleri belirleme konusunda da söz sahibi olmaktadır.

Yerel idareler, özellikle de belediyeler cinsiyete duyarlı bütçelerin uygulanmasında ana aktör olarak görülmekte ve bu aktörlere toplumsal cinsiyet gereksinimlerini karşılama amacı yüklenmektedir.

3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın öncelikli amacı; Türkiye’de ve özellikle yerel yönetim bütçelerini toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz ederek kurumların bütçeleme sürecine ne ölçüde eşitlikçi bakış açısını dâhil ettiğini ortaya koymaktır. Bu kapsamda Türkiye’deki Anayasal, yasal, siyasal, yönetsel, kurumsal uygulamalarda ve bunlara ilişkin bütçe uygulamalarında cinsiyete duyarlı bütçe yaklaşımının ne ölçüde ve nasıl uygulandığı ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Türkiye’de yeni yeni uygulamaya konulmaya çalışılan bu bütçeleme çalışmasının irdelenmesi, uygulamanın gerçekleştirilmesi için gerekli koşulların, mevcut sorunların açıklanması da çalışmanın önemini belirtmektedir. Çünkü yüzyıllardır ayrımcılığa maruz kalan kadınların bütçe uygulamalarından eşit faydalanması gerekliliği üzerine yapılan çalışmada; toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe analizinde kullanılan yöntemler ve uygulama örnekleri, çalışmaların yürütüldüğü ülkeler ele alınmış, ulusal ve uluslararası kuruluşların çalışmalarına yer verilmiştir. Türkiye ile ilgili olarak ise toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin hem merkezi teşkilatlanmadaki yeri hem de yerel yönetimlerdeki alanı ve amacı belirtmeye çalışılmıştır.

Söz konusu çalışmada odaklanıldığı üzere cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında yerel idareler ana aktör konumundadır. Burada merkezi yönetimin yanı sıra köyler, il özel idareleri, belediyeler ve büyükşehir belediyelerinin kanuni altyapıları irdelenmiş ve sorunun düzenlemelerle yerelde daha kolay çözümleneceği düşünülmektedir. Zira hizmetler ve kaynaklar yerel idare düzeyinde verilmekte ve kadınların ekonomik haklarında ve ekonomiyeye katılımlarında bu düzeyde gerçekleşen iyileştirmeler gerek kadınların gerekse toplumdaki herkesin hayatı üzerinde doğrudan sonuç vermektedir. Katılımcı nitelikteki ve kadınların ve dezavantajlı kesimlerin seslerinin duyulmasını sağlamayı amaçlayan planlama ve bütçeleme yaklaşımları yerel düzeyde özellikle sonuç verici ve etkili olmaktadır.

3.1.3. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın evrenini ülkemizdeki bazı kamu kurum ve kuruluşlar ile sivil toplum örgütlerinin gerçekleştirdiği çeşitli toplumsal cinsiyet ve bütçe uygulamaları oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde 2018 yılı itibariyle çalışanları diğer bir deyişle insan kaynakları oluşturmaktadır.

3.1.4. Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın kavramsal çerçevesi verildikten sonra, verilerin teker teker okunması, mevcut durumun saptanması, analiz yapılarak incelenmesi ve sonuçlarının yorumlanması için nicel araştırma en uygun yöntem olarak seçilmiştir. Hem bütçe verileri hem de insan kaynakları verileri kadın eksenli analiz edilmiştir. Dolayısıyla bütçe uygulamalarında cinsiyete duyarlı bir yaklaşım sergilemeleri açısından merkezi bütçede ve yerelde kadınlara yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerin saptanması, incelenmesi ve yorumlanmasını amaçlayan bu araştırmada nicel araştırma yöntemi benimsenerek gerçekleştirilmiştir.

3.1.5. Araştırmanın Analizi

Söz konusu araştırmaya veri toplamak için iki adet veri kaynağından yararlanılmıştır. Bunlar sırasıyla; Muğla Büyükşehir Belediyesi 2018 yılı Faaliyet Raporu'nda yer alan

insan kaynaklarına ilişkin veriler ve Muğla Büyükşehir Belediyesi'nden temin edilen 2018 yılına ilişkin kadın çalışanlara ait kategorileştirilmiş verilerdir.

Araştırma nicel bir çalışma olmasının yanında genel olarak çalışma kapsamında çeşitli betimleme, analiz ve yorumlama teknikleri kullanılmıştır. Tezin kuramsal çerçevesinin oluşturulmasında hem ulusal hem uluslararası alanyazın taranmıştır. Alanyazın taraması yapılırken; kitaplardan, makalelerden, süreli yayınlardan, tezlerden ve internette yer alan kaynaklarda yararlanılmıştır. Nicel çalışma kapsamında ise alan araştırması sonucunda elde edilen veriler istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Tüm istatistiksel analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences versiyon 25.0.0; SPSS Inc., Chicago, IL, ABD) programı ile yapılmıştır.

3.2. Muğla Büyükşehir Belediyesi Cinsiyete Duyarlı Bütçe Uygulamaları

Muğla Büyükşehir Belediyesi cinsiyete duyarlı bütçe uygulamalarına ilişkin analizlerin yer aldığı bu başlık altında öncelikle 2018 yılsonuna insan kaynakları verilerinden yararlanılarak kurum içi cinsiyet eşitliği analizi yapılmıştır. Daha sonra ise 2018 yıl sonu itibariyle toplam 444 kadın çalışana ilişkin ayrıntılı verilerden hareketle SPSS 25.0 programı yardımıyla daha ayrıntılı analiz yapılmıştır.

3.2.1. Kurum İçi Cinsiyet Eşitliği Durum Analizi

Muğla Büyükşehir Belediyesine ait 2018 yıl sonu insan kaynakları verilerinden hareketle kadın ve erkek çalışanlar beş başlık dikkate alınarak karşılaştırılmış ve yorumlanmıştır. Söz konusu başlıklar ise; (i) cinsiyete göre personel dağılımı, (ii) yaş gruplarına göre personel dağılımı, (iii) eğitim seviyesine göre personel dağılımı, (iv) görev yapılan birime göre personel dağılımı, (v) görev yapılan ilçeye göre personel dağılımıdır.

3.2.1.1. Cinsiyete Göre Personel Dağılımı

Aşağıdaki Tablo 3.1'de 2018 yılında Muğla Büyükşehir Belediyesine ait kadroların cinsiyet bazlı dağılımı gösterilmektedir. Toplam 3.044 kişilik kadronun tümü dikkate

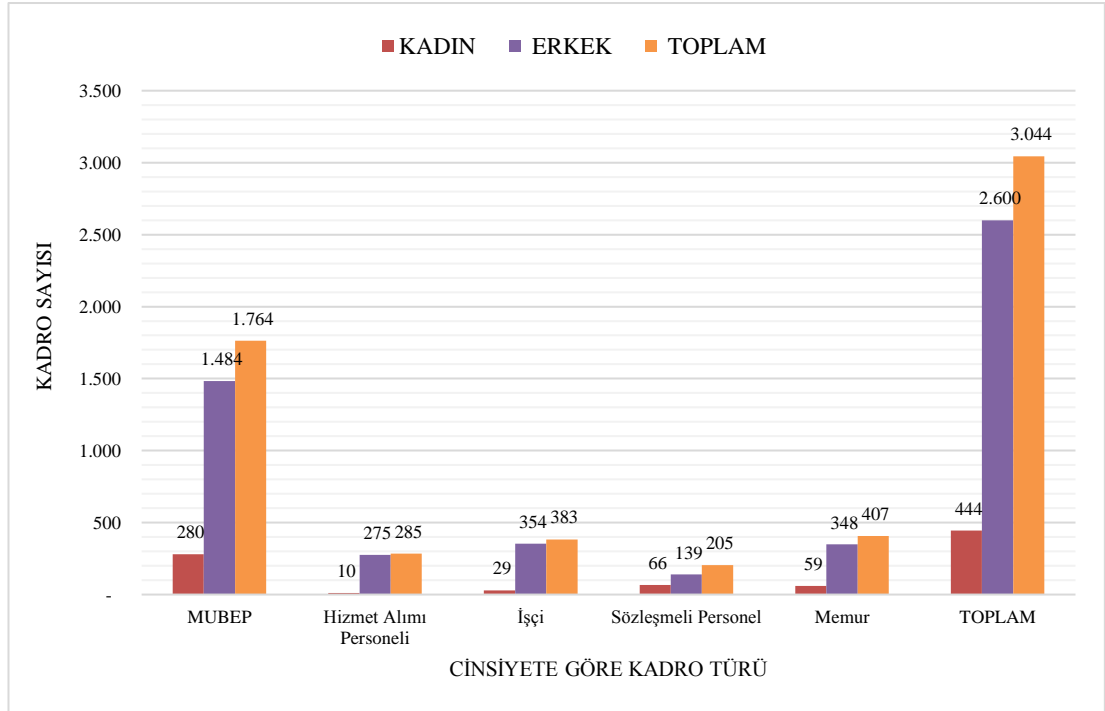
alındığında 444 kişisi kadın çalışanlardan, 2.600 kişisi ise erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Tablo 3.1. Cinsiyet ve Kadro Türüne Göre Personel Dağılımı

Kadro Türü	Kadın	Erkek	TOPLAM
MUBEP	280	1.484	1.764
Hizmet Alımı Personeli	10	275	285
İşçi	29	354	383
Sözleşmeli Personel	66	139	205
Memur	59	348	407
TOPLAM	444	2.600	3.044

Aşağıdaki Grafik 3.1’de görüleceği üzere toplam çalışanların %15’i (444 kişi) kadınlardan oluşurken %85’i (2600 kişi) ise erkeklerden oluşmaktadır. Ayrıca kadınların yoğun olarak çalıştığı kadro türü ise 280 kişi olarak, MUBEP gözükmektedir. Son olarak en az kadın çalışan sayısı ise 10 kişi olarak, Hizmet Alımı Personeli sınıfında yer almaktadır.

Grafik 3.1. Cinsiyete Göre Kadro Dağılımı



3.2.1.2. Yaş Gruplarına Göre Personel Dağılımı

Aşağıdaki Tablo 3.2’de 2018 yılında Muğla Büyükşehir Belediyesi personelinin yaş grupları kadro türüne göre verilmiştir. Kadın çalışanlar, yoğun olarak 236 kişiyle 26-35 yaş grubunda yer alırken; yine aynı yaş grubunda erkek çalışanlar 1.232 kişiyle yer almaktadır. Kadın çalışanları, 2 kişi olarak en az bulunduğu yaş grubu 56-65 yaş olurken; yine aynı yaş grubunda erkek çalışanlar 50 kişiyle yer almaktadır.

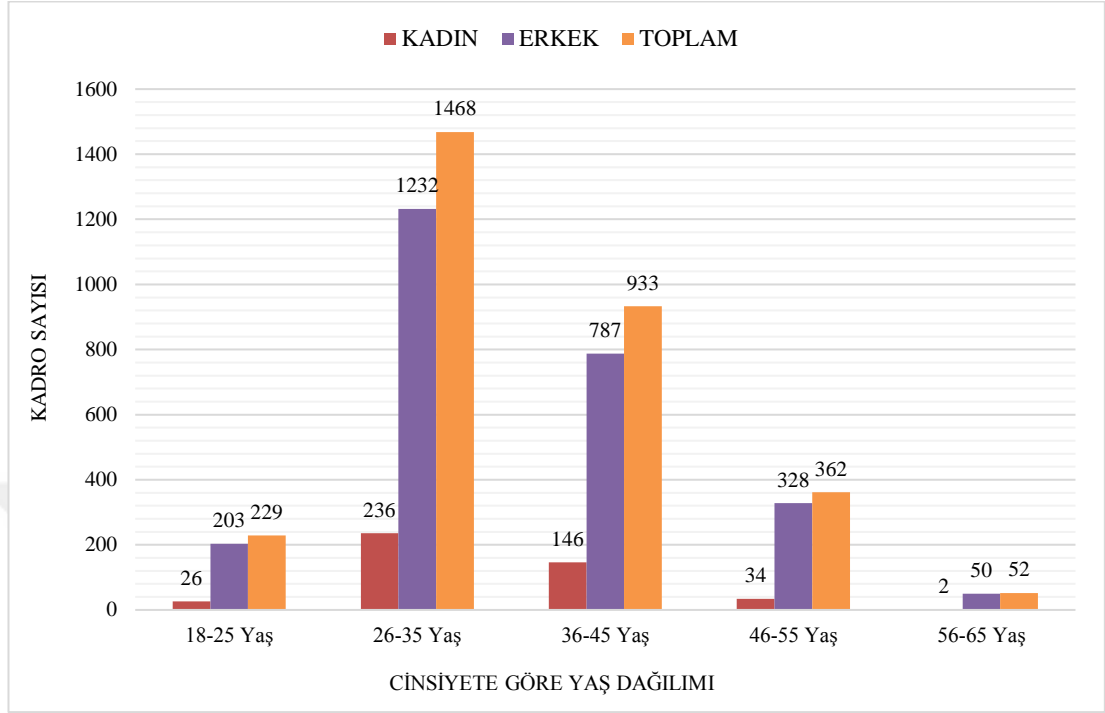
Tablo 3.2. Yaş Gruplarına Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı

Yaş Grubu	Memur			Sözleşmeli Personel			İşçi			MUBEP ve Hizmet Alımı Personeli			GENEL TOPLAM		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
18-25 Yaş	-	2	2	2	5	7	-	-	-	24	196	220	26	203	229
26-35 Yaş	21	122	143	44	95	139	1	11	12	170	1.004	1.174	236	1.232	1.468
36-45 Yaş	27	102	129	19	35	54	20	172	192	80	478	558	146	787	933
46-55 Yaş	10	86	96	1	4	5	7	158	165	16	80	96	34	328	362
56-65 Yaş	1	36	37	-	-	-	1	13	14	-	1	1	2	50	52
TOPLAM													444	2.600	3.044

**K; Kadın, E; Erkek, T; Toplamı ifade etmektedir.

Aşağıdaki Grafik 3.2’de görüleceği üzere kadın ve erkek çalışanların yoğun olarak yer aldığı yaş grubu 26-35 yaşdır. Söz konusu yaş grubundaki kadın çalışanların sayısı; grup içindeki (1.468 kişi arasında) oranı %16 iken, genel içindeki (3.044 kişi arasında) oranı ise %8’dir.

Grafik 3.2. Yaş Grubuna Göre Cinsiyet Dağılımı



3.2.1.3. Eğitim Seviyesine Göre Personel Dağılımı

Aşağıdaki Tablo 3.3'de 2018 yılında Muğla Büyükşehir Belediyesi personelinin eğitim seviyeleri kadro türüne göre verilmiştir. Kadın çalışanların sayı olarak 203 kişiyle en fazla olduğu eğitim seviyesi lisans düzeyi olurken; erkek çalışanlar 873 kişiyle ilkokul düzeyindeki eğitim seviyesinde en fazla yer almaktadır. Kadın çalışanların sayı olarak en az olduğu eğitim seviyesi ortaokul eğitim düzeyi iken erkek çalışanlar 50 kişiyle lisansüstü eğitim düzeyindeki eğitim seviyesinde en az yer almaktadır.

Tablo 3.3. Eğitim Seviyesine Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı

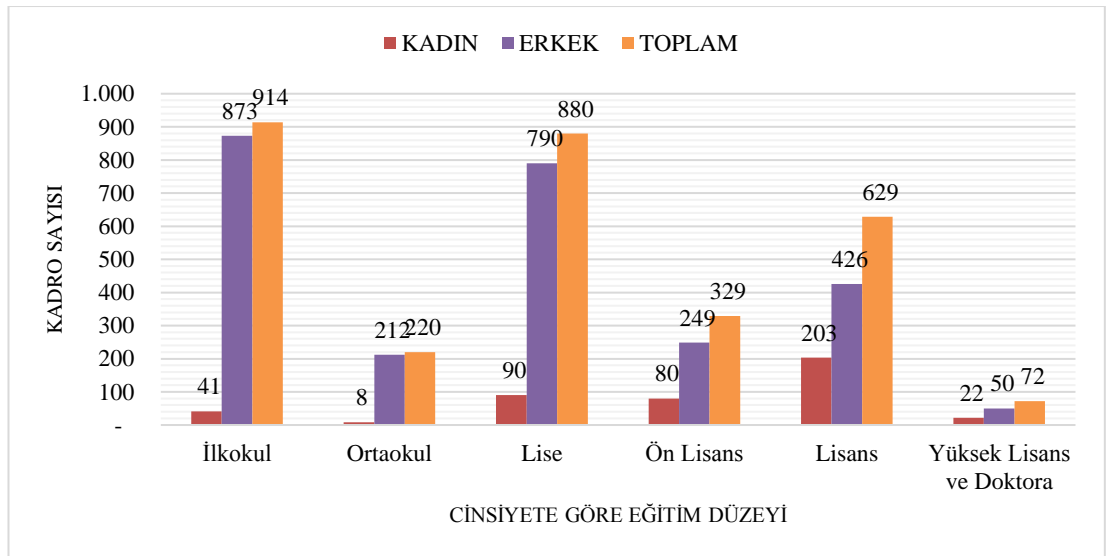
Eğitim Durumu	Memur			Sözleşmeli Personel			İşçi			MUBEP ve Hizmet Alımı Personeli			GENEL TOPLAM		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
İlkokul	1	18	19	-	-	-	3	201	204	37	654	691	41	873	914
Ortaokul	-	30	30	-	-	-	1	70	71	7	112	119	8	212	220
Lise	5	47	52	8	12	20	13	63	76	64	668	732	90	790	880
Ön Lisans	4	51	55	12	47	59	4	10	14	60	141	201	80	249	329
Lisans	40	165	205	43	73	116	8	10	18	112	178	290	203	426	629
Lisans üstü*	9	37	46	3	7	10	-	-	-	10	6	16	22	50	72
TOPLAM													444	2.600	3.044

*Lisans üstü; Yüksek Lisan ve Doktora

**K; Kadın, E; Erkek, T; Toplamı ifade etmektedir.

Aşağıdaki Grafik 3.3'te görüleceği üzere kadın çalışanların en yoğun olduğu eğitim seviyesi lisans düzeyidir. Bu düzeydeki sayının diğer bir deyişle 203 kişinin ağırlığı grup içindeki (629 kişi arasında) oranı %32 iken, genel içindeki (3.044 kişi arasında) oranı ise %7'dir.

Grafik 3.3. Eğitim Seviyesine Göre Cinsiyet Dağılımı



3.2.1.4. Görev Yapılan Birime Göre Personel Dağılımı

Aşağıdaki Tablo 3.4’de 2018 yılında Muğla Büyükşehir Belediyesi personelinin görev yapılan birimleri kadro türüne göre verilmiştir. Kadın çalışanların sayısı olarak 70 kişiyle en fazla olduğu çalışılan birim Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı olurken; erkek çalışanlar 504 kişiyle çalışılan birim olarak İtfaiye Daire Başkanlığı’nda en fazla yer almaktadır. Kadın çalışanların sayısı olarak en az olduğu çalışılan birim bazında Özel Kalem Müdürlüğü ve Teftiş Kurulu Başkanlığı (2’şer kişi) olurken İç Denetim Birimi’nde hiç kadın çalışan bulunmamaktadır. Çalışılan birim bazında erkek çalışanlar 1 kişiyle İç Denetim Birimi’nde bulunurken Teftiş Kurulu Başkanlığı’nda hiç erkek çalışan bulunmamaktadır.

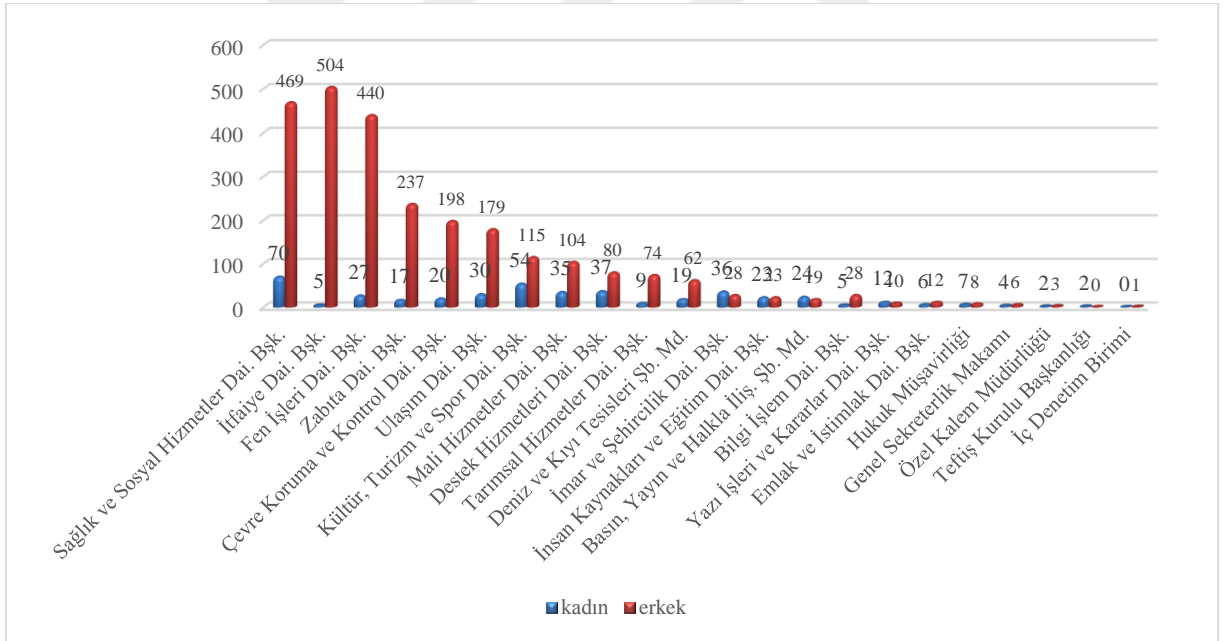
Tablo 3.4. Görev Yapılan Birime Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı

Birim Adı	Memur			Sözleşmeli			İşçi			MUDEP ve Hizmet Alım Personeli			Genel Toplam		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dai. Bşk.	3	16	19	18	18	36	4	28	32	45	407	452	70	469	539
İtfaiye Dai. Bşk.	2	114	116	-	2	2	-	132	132	3	256	259	5	504	509
Fen İşleri Dai. Bşk.	3	11	14	6	32	38	1	41	42	17	356	373	27	440	467
Zabıta Dai. Bşk.	-	54	54	-	1	1	1	18	19	16	164	180	17	237	254
Çevre Koruma ve Kontrol Dai. Bşk.	7	19	26	3	11	14	1	22	23	9	146	155	20	198	218
Ulaşım Dai. Bşk.	3	35	38	10	15	25	2	29	31	15	100	115	30	179	209
Kültür, Turizm ve Spor Dai. Bşk.	1	11	12	-	6	6	1	6	7	52	92	144	54	115	169
Mali Hizmetler Dai. Bşk.	9	17	26	-	-	-	7	55	62	19	32	51	35	104	139
Destek Hizmetleri Dai. Bşk.	-	17	17	-	5	5	1	9	10	36	49	85	37	80	117
Tarımsal Hizmetler Dai. Bşk.	2	5	7	-	5	5	-	3	3	7	61	68	9	74	83
Deniz ve Kıyı Tesisleri Şb. Md.	4	3	7	-	6	6	-	1	1	15	52	67	19	62	81
İmar ve Şehircilik Dai. Bşk.	9	12	21	14	2	16	5	5	10	8	9	17	36	28	64
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dai. Bşk.	8	10	18	2	7	9	1	1	2	12	5	17	23	23	46
Basın, Yayın ve Halkla İliş. Şb. Md.	-	1	1	4	6	10	-	1	1	20	11	31	24	19	43
Bilgi İşlem Dai. Bşk.	2	5	7	1	13	14	1	1	2	1	9	10	5	28	33
Yazı İşleri ve Kararlar Dai. Bşk.	2	6	8	-	-	-	4	-	4	6	4	10	12	10	22

Emlak ve İstimlak Dai. Bşk.	-	2	2	3	7	10	-	1	1	3	2	5	6	12	18
Hukuk Müşavirliği	1	2	3	5	3	8	-	-	-	1	3	4	7	8	15
Genel Sekreterlik Makamı	-	5	5	-	-	-	-	-	-	4	1	5	4	6	10
Özel Kalem Müdürlüğü	1	2	3	-	-	-	-	1	1	1	-	1	2	3	5
Teftiş Kurulu Başkanlığı	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
İç Denetim Birimi	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOPLAM													444	2.600	3.044

Aşağıdaki Grafik 3.4'te görüleceği üzere kadın çalışanların en yoğun olduğu çalışılan birim Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'dır. Bu birimdeki sayının diğer bir deyişle 70 kişinin ağırlığı grup içindeki (539 kişi arasında) oranı %13 iken, genel içindeki (3.044 kişi arasında) oranı ise %3'dir.

Grafik 3.4. Görev Yapılan Birime Göre Cinsiyet Dağılımı



3.2.1.5. Görev Yapılan İlçeye Göre Personel Dağılımı

Aşağıdaki Tablo 3.5'de 2018 yılında Muğla Büyükşehir Belediyesi personelinin görev yaptığı ilçeler kadro türüne göre verilmiştir. Kadın çalışanların sayısı olarak 360 kişiyle en fazla olduğu ilçe Menteşe olurken; erkek çalışanlar da aynı ilçede 1.234 kişiyle en

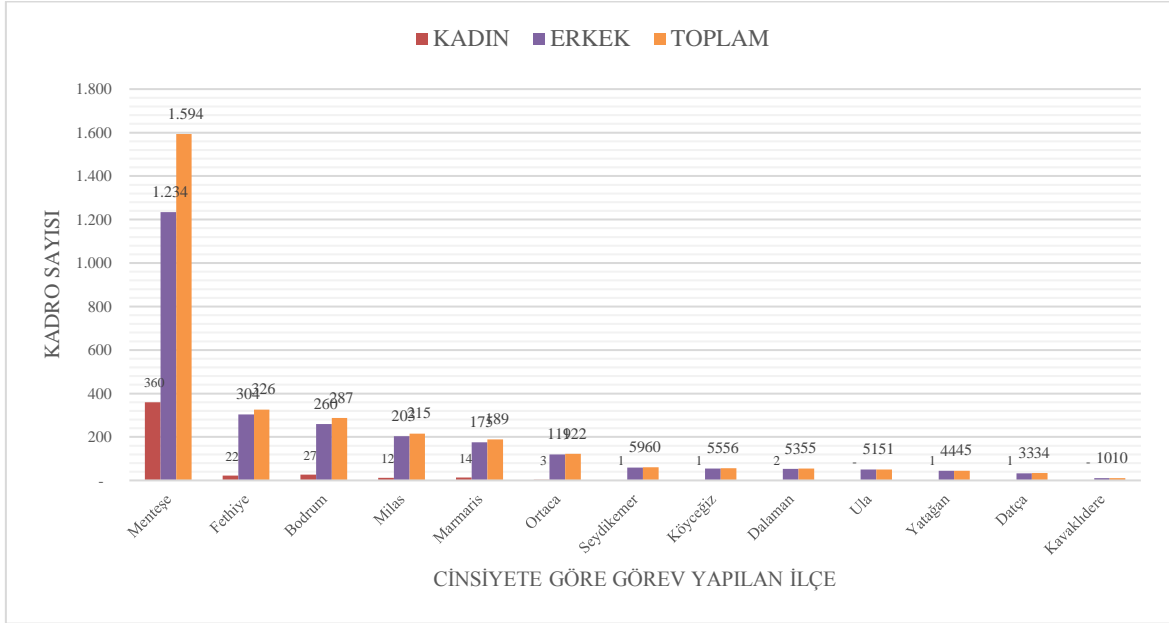
fazla sayıda almaktadır. Kadın çalışan; Kavaklıdere ve Ula ilçelerinde hiç yok iken Datça, Yatağan, Köyceğiz ve Seydikemer’de 1’er kişiyle en az bulunduğu ilçeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Erkek çalışanlar ise 10 kişiyle Kavaklıdere ilçesinde en az sayıda yer almaktadır.

Tablo 3.5. Görev Yapılan İlçeye Göre Kadro Bazlı Personel Dağılımı

İlçe	Memur			Sözleşmeli Personel			İşçi			MUBEP ve Hizmet Alımı Personeli			GENEL TOPLAM		
	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T	K	E	T
Menteşe	52	212	264	57	125	182	21	98	119	230	799	1.029	360	1.234	1.594
Fethiye	2	32	34	2	5	7	4	55	59	14	212	226	22	304	326
Bodrum	2	17	19	2	3	5	1	64	65	22	176	198	27	260	287
Milas	-	18	18	2	5	7	1	52	53	9	128	137	12	203	215
Marmaris	3	20	23	2	-	2	2	36	38	7	119	126	14	175	189
Ortaca	-	17	17	1	1	2	-	18	18	2	83	85	3	119	122
Seydikemer	-	6	6	-	-	-	-	5	5	1	48	49	1	59	60
Köyceğiz	-	3	3	-	-	-	-	8	8	1	44	45	1	55	56
Dalaman	-	6	6	-	-	-	-	2	2	2	45	47	2	53	55
Ula	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	49	49	-	51	51
Yatağan	-	5	5	-	-	-	-	11	11	1	28	29	1	44	45
Datça	-	6	6	-	-	-	-	5	5	1	22	23	1	33	34
Kavaklıdere	-	4	4	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	10	10
TOPLAM													444	2.600	3.044

Aşağıdaki Grafik 3.5’te görüleceği üzere diğer ilçeler dikkate alındığında kadın çalışanlar Mentеше ilçesinde en fazla sayıdadır. Bu sayının diğer bir deyişle 360 kişinin ağırlığı grup içindeki (1.594 kişi arasında) oranı %23 iken, genel içindeki (3.044 kişi arasında) oranı ise %12’dir.

Grafik 3.5. Görev Yapılan İlçeye Göre Cinsiyet Dağılımı



3.2.2. Kadın Personelin Kurum İçi Durum Analizi

Tüm istatistiksel analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences versiyon 25.0.0; SPSS Inc., Chicago, IL, ABD) programı ile yapılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler frekans (f), yüzde (%), ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler olarak belirtilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri seti 2018 yılında Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların; yaşı, eğitim düzeyi, kadro, görev unvanı ve nerede çalıştıkları (ilçe) incelenerek elde edilmiş olup verilerin analizi bu bölümde yapılmıştır.

3.2.2.1. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların belediyede hangi kadroda çalıştıklarına ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Kadro Dağılımı

Kadro Türü	f	%
Hizmet Alımı	10	2,25
İşçi	29	6,53
Memur	59	13,29
MUBEP	280	63,06
Sözleşmeli	66	14,86
Total	444	100,0

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının belediyede hangi kadroda çalıştıklarına ilişkin dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %63,06'sının MUBEP aracılığı ile çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %14,86'sının sözleşmeli olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %13,29'unun memur olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %6,53'ünün işçi olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %2,25'inin belediyenin hizmet alımı yapması sonucunda çalıştığı belirlenmiştir.

3.2.2.2. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Yaş Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların yaşlarına ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Yaş Dağılımı

Yaş Dağılımı	f	%
18-25 Yaş Arası	47	10,59
26-35 Yaş Arası	232	52,25
36-45 Yaş Arası	136	30,63
46-55 Yaş Arası	27	6,08
56 Yaş ve Üzeri	2	,45
Total	444	100,0

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının yaş dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %52,25'inin 26-35 yaş aralığında olduğu,

- Belediyede çalışan kadınların %30,63'ünün 36-45 yaş aralığında olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %10,59'unun 18-25 yaş aralığında olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %6,08'inin 46-55 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.
- Ayrıca 56 yaş ve üzerinde olan belediyede çalışan kadınların %0,45 ile sınırlı kaldığı saptanmıştır.

3.2.2.3. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Eğitim Seviyeleri Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların eğitimlerine ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri Tablo 3.8'de sunulmuştur.

Tablo 3.8. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Eğitim Durumu Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
İlkokul	41	9,23
Ortaokul	8	1,80
Lise	90	20,27
Önlisans	80	18,02
Lisans	203	45,72
Yüksek Lisans	22	4,95
Total	444	100,0

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının eğitim durumu dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %45,7'sinin lisans eğitimi aldığı,
- Belediyede çalışan kadınların %20,3'ünün lise mezunu olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %18,0'inin ön lisans eğitimi aldığı,
- Belediyede çalışan kadınların %9,2'sinin ilkokul mezunu olduğu belirlenmiştir.
- Ayrıca ortaokul mezunu ve yüksek lisans eğitimi almış olan belediyede çalışan kadınların az olduğu saptanmıştır.

3.2.2.4. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Çalıştıkları Birime Göre Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların kadrolarına ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri Tablo 3.9'da sunulmuştur.

Tablo 3.9. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Kadro Dağılımı

Kadro	f	%
Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü	24	5,41
Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	5	1,13
Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi Başkanlığı	20	4,50
Deniz ve Kıyı Tesisleri Şube Müdürlüğü	19	4,28
Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı	37	8,33
Emlak ve İstimlak Dairesi Başkanlığı	6	1,35
Fen İşleri Dairesi Başkanlığı	27	6,08
Genel Sekreterlik Makamı	4	,90
Hukuk Müşavirliği	7	1,58
İmar ve Şehircilik Dairesi Başkanlığı	36	8,11
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı	23	5,18
İtfaiye Dairesi Başkanlığı	5	1,13
Kültür Turizm ve Spor Dairesi Başkanlığı	54	12,16
Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığı	35	7,88
Özel Kalem Müdürlüğü	2	,45
Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	70	15,77
Tarımsal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	9	2,03
Teftiş Kurulu Başkanlığı	2	,45
Ulaşım Dairesi Başkanlığı	30	6,76
Yazı İşleri ve Kararlar Dairesi Başkanlığı	12	2,70
Zabıta Dairesi Başkanlığı	17	3,83
Total	444	100,0

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının kadro durumu dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %15,77'sinin kadrosunun Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığında olduğu,

- Belediyede çalışan kadınların %12,16'sının kadrosunun Kültür Turizm ve Spor Dairesi Başkanlığında olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %8,33'ünün kadrosunun Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığında olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %8,11'inin kadrosunun İmar ve Şehircilik Dairesi Başkanlığında olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %7,88'inin kadrosunun Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığında olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %6,76'sının kadrosunun Ulaşım Dairesi Başkanlığında olduğu belirlenmiştir.

3.2.2.5. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Unvanlarına Göre Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan kadınların çalıştıkları kadrolardaki unvanlarına ilişkin frekans (f) ve yüzde (%) değerleri Tablo 3.10'da sunulmuştur.

Tablo 3.10. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Kadro Unvanları Dağılımı

Kadro Unvanı	f	%
Avukat	5	1,13
Bilgisayar İşletmeni	5	1,13
Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi Başkanı	1	,23
Daire Başkanı	1	,23
Hemşire	11	2,48
Hizmetli	1	,23
Hukuk Müşaviri	1	,23
İstatistikçi	1	,23
İşçi	29	6,53
İşçi-Taşeron	290	65,32
İtfaiye Eri	2	,45
Kameraman	2	,45
Mali Hizmetler Dairesi Başkanı	1	,23
Mali Hizmetler Uzmanı	1	,23
Memur	2	,45
Mimar	10	2,25
Mühendis	21	4,73

Programcı	1	,23
Psikolog	1	,23
Sağlık Teknikeri	2	,45
Sanat Tarihçisi	1	,23
Sosyolog	2	,45
Şef	6	1,35
Şehir Plancısı	13	2,93
Şube Müdürü	6	1,35
Tahsildar	1	,23
Teftiş Kurulu Başkanı	1	,23
Tekniker	13	2,93
Uzman	3	,68
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	7	1,58
Veteriner Hekim	3	,68
Total	444	100,0

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının çalıştıkları kadrodaki unvanlarının durumu dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %65,32'sinin buldukları kadrodaki unvanlarının Taşeron-İşçi olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %6,53'ünün buldukları kadrodaki unvanlarının İşçi olduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %4,71'inin buldukları kadrodaki unvanlarının mühendis olduğu saptanmıştır.

3.2.2.6. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Görev Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların buldukları kadrodaki görevlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.11'de sunulmuştur.

Tablo 3.11. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Görev Dağılımı

Görev	f	%	Görev	f	%
Antrenör	1	,23	Kesimhane İşçisi	1	,23
Arkeolog	1	,23	Koro Sanatçısı	1	,23
Avukat	5	1,13	Koruma Uygulama ve Denetim Şube Müdürü	1	,23
Bahçe Bakım Elemanı (Park Bahçe ve Koruların Bakımı)	5	1,13	Mali Hizmetler Dairesi Başkanı	1	,23
Beden İşçisi (Genel)	5	1,13	Mali Hizmetler Uzmanı	1	,23

Bilgi İşlem Dairesi Başkan V.	1	,23	Memur	2	,45
Bilgisayar İşletmeni	5	1,13	Mimar	14	3,15
Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama Teknikeri	1	,23	Misafir İlişkileri Görevlisi (Guest Relations Offi	4	,90
Biyolog	1	,23	Muhasebe Meslek Elemanı	3	,68
Biyosidal Ürün Uygulayıcısı	1	,23	Muhasebe Yetkilisi Mutemedi	2	,45
Büro İşçisi	15	3,38	Mühendis	18	4,05
Büro Memuru (Genel)	119	26,80	Palamarcı	1	,23
Büro Nezaretçisi	3	,68	Peyzaj Mimarı	2	,45
Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi Başkanı	1	,23	Peyzaj Teknikeri	1	,23
Çevre Şube Müdür V.	1	,23	Planlama Şube Müdür V.	1	,23
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Elemanı	2	,45	Programcı	1	,23
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisi	1	,23	Psikolog	3	,68
Diğer Büro Memurları	1	,23	Rekreasyon Uzmanı	3	,68
Diğer Öğretmenler	2	,45	Ruhsat ve Denetim Şube Müdür V.	1	,23
Diğer Veznedarlar ve İlgili Personel	1	,23	Sağlık Teknikeri	2	,45
Diyetisyen (Beslenme Uzmanı)	1	,23	Sanat Tarihçisi	2	,45
Eğitim Şube Müdürü	1	,23	Sosyal Hizmetler Şube Müdür V.	1	,23
Etüt Proje Şube Müdür V.	1	,23	Sosyal Hizmetler ve Danışmanlık Meslek Elemanı	2	,45
Flüt Sanatçısı	1	,23	Sosyolog	2	,45
Genel Evrak Dağıtıcısı	1	,23	Spor Yöneticisi	2	,45
Gıda Mühendisi	1	,23	Su Ürünleri Mühendisi	1	,23
Grafik/Grafik Tasarımı Teknikeri	1	,23	Şef	6	1,35
Güvenlik Görevlisi	7	1,58	Şehir Plancısı	14	3,15
Güvenlik Görevlisi (Silahsız)	6	1,35	Tahsildar	1	,23
Halkla İlişkiler ve Tanıtım Meslek Elemanı	1	,23	Tarımsal Hizmetler Dairesi Başkan V.	1	,23
Harita Mühendisi	1	,23	Teftiş Kurulu Başkanı	1	,23
Harita Teknikeri	4	,90	Tekniker	13	2,93
Hemşire	17	3,83	Tekvando Antrenörü	1	,23
Hentbol Antrenörü	1	,23	Telefon Santral Operatörü	1	,23
Hizmetli	1	,23	Temizlik Görevlisi	24	5,41
Hizmetli (Kamu Kuruluşları)	35	7,88	Temizlik işçisi (el ile - cadde, sokak, park vb.)	3	,68
Hukuk Müşaviri V.	1	,23	Trompet Sanatçısı	1	,23
İlan ve Reklam İşleri Sorumlusu	5	1,13	Uzman	2	,45
İlk ve Acil Yardım Teknikeri /Ambulans ve Acil Bak	2	,45	Uzman (Genel)	1	,23
İnsan Kaynakları Şube Müdürü	1	,23	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	7	1,58
İnşaat Mühendisi	2	,45	Veteriner Hekim	2	,45
İnşaat Teknikeri	1	,23	Viyola Sanatçısı	2	,45
İnşaat Teknolojisi Teknikeri	2	,45	Viyolonsel Sanatçısı (Çelist/viyolonist)	2	,45
İstatistikçi	1	,23	Vurmalı Sazlar Sanatçısı (Perküsyonist)	1	,23
İtfaiye Eri	2	,45	Yapım İşleri İhale Şube Müdürü	1	,23

Kameraman	2	,45	Yazı İşleri ve Kararlar Dairesi Başkanı	1	,23
Kararlar Şube Müdürü	1	,23	Yüzme Antrenörü	1	,23
Keman Sanatçısı (Kemancı)	9	2,03	Ziraat Mühendisi	4	,90
Total	444	100,0			

Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan 444 kadının buldukları kadrodaki görevlerinin dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %26,80'inin büro memuru olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %7,88'inin kamu kurumlarında hizmetli olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %5,41'inin temizlik görevlisi olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %4,05'inin mühendis olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %3,83'ünün hemşire olarak çalıştığı,
- Belediyede çalışan kadınların %3,15'inin mimar olarak çalıştığı belirlenmiştir.

3.2.2.7. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Çalışılan İlçeye Göre Dağılımı

Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan kadınların buldukları yerlere ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.12'de sunulmuştur.

Tablo 3.12. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Buldukları Yerlerin Dağılımı

Lokasyon (ilçe)	f	%
Bodrum	27	6,08
Dalaman	1	,23
Datça	2	,45
Fethiye	22	4,95
Köyceğiz	1	,23
Marmaris	14	3,15
Menteşe	360	81,08
Milas	12	2,70
Ortaca	3	,68
Seydikemer	1	,23
Yatağan	1	,23
Total	444	100,0

Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan 444 kadının buldukları yerlerin dağılımı incelendiğinde;

- Belediyede çalışan kadınların %81,08'inin Menteşe'de bulunduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %6,08'inin Bodrum'da bulunduğu,
- Belediyede çalışan kadınların %4,95'inin Fethiye'de bulunduğu belirlenmiştir.

Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan kadınların belediyede çalışma şeklinin buldukları yerlere göre dağılımına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.13'te sunulmuştur.

Tablo 3.13. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde Çalışan Kadınların Belediyede Çalışma Şekline Göre Buldukları Yerlere Dair Dağılımı

Lokasyon		Personel Türü					Toplam
		Hizmet Alımı	İşçi	Memur	MUBEP	Sözleşmeli	
Bodrum	f	4	1	2	19	2	27
	%	30,0%	3,4%	3,4%	6,8%	3,0%	6,1%
Dalaman	f	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%
Datça	f	0	0	0	2	0	2
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,5%
Fethiye	f	1	4	2	13	2	22
	%	10,0%	13,8%	3,4%	4,6%	3,0%	5,0%
Köyceğiz	f	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%
Marmaris	f	0	2	3	7	2	14
	%	0,0%	6,9%	5,1%	2,5%	3,0%	3,2%
Menteşe	f	3	21	52	227	57	360
	%	30,0%	72,4%	88,1%	81,1%	86,4%	81,1%
Milas	f	2	1	0	7	2	12
	%	20,0%	3,4%	0,0%	2,5%	3,0%	2,7%
Ortaca	f	1	0	0	1	1	3
	%	10,0%	0,0%	0,0%	0,4%	1,5%	0,7%
Seydikemer	f	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%
Yatağan	f	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,2%
Toplam	f	11	29	59	280	66	444
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının çalışma şekline (vasfına) göre buldukları yerlerin dağılımı incelendiğinde;

- Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin *hizmet alımı* ile işe başlattığı 10 kadının Bodrum, Fethiye, Menteşe, Milas ve Ortaca'da bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan 360 kadının Menteşe'de bulunmasına rağmen sadece 3 kadın hizmet alımı ile işe başlamıştır. Diğer bir ifade ile Yatağan, Seydikemer, Marmaris, Köyceğiz, Datça ve Dalaman'da bulunan kadınlardan hizmet alımı ile Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan bulunmamaktadır.
- Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde *işçi* olarak çalışan kadınların Bodrum, Fethiye, Marmaris, Menteşe ve Milâs'ta bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Dalaman, Datça, Köyceğiz, Ortaca, Seydikemer ve Yatağan'da bulunan kadınlar Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde işçi olarak çalışmamaktadır.
- Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde *memur* olarak çalışan kadınların Bodrum, Fethiye, Marmaris ve Menteşe'de bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Dalaman, Datça, Köyceğiz, Milas, Ortaca, Seydikemer ve Yatağan'da bulunan kadınlar Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde memur olarak çalışmamaktadır.
- Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde *MUBEP* aracılığı ile çalışan kadınların bütün bölgelerde bulunduğu tespit edilmiştir.
- Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde *sözleşmeli* olarak çalışan kadınların Bodrum, Fethiye, Marmaris, Menteşe, Milas ve Ortaca'da bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile Dalaman, Datça, Köyceğiz, Seydikemer ve Yatağan'da bulunan kadınlar Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde sözleşmeli olarak çalışmamaktadır.

Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan kadınların eğitim düzeyine göre belediyede çalışma şekline ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.14'te sunulmuştur.

Tablo 3.14. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Belediyede Çalışma Şekline Göre Eğitim Seviyelerinin Dağılımı

Eğitim		Personel Türü					Toplam
		Hizmet Alımı	İşçi	Memur	MUBEP	Sözleşmeli	
İlkokul	f	0	3	1	37	0	41
	%	0,0%	7,3%	2,4%	90,2%	0,0%	100,0%
Ortaokul	f	0	1	0	7	0	8
	%	0,0%	12,5%	0,0%	87,5%	0,0%	100,0%
Lise	f	3	13	5	61	8	90
	%	3,3%	14,4%	5,6%	67,8%	8,9%	100,0%
Önlisans	f	0	4	4	60	12	80
	%	0,0%	5,0%	5,0%	75,0%	15,0%	100,0%
Lisans	f	3	8	40	109	43	203
	%	1,5%	3,9%	19,7%	53,7%	21,2%	100,0%
Yüksek Lisans	f	4	0	9	6	3	22
	%	18,2%	0,0%	40,9%	27,3%	13,6%	100,0%
Toplam	f	10	29	59	280	66	444
	%	2,3%	6,5%	13,3%	63,1%	14,9%	100,0%

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının çalışma şekline (vasfına) göre eğitim seviyelerinin dağılımı incelendiğinde;

- İlkokul mezunu olan 41 kadının %90,2'sinin MUBEP aracılığı ile Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştığı,
- Ortaokul mezunu olan 8 kadının %87,5'inin MUBEP aracılığı ile Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştığı,
- Lise mezunu olan 90 kadının %67,8'inin MUBEP aracılığı ile ve %14,4'ünün işçi olarak Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştığı,
- Ön lisans mezunu olan 80 kadının %75,5'inin MUBEP aracılığı ile ve %15,0'inin sözleşmeli olarak Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştığı,
- Lisans mezunu olan 203 kadının %53,7'sinin MUBEP aracılığı ile ve %21,2'sinin sözleşmeli olarak Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştığı,

- Yüksek lisans mezunu olan 22 kadının %40,9'unun memur olarak Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde çalıştığı belirlenmiştir. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nde memur olarak çalışan 59 kadından 1'i ilkokul mezunudur.

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların belediyede çalışma şekline göre yaşlarına ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.15'te sunulmuştur.

Tablo 3.15. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Belediyede Çalışma Şekline göre Yaşlarının Dağılımı

Yaş		Personel Türü					Toplam
		Hizmet Alımı	İşçi	Memur	MUBEP	Sözleşmeli	
18-25 Yaş	f	2	0	0	42	3	47
Arası	%	4,3%	0,0%	0,0%	89,4%	6,4%	100,0%
26-35 Yaş	f	7	1	25	155	44	232
Arası	%	3,0%	0,4%	10,8%	66,8%	19,0%	100,0%
36-45 Yaş	f	1	22	24	71	18	136
Arası	%	0,7%	16,2%	17,6%	52,2%	13,2%	100,0%
46-55 Yaş	f	0	5	9	12	1	27
Arası	%	0,0%	18,5%	33,3%	44,4%	3,7%	100,0%
56 Yaş ve	f	0	1	1	0	0	2
Üzeri	%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam	f	10	29	59	280	66	444
	%	2,3%	6,5%	13,3%	63,1%	14,9%	100,0%

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının çalışma şekline (vasfına) göre yaşlarının dağılımı incelendiğinde;

- Muğla Büyükşehir Belediyesinde memur olarak çalışan kadınların 26 yaş ve üzerinde olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde işçi olarak çalışan kadınların çoğunun 36-45 yaş aralığında olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde hizmet alımı ile çalışan kadınların 45 yaş ve altında olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde MUBEP aracılığı ile çalışan kadınlardan 56 yaş ve üzerinde kadının olmadığı,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde sözleşmeli olarak çalışan kadınlarından 56 yaş ve üzerinde kadının olmadığı tespit edilmiştir.

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların yaşına göre eğitim seviyelerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 3.16’da sunulmuştur.

Tablo 3.16. Muğla Büyükşehir Belediyesinde Çalışan Kadınların Belediyede Yaşına Göre Eğitim Seviyelerinin Dağılımı

Eğitim		Yaş					Toplam
		18-25 Yaş Arası	26-35 Yaş Arası	36-45 Yaş Arası	46-55 Yaş Arası	56 Yaş ve Üzeri	
İlkokul	f	0	12	19	10	0	41
	%	0,0%	29,3%	46,3%	24,4%	0,0%	100,0%
Ortaokul	f	0	6	2	0	0	8
	%	0,0%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lise	f	17	26	38	7	2	90
	%	18,9%	28,9%	42,2%	7,8%	2,2%	100,0%
Önlisans	f	14	49	16	1	0	80
	%	17,5%	61,3%	20,0%	1,3%	0,0%	100,0%
Lisans	f	16	122	56	9	0	203
	%	7,9%	60,1%	27,6%	4,4%	0,0%	100,0%
Yüksek Lisans	f	0	17	5	0	0	22
	%	0,0%	77,3%	22,7%	0,0%	0,0%	100,0%
Toplam	f	47	232	136	27	2	444
	%	10,6%	52,3%	30,6%	6,1%	0,5%	100,0%

Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 444 kadının yaşına göre eğitim seviyelerinin dağılımı incelendiğinde;

- Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 56 yaş ve üzeri kadınların lise mezunu olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 46-55 yaş arası kadınların ilkokul, lise, ön lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 36-45 yaş arası kadınların ilkokul, ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 26-35 yaş arası kadınların ilkokul, ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu,
- Muğla Büyükşehir Belediyesinde çalışan 18-25 yaş arası kadınların lise ve lisans mezunu olduğu saptanmıştır.

3.2.3. Bütçe Analizi

Bu başlık altında Muğla Büyükşehir Belediyesi cinsiyete duyarlı bütçe uygulamalarına ilişkin 2018 yılı gerçekleştirmeleri dikkate alınarak ve 2018 Yılı Faaliyet Raporu verileri ışığında bütçe analizine ilişkin çeşitli veriler ve açıklamalar yer almaktadır.

Aşağıdaki Tablo 3.17’de 2018 yılı bütçe giderleri kurumsal sınıflandırması diğer bir deyişle harcamayı gerçekleştiren birimler dikkate alınarak verilmiştir.

Tablo 3.17. Bütçe Giderleri Kurumsal Sınıflandırması: 2018

Birimlerin Bütçe Giderleri Türü	Bütçede Öngörülen Tutar (TL)	Net Ödenek Toplamı (TL)	Bütçede Gerçekleşen Tutar (TL)	Gerçekleşme Oranı (%)
Fen İşleri Dairesi Başkanlığı	197.069.000,00	238.038.209,56	184.067.095,36	77,33%
Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığı	182.277.285,00	146.161.369,87	83.141.277,11	56,88%
Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	40.743.840,00	51.008.777,50	45.987.953,91	90,16%
İtfaiye Dairesi Başkanlığı	27.815.500,00	40.309.392,52	38.287.148,21	94,98%
Çevre Koruma ve Kontrol Dairesi Başkanlığı	34.019.245,00	41.188.815,37	29.989.039,46	72,81%
Emlak ve İstimlak Dairesi Başkanlığı	3.358.000,00	29.247.151,83	28.490.240,35	97,41%
Ulaşım Dairesi Başkanlığı	35.301.000,00	43.520.085,97	27.206.447,51	62,51%
Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı	20.937.700,00	23.825.652,22	21.907.814,38	91,95%
Kültür Turizm ve Spor Daire Başkanlığı	8.910.000,00	22.351.502,03	17.978.575,21	80,44%
Zabıta Dairesi Başkanlığı	8.105.500,00	18.185.001,38	16.132.383,66	88,71%
Tarımsal Hizmetler Dairesi Başkanlığı	11.368.600,00	12.247.230,20	8.484.660,30	69,28%
Deniz ve Kıyı Tesisleri Şube Müdürlüğü	17.951.010,00	16.882.350,03	8.467.698,20	50,16%
İmar ve Şehircilik Dairesi Başkanlığı	7.985.000,00	9.862.917,88	7.317.851,83	74,20%
Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı	8.051.590,00	8.574.590,00	5.929.001,20	69,15%
İnsan Kaynakları ve Eğitim Dairesi Başkanlığı	68.126.413,00	11.364.965,29	5.800.447,60	51,04%
Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Şube Müdürlüğü	4.254.935,00	6.825.950,30	5.554.282,80	81,37%
Gençlik ve Spor Dairesi Başkanlığı	12.735.300,00	4.789.273,02	4.789.273,02	100,00%
Özel Kalem Müdürlüğü	4.147.322,00	4.881.153,00	4.668.757,24	95,65%
Hukuk Müşavirliği	1.750.500,00	2.189.960,00	1.879.165,74	85,81%
Yazı İşleri ve Kararlar Dairesi Başkanlığı	1.323.510,00	1.760.510,00	1.688.305,48	95,90%
Genel Sekreterlik	574.700,00	866.360,00	802.788,40	92,66%
Teftiş Kurulu Başkanlığı	194.050,00	225.050,00	207.451,07	92,18%
TOPLAM	697.000.000,00	734.306.267,97	548.777.658,04	74,73%

Aşağıdaki Grafik 3.6’da 2018 yılı bütçe giderleri kurumsal sınıflandırması diğer bir deyişle harcamayı gerçekleştiren birimlere ilişkin veriler grafik olarak gösterilmiştir. Söz konusu grafikte özellikle Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı en fazla harcama yapan üçüncü birim olarak dikkat çekmektedir.

- *Sosyo-Ekonomik Politikalar kapsamındaki Stratejik Amaç 13.* “Yardıma Muhtaç Kimseler, Engelliler, Şehit ve Gazi Yakınları Başta Olmak Üzere Her Kesimden Vatandaşımıza Sosyal Belediyecilik Anlayışının Gerektirdiği Hizmetleri Sunmak” üst başlığındaki “*HEDEF 13.6.* Plan dönemi içinde ilçeler bazında ihtiyaç tespiti yapılarak, ihtiyaç olan yerlerde 2017 yılı sonuna kadar kadın ve çocuk koruma evlerini faaliyete geçirmek,” yer almıştır.
- *Temel Politika ve Önceliklerde;* “Kadınların ve gençlerin istihdamına ve korunmasına yönelik özel önlemler almak” yer almaktadır.
- *Fen İşleri Dairesi Başkanlığının Etüd Proje Şube Müdürlüğü faaliyetleri kapsamında;* “Muğla Büyükşehir Belediyesi İl genelinde hizmet edebilecek Kadın Sığınma Evlerinin Etüd Fizibilite Proje Çalışmalarına başlanmıştır.”
- *Kültür, Turizm ve Spor Dairesi Başkanlığının faaliyetleri kapsamında;* “10 Kasım Atatürk’ü Anma etkinlikleri kapsamında; il genelinde daha önce Anıtkabir’e gitmemiş 275 kadın ve 45 engelli vatandaşımız “Muğlalı Kadınlar Ata’sıyla Buluşuyor” etkinliği adı altında 7 otobüsle Anıtkabir’e götürülmüştür.”
- *Mor Yaşam;* Muğla E Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu ve Seydikemer T Tipi Kapalı Ceza İnfaz Kurumu’ndaki kadın mahkumların temel ve zorunlu gereksinimlerini karşılamak amacıyla 3 aylık periyotlar halinde hijyen paketi dağıtılmaktadır. Ayrıca çocuk cezaevinde ve ceza infaz kurumlarında anneleri ile birlikte kalan çocukların oyuncak, kitap ve giysi gibi ihtiyaçları tespit edilerek hijyen paketleri ile birlikte ihtiyaçları karşılanmaktadır.
- Habitat Derneği ile yapılan “*Kız Kardeşim Projesi*” kapsamında; Muğlalı kadınlar finansal okur- yazarlık ve iletişim eğitimleri almaktadır. Eğitimlerde; Temel Finansal Okuryazarlık, Mobil Fotoğrafçılık ve İnternet Reklamcılığı alanına ilişkin konular işlenmektedir. Proje kapsamında; kadınların ekonomik ve sosyal konumlarını güçlendirmek, ekonomik ve toplumsal hayata katılım konusunda gerekli bilgi ve becerilerle donatılması hedeflenmekte olup, 2018 yılı içerisinde 235 kadına eğitim verilmiştir.
- *Melsa Muğla El Sanatları San. Tic. Ltd. Şirketi;* kaybolmaya yüz tutmuş yöresel el sanatlarının yaşatılması, geliştirilmesi ve ev kadınlarına istihdam sağlanması amacıyla kurulmuştur.

- *Öneri ve tedbirler kapsamında;* Muğla Büyükşehir Belediyesinin, diğer belediyelerce yapılan işlerden “ayırt edici ve yenilikçi kılan” çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır. Belediyemizin insana öncelik veren, toplumun tüm kesimlerini kapsayan yaşlı, engelli, kadın, çocuk dostu uygulamalarının sayısını artırıp, tüm kent mekânında yaygınlaştırarak öncü ve örnek olmaya devam edilmelidir.



SONUÇ ve ÖNERİLER

Çalışmanın ana temalarından olan “toplumsal cinsiyet ve bütçe” kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmanın kavramsal boyutunda görülmüştür ki toplumsal cinsiyet kavramı ne denli iyi anlaşılır ve hem idare edilenler hem de idare edenler tarafından özümсенirse; kadınlara yönelik faaliyetlerin çoğalacağı gibi kadınların toplum nazarında görünürlüğü o derece artacaktır. Ayrıca aynı konuda yapılan öncül uygulama ve iyi örnekler konunun anlaşılmasında önemli bir etkidir.

Cinsiyete duyarlı bütçe uygulamalarında yerel yönetim faktörünün ele alındığı söz konusu araştırmada yasal düzenlemeler önem arz etmektedir. Çünkü kendini kanunlarla bağlı sayan yerel yönetimler için tüm faaliyetlerin ve politikaların temel hareket noktası yapılan işin yasallığıdır. Bu kapsamında ele alınan konu; Anayasa, yasalar ve çeşitli kamu kurumlarının mevzuatı olmak üzere çeşitli ilgili metinler incelenmiştir. Ayrıca yerel yönetimlerin cinsiyete duyarlılık ve bütçeleme ilişkisi perspektifinde; belediyeler, il özel idareleri, belediye meclisi, kent konseyi ve köyler dikkate alınmış olup konu derinlemesine irdelenmiştir.

Muğla Büyükşehir Belediyesi özelinde cinsiyete duyarlı bütçe uygulamalarının belediye bünyesinde istihdam edilen kadın çalışanlara ilişkin analizlerin yer aldığı bu çalışmada değerlendirmeler iki çerçevede ele alınmıştır.

Analizin ilk kısmında kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırmalı olarak; (i) cinsiyete göre personel dağılımı, (ii) yaş gruplarına göre personel dağılımı, (iii) eğitim seviyesine göre personel dağılımı, (iv) görev yapılan birime göre personel dağılımı, (v) görev yapılan ilçeye göre personel dağılımı dikkate alınmıştır.

Analizin diğer kısmında ise Muğla Büyükşehir Belediyesi’nden kadın çalışanlara ilişkin temin edilen 2018 yılsonu itibariyle daha ayrıntılı veriler önceki analizdekine benzer şekilde kategorize edilerek değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır.

Her iki analize ilişkin olarak ulaşılan sonuçlara değinmek gerekirse genel olarak aşağıdaki şu hususların öne çıktığı söylenebilir.

- *Kadın ve erkek çalışanlar karşılaştırmalı analiz edildiğinde;*

Toplam 3.044 kişilik kadronun geneli dikkate alındığında 444 kişisi kadın çalışanlardan, 2.600 kişisi ise erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Toplam çalışanların %15'i (444 kişi) kadınlardan oluşurken %85'i (2600 kişi) ise erkeklerden oluşmaktadır. Bu oran her ne kadar düşük olsa da zaman içerisinde artacağı öngörülmektedir. Kadınların ve erkeklerin; (i) memur, (ii) sözleşmeli personel, (iii) işçi, (iv) MUBEP ve hizmet alımı personeli şeklinde dört farklı kadro türünde istihdam edilmektedir.

Kadınların yoğun olarak çalıştığı kadro türü ise 280 kişi olarak MUBEP olurken, en az kadın çalışan sayısı ise 10 kişi olarak Hizmet Alımı Personeli sınıfında yer almaktadır. Kadın çalışanlar, yoğun olarak 236 kişiyle 26-35 yaş grubunda yer almaktadır. Dolayısıyla denilebilir ki istihdam edilen kadın sayısı artmaktadır.

Kadın çalışanların sayı olarak 203 kişiyle en fazla olduğu eğitim seviyesi lisans düzeyidir. Bu da gösteriyor ki eğitilmiş kadınların istihdamı daha kolay olup artmaktadır. Kadın çalışanların sayı olarak 70 kişiyle en fazla olduğu çalışılan birim Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı olduğu görülmektedir. Faaliyet alanı dikkate alındığında söz konusu alanda kadınların istihdam edilmesi makul ve anlaşılır görülmektedir.

Kadın çalışanların sayı olarak 360 kişiyle en fazla istihdam edildiği ilçe Menteşe olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun çeşitli sebepleri olabileceği gibi ilçe belediyesinin politik tercihi de olabileceği düşünülmektedir.

- *Kadın çalışanlar kendi içinde karşılaştırmalı analiz edildiğinde;*

Belediyede çalışan kadınların %63,06'sının MUBEP kadrosunda çalıştığı ve bu sayının 444 kişi arasında 280 kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Belediyede çalışan kadınların %52,25'inin 26-35 yaş aralığında olduğu ve bu sayının 444 kişi arasında 232 kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Belediyede çalışan kadınların %45,7'sinin lisans eğitimi aldığı ve 444 kişi arasında 203 kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Belediyede çalışan kadınların %15,77'sinin kadrosunun Sağlık ve Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığında olduğu ve bu sayının 444 kişi arasında 70 kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Belediyede çalışan kadınların ilk üç sırada; %65,32'sinin buldukları kadrodaki unvanlarının Taşeron-İşçi olduğu, %6,53'ünün işçi olduğu ve %4,71'inin ise mühendis olduğu saptanmıştır. Kadın çalışan sayısındaki yoğunluk özellikle dış kaynaklı işçi-taşeron alımlarından sağlanmıştır. Belediyede çalışan kadınların %26,80'inin büro memuru; %7,88'inin hizmetli; %5,41'inin temizlik görevlisi; %4,05'inin mühendis; %3,83'ünün hemşire ve %3,15'inin ise mimar olarak çalıştığı belirlenmiştir.

Belediyede çalışan kadınların ilk üç sırada; %81,08'inin Menteşe'de, %6,08'inin Bodrum'da ve %4,95'inin ise Fethiye'de istihdam edildiği belirlenmiştir. Menteşe ilçesinde oluşan yoğunluğun genel personel dağılımı içerisinde sayıca fazla olmasının nedeni Muğla Büyükşehir Belediyesi merkezinin Menteşe ilçe sınırları içerisinde bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Belediyede memur olarak çalışan kadınların 26 yaş ve üzerinde olduğu, işçi olarak çalışan kadınların çoğunun 36-45 yaş aralığında olduğu, hizmet alımı ile çalışan kadınların 45 yaş ve altında olduğu tespit edilmiştir. Belediyede çalışan 56 yaş ve üzeri kadınların lise mezunu olduğu, 46-55 yaş arası kadınların ilkokul, lise, ön lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu, 36-45 yaş arası kadınların ilkokul, ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu, 26-35 yaş arası kadınların ilkokul, ortaokul, lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu, 18-25 yaş arası kadınların lise ve lisans mezunu olduğu saptanmıştır.

Kadınların yerel yönetimlerde istihdam edilmesi ve sayıların her geçen gün artmasının ilk şartı politik tercihin bu yöndeki politikaları savunan yönetimlerin desteklenmesidir. Çünkü kadınlar ne kadar yerel yönetimlerde görünür olursa sonraki siyasi tercihlerde

diğer bir deyişle seçimlerde kadınlara yönelik politika söylemlerinde artış o denli fazla olacaktır.

Ayrıca kadınların yerel yönetim birimlerinde hem çalışan hem de idareci ve karar verici konumları ne kadar güçlenir ve yaygınlaşırsa uygulanacak politikalar o derece fazlalaşacaktır. Tüm bunları sağlayabilmek için de elbette ki hazırlanacak olan yerel yönetim bütçelerin cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımı ekseninde hazırlanması gerekmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, performans programlarıyla belirlenen bütçe hedeflerinin, kadınların da içinde bulunduğu şekilde ortaya konmasıdır. Bu analizi destekleyecek olan diğer çalışmalar, belediyelerin diğer politika belgelerinin (stratejik planlar, yıllık faaliyet raporları, web siteleri) toplumsal cinsiyet denetimine tabi tutulması ve bütçeler ile politika yapım süreçlerinin, örtüşüp örtüşmediğinin tespit edilmesidir. Bunun da ötesinde, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe denetimini daha ileriye taşımak, bütçe gerçekleştirmelerinin takibini ve etki analizlerinin geliştirilmesini gerektirmektedir. Ancak, bu kapsamlı çalışmaların sonucunda cinsiyet eşitsizlikleri ve kadınlara dönük köklü ayrımcılık görünür kılınabilecek; politika yapım süreçlerinde etkili olacak araçlar geliştirilebilecektir.

KAYNAKÇA

Açar, F. (2019). *Birleşmiş Milletler'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Değerlendirilmesi*. Uşak.

[Aile ve Çalışma. \(2019\). Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, \(Aile ve Çalışma\), https://ailevecalisma.gov.tr/istanbul/projeler, Erişim Tarihi:23.10.2019](https://ailevecalisma.gov.tr/istanbul/projeler)

Aile ve Çalışma. (2019b). Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (Aile ve Çalışma), <https://ailevecalisma.gov.tr/ksgm/faaliyetler/projelerimiz/> Erişim Tarihi: 25.10.2109

Akduran, Ö. (2013). 5018 Sayılı Kanun ve Kamu İdarelerinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, F. K. Altuğ (Dü.) içinde, *Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar*, 19-34, Ankara: Seçkin

Aksoy, Ş. (1998). *Kamu Maliyesi*. Üçüncü Baskı. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Alkan, A. (2000). *Yerel Politika ve Kadın*. Ankara: Ankara Üniversitesi Kasaum/KADER.

Anonim. (1998b). *Gender Planning Principles, World Bank. On Line: Http://Www.Worldbank.Org*. Erişim Tarihi:13.09.2019.

Arem. (2008). *Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler: Kadın Dostu Kente Doğru*. Ankara: Sabancı Vakfı.

Bal, T. (2015). Performans Esaslı Bütçeleme (PEB) Sistemi Çerçevesinde Alternatif Modellerin Türkiye'de Uygulanabilirliği. *Sayıştay Dergisi*, 96, 25-54.

Batirel, Ö.F. (1990). *Kamu Bütçesi*, 6. Baskı, İstanbul: M.Ü. Nihad Sayâr Yayın ve Yardım Vakfı.

Batirel, Ö.F. (1996). *Kamu Bütçesi*. 8. Baskı. İstanbul: M.Ü. Nihat Sayar Eğitim Vakfı Yayınları,

Bellamy, K. (2002). *Gender budgeting*. Retrieved September 6, 2013, from <http://www.wbg.org.uk/pdf/Gender%20BudgetsCouncil%20of%20Europe%20Bellamy%20oo3.pdf>. Erişim Tarihi:13.10.2019.

Berktaş, F. (2000). *Tektanrılı Dinler Karsısında Kadın*, İstanbul: Metis Yayınları.

Berktaş, F. (2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*. No 7.

Birleşmiş Milletler Binyıl Bildirgesi (2000). http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/mill_decl_turkce.pdf. Erişim Tarihi:13.09.2019.

Budlender, D., D. Elson, G. Hewitt, T. ve Mukhopadhyay. (2002). *Gender Budgets Make Cents*. Commonwealth Secretariat, IDRC CRDI, UNIFEM.

Bulutoglu, K. (2004), *Kamu Ekonomisine Giriş*. İstanbul: Batı Türkeli Yayıncılık.

Cansız, H. (2009). *Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı ve Türkiye'ye İlişkin Öneriler*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Coskun, G. (2000). *Devlet Bütçesi: Türk Bütçe Sistemi*. Altıncı Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Dış ilişkiler ve Yurtdışı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (t.y.). *Onaylanan ILO sözleşmeleri*. <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/diyih.portal?page=disiliskiler&id=2.2>, Erişim Tarihi: 02.10.2019.

Çelik, Ö. ve Atabey, S. (2013). Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,13(4), 151-166.

Çıplak, B. (2015). Belediyelerde sosyal bütçe anlayışı açısından Çanakkale Belediyesi'nin incelenmesi ve değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans*

Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
Çanakkale.

Dikmen, C. (2015). *Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Türkiye Uygulaması*. İzmir.

Doğan, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye Değerlendirmesi.
Yayınlanmamış Yüksek Lisan Tezi. Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Manisa

Doğan, A. (2013). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik
Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme,
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 75-95.

Downes, R., Von Trapp, L., & Nicol, S. (2016). Gender budgeting in OECD countries.
OECD Journal on Budgeting, 16(3), 71-107.

Dökmen, Z.Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet, Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul:
Remzi Kitabevi.

Dönmez, Ö. (2005). *Kavram-Teori ve Politikalar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Edizdoğan, N. (2005). *Kamu Bütçesi*. Bursa: Basak Matbaacılık.

Elson, D. ve Çağatay, N. (2000). The Social Content of Macroeconomic Policies.
World Development, 28(7), 1347-1364.

Emrealp, S. (2005). *Yerel Gündem 21 Uygulamaya Yönelik Kolaylaştırıcı Bilgiler*
Elkitabı. 2. Baskı. İstanbul: Birmat Matbası.

European Women’s Lobby (2004). *Gender Budgeting: An Overview by The European*
Women's Lobby, February
[http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/policies/gende
r%20equality/Gender_en.pdf](http://www.womenlobby.org/SiteResources/data/MediaArchive/policies/gender%20equality/Gender_en.pdf) Erişim:21.09.2019.

Falay, N. (1995): *Program Bütçe Sıfır-Esaslı Bütçe Sistemleri*. İstanbul. Filiz Kitabevi

- Frey, R., ve Köhnen, M. (2012). *Guidance Gender Budgeting in Public Administration*, Vienna Federal Chancellery – Federal Minister for Women and Civil Service Department II/1 for Gender Equality and Legal Issues
- Genç, M. (2010). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Türk Bütçe Sistemine Uygulanabilirliği, *Uzmanlık Tezi*, T.C. Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Genç, M. (2010). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kamu Hizmetlerinde Etkinlik, *Sayıştay Dergisi*, 77.
- Güler, B.A. (2010). *Türkiye'nin Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Gültekin, L. (2013). Giriş. *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*. (Ed. Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek). İstanbul: Atılım Üniversitesi.
- Günlük-Şenesen, G. (2008). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye İçin Bir Değerlendirme*. Bütçe Sürecinde Parlamentonun Değişen Rolü Sempozyumu, Bütçelemede Yeni Yaklaşımlar Oturumu, Afyonkarahisar.
- Günlük-Şenesen, G. (2013). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Kapsam, Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler. F. Altuğ, A. Kesik & M. Şeker (Ed.), *Kamu Bütçesinde Yeni Yaklaşımlar* içinde (97-121), Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Gürsoy, B. (1983). *Kamu Maliyesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları
- Hofbauer Balmori, H. (2003), *Gender and Budgets*, BRIDGE (Development- Gender) Institute of Development Studies University of Sussex Overview Report, <http://www.eldis.org/vfile/upload/1/document/0708/DOC19156.pdf>
Erişim:23.10.2019.
- IFUW. (2004). Gender Budgeting-An Overview By The European Women's Lobby".

İpek, Y.D. (2017). Cinsiyete Duyarlı Performans Esaslı Bütçeleme Sisteminin Uygulanabilirliğinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(19), 44-61.

İŞKUR. (2019). Türkiye İş Kurumu, (İŞKUR). <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/uluslararasi-iliskiler-ve-projeler/projeler/> , Erişim Tarihi: 29.10.2019

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2014). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu*. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 14.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014). *Türkiye’de kadın*. <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>. Erişim Tarihi: 10.10.2019

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM). (2008). *Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı 2007-2010*. Ankara.

Kalaycı, İ. ve Kartal, K. (2011). Cinsiyete duyarlı bütçeleme: AB-Türkiye müzakere sürecinde TBMM için somut öneriler. *Mülkiye Dergisi*, 273(35), 25-41.

Kalenderoğlu, M. (2002). *Kamu Maliyesi, Bütçe ve Borçlanma*, Ankara: Seçkin Kitabevi.

Klatzer, E. (1990). *Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu*, Çev. Fethi Keleş ve Orhan Bilgin, TESEV Yayınları, İstanbul.

Klatzer, E. (2008), “The integration of Gender Budgeting in Performance-Based Budgeting”, Bilbao.

Klatzer, E. (2011). *Yerelde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kılavuzu*. Çev.: F. Keleş ve O. Bilgin. İstanbul: TESEV Yayınları.

Klatzer, E. (2012). Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve bütçeleme kılavuzu. Tesev Web Sitesi. <http://www.tesev.org.tr/assets/publications/file/Yerel%20Y%C3%B6netimlerde>

e

%20Toplumsal%20Cinsiyet%20E%20C5%9Fitli%20C4%9Fi%20ve%20B%20C3%B
C t%20C3%A7eleme%20K%20C4%B1lavuzu.pdf. Erişim Tarihi: 24.09.2019

Leadbetter, H. (2004), *Gender Budgeting*, Policy and technical perspective for CIPFA members and Students, Issue Number 4, The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy, London, March, <http://www.onlinewomeninpolitics.org/pfma-genderbudget.pdf>, Erişim: 20.10.2019

Maliye Bakanlığı. (2009). *Performans Programı Hazırlama Rehberi*. Ankara

Maurer (2012), *Gender Budgeting Making Effective Equality between Women and Men a Reality ... Step by Step to a Gender-equal Budget*, Vienna

MEB. (2019). Milli Eğitim Bakanlığı, (MEB). <http://sgb.meb.gov.tr/www/dokumanlar/icerik/30>, Erişim Tarihi: 17.10.2019

Metin M. (2007). Feminizme Mali Bakış (Cinsiyete Duyarlı Bütçeler), *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(509), 59

Muğla Büyükşehir Belediyesi. (2017). *2015- 2019 Stratejik Planı*. https://www.mugla.bel.tr/uploads/sayfatr/2015_2019_stratejik_plan.pdf Erişim Tarihi: 17.10.2019

Muğla Büyükşehir Belediyesi. (2018). 2018 Yılı Faaliyet Raporu. https://www.mugla.bel.tr/uploads/sayfatr/mali_hizmetler/faaliyet_raporu_2018.pdf, Erişim Tarihi: 17.10.2019

Mutluer, K., Öner. E. ve Kesik, A. (2006). *Bütçe Hukuku*. İkinci Baskı. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Nevin ř. (2020). *Kadın Dostu Kentler Avrupa'dan Örnekler*, www.unfpa.org.tr/turkey/rapyay/kadindostukentler.pdf, (10.01.2020)

ODI. (2003), "Results-Oriented Public Expenditure Management: Will It Reduce Poverty Faster?", *ODI Briefing Paper*, April.

Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 302-312

Özdemir, A.T. (2011). Mahalli İdarelerde Halk Katılımı Bağlamında Kent Konseyleri. *Sayıştay Dergisi*, 83, 31-56.

Pınarcıoğlu, N.Ş. (2011). Yerel Siyaset ve Kadın Katılımı: İstanbul Ve Kocaeli'nde Niteliksel Bir Araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Resmi Gazete. (1924). 442 Sayılı Köy Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.442.pdf>, Erişim Tarihi: 29.10.2019

Resmi Gazete. (1965). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.657&MevzuatIliki=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=657>, Erişim Tarihi: 12.10.2019

Resmi Gazete. (1999). 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.4447&MevzuatIliki=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=4447>, Erişim Tarihi: 12.10.2019

Resmi Gazete. (2004). 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5216.pdf>, Erişim Tarihi: 31.10.2019

Resmi Gazete. (2005a). 5393 Sayılı Belediye Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5393.pdf>, Erişim Tarihi: 29.10.2019

Resmi Gazete. (2005). 5302 Sayılı İl Özel İdaresi Kanunu.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5302.pdf>, Erişim Tarihi:
28.10.2019

Resmi Gazete. (2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510>, Erişim Tarihi: 12.10.2019

Resmi Gazete. (2011). 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>. Erişim Tarihi:10.10.2019

Resmi Gazete. (2011). 6111 Sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun.
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.6111&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6111>, Erişim Tarihi:12.10.2019

Resmi Gazete. (2014). 1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>. Erişim Tarihi:10.10.2019

Schick, A. (2003), "The Performing State: Reflection on An Idea Whose Time Has Come But Whose Implementation Has Not," *OECD Journal on Budgeting*, 3(2), 71-103.

Scholz, W., Hagemeyer, K., & Cichon, M. (2000). Social budgeting. *International Labour Organization*.

Sharp, R. (2003). *Budgeting For Equity: Gender Budget Initiatives Within a Framework of Performance Oriented Budgeting*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), http://www.wbg.org.uk/sharp_2003.pdf, Erişim: 01.09.2019.

- Sharp, R. (2006). “Engendering the Government Budget: Performance Based Budgeting and the Challenge of the Care Economy”, *Proceedings of the 35th Australian Conference of Economicists*, Curtin University, Australia: Perth, 1-16.
- Sharp, R. and Broomhill, R. (2002). Budgeting for equality: The Australian experience. *Feminist Economics*, 8(1), 25-47
- Soylu, F. (1999). *Kamu Bütçesi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Stotsky, J. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Status, *IMF Working Paper*, WP/16/149.
- Stotsky, J.G. (2006). Gender Budgeting, *IMF Working Paper* WP/06/232, Fiscal Affairs Department, October, <http://www.imf.org/External/pubs/ft/wp/2006/wp06232.pdf>, Erişim: 22.10.2019.
- Sumbas, A. (2013). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politika Yaklaşımı Çerçevesinde Türkiye’de Belediyelerin Hukuksal ve Siyasal Durumları. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3(1), 31-44.
- Şahin İpek, E.A. (2013). *Kamu Kesiminde Performans Yönetim Aracı Olarak Performans Esaslı Bütçeleme Sistemi: Büyükşehir Belediyeleri Örneği*, Türkiye Belediyeler Birliği Yayını, Ankara.
- Şahin, M. (2013). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) Yazımına Kuşbakışı. *Fe Dergi: Feminist Elestiri*, 5(2).
- Şeker, M. (2011). *Yerel Yönetimlerde Sosyal Bütçeyi İzleme Raporu*. TESEV Yayınları.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013*. Ankara: Fersa Ofset,
- TBMM. (2014). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon*. Ankara: TBMM

- TEPAV, (2007). İyi Yönetişim için Örnek Bir Model: Katılımcı Bütçeleme. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırmaları Vakfı Yönetişim Etüdları Programı, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271229711r9770.Iyi_Yonetisim_Icin_Ornek_Bir_Model_Katilimci_Butceleme.pdf Erişim Tarihi: 21.10.2019
- Tepekule, U., Özcan, P.M., ve Kayalıdere, G. (2016). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2316-2331.
- Tosun, E. (2002). Bütçe Süreci: Gelişmiş Ülke Örnekleri ve Türkiye Eleştirisi. *Bütçe Dünyası Dergisi*, 2(13).
- Tüğen, K. ve Özen A. (2008). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı, *Maliye Dergisi*, 154, 1-11.
- TÜİK. (2019). Türkiye İstatistik Kurumu, (TÜİK). http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018, Erişim Tarihi: 14.10.2019
- Türkiye Büyük Milet Meclisi. https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf . Erişim Tarihi: 02.10.2019.
- Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Temel Eğitim Seti*. TC Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, UNFPA, Avrupa Komisyonu Türkiye Delegasyonu, Ankara: Dumat Ofset,
- Yakar-Önal, A. (2011). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Yerel Yönetimler Deneyimleri. 3. *Uluslararası Kadın Konferansı-Kadın Kentlerine Doğru* (5-6 Şubat 2011), Diyarbakır, Türkiye.
- Yamanoğlu, A. (2008). Toplumsal Cinsiyet Analizi (Tokat İli Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Yıldız, N. (2015). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Abdül Celal Vargeloğlu

Doğum Yeri: Sungurlu / Çorum

Doğum Tarihi: 12/09/1988

Medeni Hali: Bekar

Eğitim Bilgileri

Lise : Sungurlu Haydar Öztaş Anadolu Lisesi (2002-2006)

Lisans : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İ.İ.B.F. Kamu Yönetimi (2009-2013)

Yüksek Lisans: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı (2013-.....)

Mesleki Bilgiler

- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İ.İ.B.F. Öğr. Asistanlığı (2013-2015)
- PEGEM Eğitim Kurumları Kamu Hukuku Öğretmenliği (2014-2016)

Milli Savunma Üniversitesi Kara Harp Okulu Öğretim Görevlisi (2017-.....)