

Para ile satılamaz.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Ziya Gökalp Cad. No: 40 Kızılay Ankara
Tel: 0312 430 45 77 Faks: 0312 430 76 70
www.ksgm.gov.tr

Avrupa Birliği'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin İrdelenmesi



**T.C.
BAŞBAKANLIK
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**

Avrupa Birliği'nde
Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin
Ana Plan ve Politikalara
Yerleştirilmesi:
Hollanda, Romanya ve
Türkiye Örneklerinin
İrdelenmesi

Meryem Meltem TATLIER BAŞ

Ankara 2011

T.C.
BAŞBAKANLIK
Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE TOPLUMSAL CİNSİYET
EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA
YERLEŞTİRİLMESİ: HOLLANDA, ROMANYA VE
TÜRKİYE ÖRNEKLERİNİN İRDELENMESİ

UZMANLIK TEZİ

Meryem Meltem TATLIER BAŞ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Alev ÖZKAZANÇ

ISBN: 978-975-19-5025-3

Basım Yeri: Afşaroğlu Matbaası
0 312 384 54 88 - Ankara

TEřEKK¼R

Bu tez çalışmasının hazırlanmasında benden desteklerini esirgemeyen, sonsuz sevgileri ve emekleri ile beni bug¼nlere taşıyan anneme ve babama, benimle birlikte t¼m sıkıntılara katlanan ve mutlak destek sunan eşime, bana her zaman bir adım ileriye g¼rmekte rehber olan ve ışıktutan ağabeyime, danışmanım olmayı kabul ederek bana vakit ayıran ve g¼r¼řleri ile destek sunan Doç. Dr. Alev ¼ZKAZAN'a, sundukları destek ve motivasyon için Kadın Stat¼s¼ Genel M¼d¼rl¼ę¼ y¼neticileri ile mesai arkadaşlarıma ve burada adını sayamadığım bana desteklerini esirgemeyen ailemin diğer ¼yelerine ve dostlarıma teřekk¼rlerimi sunarım.

ÖZET

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine erişim için 1990'larla birlikte ortaya çıkan bir stratejidir. Özellikle uluslararası kuruluşlar tarafından öne çıkarılan bu stratejinin uygulanmasının tespitinde sıkıntılar yaşanmakta, toplumsal cinsiyete özgü politikalar ile karıştırlabilmektedir. Bu çalışma ile bahse konu yanlış anlamlandırmaların giderilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi stratejisi ve süreçlerinin açıklanması, bu çerçevede Avrupa Birliği ile Hollanda, Romanya ve Türkiye'deki yerleştirme stratejisinin irdelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma neticesinde Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesi politikalarını çoğunlukla üye devletlerini bağlayıcı mevzuat çerçevesinde düzenlemediği, toplumsal cinsiyete ilişkin bağlayıcı mevzuatın yalnızca istihdam politikaları çerçevesinde geliştiği anlaşılmıştır. İncelenmiş bulunan ülkelerden Hollanda'da kadın istihdamına yönelik düzenlemelerin yanında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesine yönelik uygulamaların da olduğu tespit edilirken, incelenen kaynaklar doğrultusunda, Romanya'da yerleştirme düzenlemelerinin yoğun olmadığı, düzenlemelerin büyük oranda kadın istihdamı çerçevesinde gerçekleştirildiği anlaşılmıştır. Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına bakıldığında ise istihdam politikalarına odaklı anlayış yerine farklı sorun alanlarına eğilin-diği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara yerleştirilmesine örnek oluşturacak uygulamaların bulunduğu, ancak yerleştirmenin tüm süreçleri ile uygulamaya yansıtılamadığı görlmştr.

ABSTRACT

Gender mainstreaming is a strategy that aims to reach gender equality goal. This strategy was born in 1990's as a result of intensive highlighting activities by international organizations. Despite its importance in reaching gender equality, implementation of this strategy is problematic to determine and usually misconceived and confused with gender specific policies. In order to eliminate these misconceptions this study aims to explain gender mainstreaming strategy and its procedures. In this framework the gender mainstreaming strategy of European Union, Netherlands, Romania and Turkey is analysed.

As a result of this study it is understood that, gender mainstreaming is not arranged under legally binding instruments for member states by European Union and the only legally binding legislation on gender equality is related to employment policies. It is found that one of the sample cases, Netherlands, has legislation on women employment policies, moreover gender mainstreaming is implemented. On the other hand, according to the resources, in Romania gender mainstreaming is not intensely regulated and regulations mostly cover women employment policies. When we look at the Turkish gender equality policies, it is seen that employment is not the only point that is focused and examples for gender mainstreaming is observed in different areas, but every levels of mainstreaming is not fully included to the implementation.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
İÇİNDEKİLER	VII
KISALTMALAR	IX
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	7
1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA YERLEŞTİRİLMESİ KAVRAMI	9
1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısının Devlet Politikalarına Yansıması: Devlet Feminizmi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi	9
1.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Kavramının Dünyadaki Gelişimi	18
1.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Kavramının Avrupa Birliği'ndeki Gelişimi	21
İKİNCİ BÖLÜM	25
2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA YERLEŞTİRİLMESİ SÜRECİ	27
2.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi İçin Doğru Süreç	27
2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi İçin Engeller	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	49
3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA YERLEŞTİRİLMESİ UYGULAMALARI VE ÜLKE İNCELEMELERİ	51
3.1 Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Bu Anlayışın Değerlendirilmesi	51
3.2 Hollanda	64
3.2.1 Hollanda'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Uygulaması	64
3.2.2 Hollanda'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Uygulamasının Değerlendirilmesi.....	71
3.3 Romanya.....	73
3.3.1 Romanya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Uygulaması	73
3.3.2 Romanya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Uygulamasının Değerlendirilmesi.....	78
3.4 Türkiye	79
3.4.1 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Uygulaması	79
3.4.2 Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Uygulamasının Değerlendirilmesi.....	97
SONUÇLAR VE ÖNERİLER	101
KAYNAKÇA	107
EKLER	117
EK I.....	119
EK II	122
EK III.....	123

KISALTMALAR

Kısaltmalar Açıklaması

AB	Avrupa Birliği
ANES	Romanya Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Mekanizması
AT	Avrupa Topluluğu
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
CODES	Romanya Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Danışma Komisyonu
CONES	Romanya Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Komisyonu
DCE	Hollanda Eşitlik (Özgürleştirme) Politikaları Koordinasyon Birimi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
KSK	Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu
KSSGM	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
RTÜK	Radio Televizyon Üst Kurulu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
UNDP	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNIFEM	Birleşmiş Milletler Kadınlar için Kalkınma Fonu
VCE	Hollanda Kadın Kamu Politikalarının Değerlendirmesi Komisyonu
Yerleştirme	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi

GİRİŞ

GİRİŞ

Dünyanın uzun yıllar içerisinde bulunduğu çatışmaların, ülkelerin genel refahını düşürmesi ile barışçıl ve demokratik toplumlara duyulan ihtiyaç ve bununla birlikte insan hakları kavramının ortaya çıkışı, dünyada tüm bireylerin eşit doğdukları inancını yaygınlaştırmıştır. Bu inancın sonuçlarından biri de, farklılıkları nedeniyle erkeklerle eşit olmadığına inanılan kadınların insan haklarının göz ardı edildiğinin farkına varılması ve kadınların devletlerden temel insan haklarını tasarruf edebilmeyi talep etmesidir. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikler, uzun yıllar bir kadın sorunu olarak ele alınmış, eşitlik mücadelesi kadınların mücadelesi olarak görülmüştür. Demokratik devletlerin varlıklarını güçlendirmesi için sürdürülebilir kalkınmaya ihtiyaç duyması, sürdürülebilir kalkınmanın ise kadınlar olmaksızın gerçekleştirilemeyeceğinin anlaşılması ile eşitlik mücadelesi devletler tarafından sahiplenilmeye, bir toplum sorunu olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Bunun yanında kadın sorununun temelinde toplumsal kalıpyargıların yattığının anlaşılması ile sorun toplumsal cinsiyet sorunu olarak tanımlanmaya başlanmıştır. Neticede demokratik toplumların sürdürülebilir kalkınmaya erişmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekliliği doğmuştur. Bu çerçevede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi için kadınlara yönelik politika ve programlar geliştirilmiştir. Kadın erkek eşitsizliği sorunu, bir toplum sorunu olarak algılanmasına rağmen yürütülen plan ve programlar yine yalnızca kadınlara ait belirli sorun alanlarıyla (şiddet, üreme sağlığı v.b.) sınırlı kalmıştır. Bu sınırlılık toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve kadın sorunlarının hayatın her alanı ile ilişkili olması nedeniyle, sorunun çözümünde yetersiz kalınmasına neden olmuştur. Oysaki sorunun her alanda olması, çözümün de tüm alanlara yaygınlaştırılmasını gerektirir. İşte bu bakış açısından hareketle, öncelikle kalkınma politikalarına, daha sonra tüm alanlara toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi amacıyla, başta uluslararası kuruluşlar tarafından olmak üzere “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi” kavramı geliştirilmiştir.

Bu çalışma ile günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisinde önemli bir yere sahip olan, uluslararası ve ulusüstü kuruluşlar ta-

rafından sahiplenilen ve hakkında pek çok karar yayınlanan “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi”nin Avrupa Birliği (AB) toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Bu inceleme gerçekleştirilirken, “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve programlara yerleştirilmesi” stratejisinin uygulanması için doğru sürecin ne olduğu, muhtemel engeller ile örnek ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisinde yerleştirmenin yerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

İngilizce’de “gender mainstreaming” olarak ifade edilen “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve programlara yerleştirilmesi” kavramı, Türkçe diline birebir çevrildiğinde “toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması” gibi bir karşılık ortaya çıkmaktadır. Ancak bu çevirinin, toplumsal cinsiyet kavramının diğer bütün politikaların önüne geçmesi gibi bir algıya sebep olması nedeni ile uzmanlar tarafından farklı şekilde ifade edilmesi uygun grmştr. “Kadın erkek eşitliğinin ana politikalara yerleştirilmesi”, “toplumsal cinsiyeti bütün politikalara dahil etme”, “cinsiyet eşitliğinin her alanda kararlara, politikalara ve uygulamalara en başından itibaren dahil edilmesi”, “toplumsal cinsiyet bakışının ülkenin ana plan ve programlarına entegre edilmesi” gibi farklı şekillerde ifade edilen kavram, bu çalışmada “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının ana plan ve politikalara yerleştirilmesi” ifadesinin kısaltılmış şekli ile “yerleştirme” olarak kullanılmıştır. Kavramın farklı ifadelerinin bulunmasının çalışma sırasında gerçekleştirilen yazılı metin taramalarında da sıkıntı yarattığını ifade etmek gerekir.

Yerleştirmenin daha iyi anlaşılması için, bu çalışmanın ilk bölümünde, yerleştirme kavramı ve bu kavramın tarihsel gelişimi aktarılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın birinci bölümünde yerleştirmeyi uygulamaya geçirme konusunda başrole sahip olan devletin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ile bütünleşme sürecine, yerleştirmenin dünyadaki ve AB’deki gelişimine değinilmiştir. Yerleştirme kavramının pek çok farklı algısının ve uygulamasının olması nedeniyle, sürecin açıklanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle çalışmanın ikinci bölümü yerleştirme için doğru sürecin ve yerleştirmenin önündeki engellerin açıklanmasına ayrılmıştır. nc bölüm ise, yerleştirme konusundaki uygulama

örneklerine ayrılmıştır. Bu örnekler, yerleştirmeye müktesebatında yer veren ve diğerk uluslararası kuruluşlara göre, ulusüstü bir kurum olarak üye ölkeleri üzerinde daha fazla yaptırımı bulunan AB çerçevesinde incelenmiştir. AB'nin genel düzenlemelerinin incelenmesinin yanında bu bölümde, AB'nin kurucu üyelerinden Hollanda, son üye ölkelerinden Romanya ve bir aday ölk olarak Türkiye örnekleri incelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA YERLEŞTİRİLMESİ KAVRAMI

Bu bölüm, yerleştirme kavramının alt yapısını, oluşumunu, etkilendiği süreçleri, uluslararası kuruluşlardaki ve AB'deki gelişimini aktarmak suretiyle metnin sonraki aşamalarındaki açıklamalara bir temel oluşturmayı amaçlamaktadır.

1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısının Devlet Politikalarına Yansımaları: Devlet Feminizmi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi

Yerleştirme politikalarının açıklanabilmesi için öncelikle bu kavramın temelini oluşturan feminizm, devlet, toplumsal cinsiyet gibi kavramlara değinmek, bu kavramlar arasındaki ilişkileri açıklamak ve bu ilişkilerin neticede yerleştirme stratejisini nasıl meydana getirdiğini irdelemek gerekir.

Yerleştirme stratejisinin temeli asıl olarak feminist düşünceye dayanmaktadır. Feminizm; toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin doğasını anlamayı amaçlayan ve toplumsal cinsiyet politikaları, iktidar ilişkileri üzerine odaklanan bir düşünce yapısı olarak 18. yüzyılın sonlarında kadınlara adaletsiz davranıldığı inancı ile çeşitli düşünürlerin eserlerinde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu konudaki ilk eser olarak İngiliz yazar Mary Wollstonecraft'ın Kadın Haklarının Müdafası (A Vindication of the Rights of Woman, 1792) adlı eseri ifade edilebilir. Wollstonecraft bu eserinde "toplumsal cinsiyet rolleri" ifadesine yer vermemiş ancak erkeklerin, kadınların içerisine konduğu kafeslere konmaları durumunda, kadınlarla aynı karaktere sahip olacaklarını söylemiştir (Tong, 1998). İnsanoğlunun rasyonel olduğu görüşüne vurgu yapan Wollstonecraft, yalnızca erkeklerin değil kadınların da bu rasyonaliteye sahip olduğunu bu nedenle erkeklerin aldığı eğitimi, kadınların da alabileceğini, kadınların da erkekler kadar kapasitesi olduğunu belirtmiştir (Tong, 1998).

19. yüzyılda Wollstonecraft'ın görüşlerine katılan John Stuart Mill ve Harriet Taylor (Mill), eğitim hakkının yanı sıra politik ve ekonomik alanda fırsat eşitliği kavramına vurgu yapmıştır. John Stuart Mill eserlerinde kadınların erkeklerden daha zayıf olduğunu söylemiş, ama bunun ne-

deninin sosyal baskı ve yanlış eğitim olduğunu belirttikten sonra, kadınlarla erkeklere eşit fırsatlar verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ancak, bu fırsatların tanınması durumunda kadınların gerçek yeteneklerinin ortaya çıkacağını söylemiştir. Bryson (1992), Mill'in bu eşit fırsat anlayışını şu şekilde yorumlamıştır:

“Bu demektir ki, kadınlara yönelik yasal ayrımcılıklar yanlıştır ve mutlak eşitlik ilkesi ile yeniden oluşturulmalıdır, herhangi bir tarafa güç ve öncelik vermeden, ya da bir tarafı özürlü kılmadan.”

Bryson'a göre 19. yüzyıl feminizmi tarafından oluşturulan bu eşitlikçi anlayış, mevcut sistemden kaynaklanan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması yolu ile kadınların ve erkeklerin farklılıklarını görmeden onları eşit bireyler olarak ele almayı hedefleyen mutlak eşitlikçi bir anlayıştır.

Öte yandan, 19. yüzyılda yoğunlukla kadınların eğitim, sosyal ve siyasi haklarına odaklanan feminist düşünce, 20. yüzyılda yaşanan dünya savaşları sırasında üretimden çekilen erkek işgücünün yokluğunda kadınların iş yaşamında yer almasını ve ev içi sorumluluklarını sorgulamaya başlamıştır. 20. yüzyılın önemli feminist düşünürlerinden Betty Friedan “Kadınlığın Gizemi” adlı eserinde kadınların düzenli evlerini daha fazla temizlemek, zaten güzel olan görünümlerine daha fazla özen göstermek için oldukça fazla çaba sarf ettiklerini belirterek, eşlerin ve çocukların bu işlere el atabilmeleri için kadınların öncelikle evden uzaklaşmaları ve tam zamanlı olarak anlamlı işler edinmeleri gerektiğini söylemiştir (Tong, 1998). Dolayısı ile kadınların haklarını elde etmelerinin yolu, işgücüne katılmalarına bağlı gözükmektedir. Kadınlar ancak evin dışında özgürleşebilecek, yeni fırsatlar elde edebilecektir.

Tüm bu feminist düşünürler, kadının insani ve medeni haklarına, bir birey olarak özgürleşmesine, özgürleşmenin ise büyük çoğunlukla mutlak eşitlik ile sağlanabileceğine vurgu yapmıştır. Bu yaklaşımlarda feminizm, liberal düşünce yapısı ile paralel bir seyir izlemektedir. Genellikle liberal feminizm olarak adlandırılan bu eşitlikçi anlayış, liberal bir feminist olmayan Susan Wendell tarafından şu şekilde tanımlanır:

“ekonomik yeniden yapılanmaya ve refahın kayda değer bir biçimde yeniden dağıtılmasına adanmış; modern siyasi düşünce

yapısında fırsat eşitliği kavramı ile bütünleştirilen bir anlayış”
(Tong, 1998).

Tıpkı liberalizmde olduğu gibi feminist liberal anlayış da çeşitli formlara bürünmüştür. Klasik liberalizmde devlet, insan haklarının korunması anlayışına odaklanmış, piyasaya müdahale edilmesinden eşit fırsatlar sağlanarak piyasada, aktörlerin kendi kaderlerini belirlemeleri beklenmiştir. Klasik liberal feminizmde ise bu anlayış, devletin ayrımcılık içeren yasaları ve politikaları ortadan kaldırması ve böylece, kadınların erkeklerle eşit olarak rekabet edebilecekleri bir ortamı sağlaması olarak yansımaktadır.

Refah liberalizmi anlayışında ise, insan haklarından çok ekonomik haklar ön plandadır. Bireyler çeşitli-farklı yetenekler ve özelliklerle piyasaya girerler ama bu özellikler bazılarının piyasadan yeteri kadar pay alamamasına neden olur. Bu çıkar farklılıklarının azaltılması için ise eğitim, sağlık, adalet mekanizması v.b. gibi hizmetlerin devlet tarafından sağlanması, böylece piyasanın dengede tutulması gerekir. Refah liberalizminin feminizmdeki yansıması ise, erkeklerle eşit şartlar altında olmayan kadınların çeşitli durumlarda desteklenmesine işaret etmiştir (Tong, 1998). Refah feminizmi klasik liberal feminizmden farklı olarak daha toplu ve müdahaleci bir yapıdadır. Daha sonra bahsi geçecek olan Marksist yaklaşımdan farklı olarak ise toplumsal değişime değil, kısa vadeli çözümlere odaklıdır ve geleneksel yargıların topyekun değişimi ile uğraşmamıştır (Bryson, 1992). Refah feminizmini mevcut cinsiyet ilişkilerini tamamıyla dönüştürme niyetinde olmayan iyileştirme hedefine odaklı bir yaklaşım olarak değerlendirmek mümkündür. Ayrıca, bu yaklaşımın günümüzde geçici özel önlem olarak adlandırılan politikaların temelini oluşturduğu söylenebilir.

Feminizm doğduğu günden itibaren pek çok siyasi düşünce ile etkileşim içinde bulunmuş, kadınların durumu ünlü düşünürlerin sorguladığı bir konu olmuştur. Bunlardan biri de Karl Marx'tır. Marx'ın feminizmi sorgulaması farklı bir boyutta gerçekleşmiştir. Marx kadınlara yönelik baskılara özel bir ilgi göstermemiş, bu sorunu bir hak ihlali olarak algılamaktan çok sınıf toplumunun bir ürünü olarak görmüştür. Bunun yanında feminizme sunmuş olduğu katkılar şu bakış açıları ile sıralanabilir: “cinsiyet

eşitliğini anlamak tarihsel bir çerçeve gerektirir; kadınların özgürleşmesine engel olmanın temelinde ekonomik çıkarlar yatmaktadır; kadınların özgürleşmesi için politik ve yasal hakların sağlanması yeterli değildir, toplumun değişmesi gerekir; kadın erkek eşitliği için kadının ekonomik olarak özgürleşmesi gerekir, bu nedenle ev işleri ve çocuk bakımı ele alınmalıdır” (Bryson, 1992).

Marx'ın sunduğu bu bakış açıları feminist çalışmaların, ev içi çalışmayı öne çıkarmasına ve ev içi emeğin maaşlandırılması-değerlendirilmesi meselesine yönelmesine sebep olmuştur. Öte yandan Marxist feminizmin kadınların üreme hakları, kadına yönelik şiddet, tecavüz v.b. gibi konulara eğilmeyi değil, yalnızca kadınların ekonomik sorunlarına çözüm bulmayı tercih ettiği görölmektedir.

Ancak Marksizm'in kadın sorunlarını işçi sorunlarının gerisine iten bu anlayıştan tatmin olmayan bir grup düşünür, işçi sorunları ve mevcut sistem ile baş edebilmenin ön şartı olarak ataerkil toplumla ve toplumsal kalıpyargılarla mücadele etmeyi uygun görmüş ve sosyalist feminizm akımına öncülük etmiştir (Tong, 1998). Sosyalist bir feminist olan Allison Jaggar, kadınların ataerkil baskılar sonucunda yalnızca cinsiyetlerine, doğurganlıklarına ve anne olma özelliklerine yabancılaşmadığını aynı zamanda entelektüel kapasitelerine de yabancılaştıklarını ifade etmiştir (Tong, 1998). Öte yandan Juliet Mitchell, liberal feminist anlayışı eleştirerek, kadınlara sağlanan eğitim ve iş fırsatlarının ve olumlu eylemlerin kadınların algılanışında bir değişikliğe neden olabileceğini, ancak kadınların genel sorunlarını çözmeye yardımcı olamayacağını vurgulamıştır (Tong, 1998).

Liberalizm ve Marksizm gibi iki temel siyaset teorisi ve bu teorilere yönelik eleştiriler arasında sıkışan feminist düşüncenin özgürlükler ve ekonomik eşitsizliklerle mücadele ederken bir devlet kuramından yoksun kaldığını görölmektedir. Bu düşünce akımlarının kadınların durumunu sorguladığı, çözüm yolları sunduğu ancak bu çözümlerin devletle ilişkisini kurmaktan yoksun kaldığını söylenebilir. Açıkça kurulmayan bu ilişkileri dolaylı olarak kurmak mümkündür. Görevi basitçe piyasalarda eşit şartları sağlamak ve daha sonra piyasalara müdahale etmemek olan liberal devlet, kadınlar ve erkekler için mutlak eşitliği sağlayacak yasaların çı-

karılmasını yeterli görecektir. Öte yandan devleti, sınıf toplumunun temellerini atan bir kurum olarak gören Marksizm böylesine bir devlete ihtiyaç duymamaktadır. Dolayısı ile kadınların toplumdaki yeri için de benzer bir durum kabul edilmektedir.

Feminizmin bir iktidar kuramının olduğunu ancak bu kuramın devletle ilişkisinin kurulamadığını ifade eden, Mac Kinnon (2003) da “Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru” adlı eserinde feminizmin kuramlar ve devlet arasındaki sıkışıklığını şu şekilde tanımlamıştır:

“Liberalizm kadınlara uygulandığında, soyut hakları olan soyut kişiler durumundaki kadınların çıkarına bu fikirlerin toplumsal cinsiyetle ilgili kapsam ve kısıtlamalarını dikkate almadan, devletin karışmasını uygun bulur. Marksizm’in kadınlara uygulanmasında ise her an devletten tümüyle vazgeçme önerisi gelebilir. Bu arada devletle birlikte, devletin ihmal etmediği veya devleti göz ardı etmeyecek pozisyonda bulunan kadınlardan vazgeçmek gerekecektir. Sonuç olarak feminizm sözle ifade edilmemiş bazı alternatiflerle baş başa kalmıştır: ya devlet - eril olduğunu gösteren analiz yapılmadan ve strateji ortaya çıkarmadan - kadınların durumunun iyileştirilmesi için öncelikli bir araç olarak kabul edilecek ya da kadınlar sivil topluma terk edilecektir ki, kadınlar için bu, doğal duruma daha yakındır” (MacKinnon, 2003).

Neticede feminizm temel düşünce akımları ile yorumlanmış, ancak devletle doğrudan ilişkisi kurulamamış, dolayısı ile fiili eşitliğin sağlanması için atılacak adımlarda sıkıntı yaşanmıştır. Valeri (1992) bu sıkıntıyı bir başka açıdan şu şekilde ifade etmiştir:

“Eğer feminist teori siyasal bir eylemi yerleştirmek için ise, yalnızca toplumdaki cinsiyet adaletini keşfetmekle uğraşmamalı, ayrıca ona ulaşmak için kullanılan fırsatları ve problemleri analiz etmelidir” (Bryson, 1992).

Bryson (1992), devletin artık sadece kişilerin kendi kaderlerini belirlemeleri için gerekli olan eşit yasal çerçeveyi oluşturmakla yetinemeyeceğini; ancak devletten belirli ihtiyaçları olan, belirli dezavantajları yaşayan, belirli bir grup adına müdahalelerde bulunmasının talep edildiğini de ifade

etmiştir. Bu talep 1990'lar sonrasında yükselen teorik yapıda kadın erkek güç ilişkisinin günlük yaşam söylemleri içerisinde bulunduğu, ancak yasalar, devlet ve ekonomi anlayışında yer almadığının anlaşılması ile (Bryson, 1992) karşılık bulmuş ve feminizmin devlet anlayışı içerisine entegre edilmesi çalışmaları yoğunlaşmıştır.

Öncelikle “devlet feminizmi” kavramı ile kurulmaya çalışılan bu ilişki bir kurumsallaşma süreci içerisinde yürütölmeye çalışılmış, teoride sıkışan feminizmin uygulamada hayat bulması amaçlanmıştır. Outshoorn ve Kantola (2007) “devlet feminizmi” kavramını basit olarak kadın hareketinin taleplerinin savunuculuğunun devlet içerisinde yapılması olarak tanımlamakta ve şu şekilde açıklamaktadır:

“Devlet feminizmi, çoğunlukla, kadın politikaları mekanizmalarının, kadınlara fayda sağlayacak sosyal ve ekonomik politikaları sürdürmesi olarak ifade edilir. Bu görev, kadın haklarının geliştirilmesi için çalışan özel birimler tarafından yürütölür” (Outshoorn and Kantola, 2007).

Uluslararası literatürde ulusal mekanizmalar olarak tanımlanan bu özel birimlerin önemine Rai (2003) iki önemli açıdan değinir. Bunlardan birincisi, bu kuruluşların kadınların çıkarlarını devlet içerisinde kollamaları ve böylece mevcutta süregelen yapı (status quo) ile mücadele etmek için çalışmalarıdır. İkinci olarak ulusal mekanizmalar bu konudaki kazanımların kurumsallaşmasını sağlamaktadır. Ancak böyle bir devlet feminizmi anlayışı kadın politikalarını yürötmekle görevli organın kaynakları, kapasitesi, politika yürötmeye gücü ve kadın hareketi ile olan bağlantısı ile şekillenmekte, farklılaşmakta ve sınırlı kalmaktadır (Outshoorn and Kantola, 2007). Dolayısı ile ulusal mekanizmanın tek başına kadın erkek eşitliği hedefine erişmesinin yeterli olamayacağı görüşü ortaya çıkmaktadır.

Nitekim ulusal mekanizmaların gerçekleştirdikleri özel önlemler oldukça önemli ve değerlidir. Ancak bunlar eşitliğe erişmek için yeterli olamayacak, sorumluluğun yalnızca bir kurum tarafından yüklenmesi yerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm ana programlara yerleştirilmesi yolu ile uygulanması, dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine erişme amacı için farklı sektör ve hükümet düzeylerinden aktörlere sorumluluklar yüklen-

mesi stratejisinin izlenmesi gerekecektir (Council of Europe Ministries Committee, 2007).

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması toplumu ilgilendiren her alanda belirli çalışmalar yürütülmesini gerekli kılmaktadır. Bu açıdan ulusal mekanizmaların etki alanlarındaki kısıtlılık ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması için her alanda ihtiyaç duyulan uzmanlık ulusal mekanizmaların bu sorumluluğu paylaşmalarını gerekli kılmış ve “yerleştirme” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Yerleştirme kavramını açıklamadan önce ise “toplumsal cinsiyet” kavramını açıklamak gerekir.

Toplumsal cinsiyet, kadınlara ve erkeklere yüklenen toplumsal rollere işaret etmektedir. Biyolojik olarak doğuştan kazanılan özelliklerin aksine toplumsal cinsiyet rolleri toplum tarafından belirlenmekte, toplumsal cinsiyet, cinsiyeti inşa etmektedir (Hirata et.all, 2009). Mekana, kültüre ve zamana göre değişiklik gösteren toplumsal cinsiyet, dolayısı ile farklı formlara bürünebilmektedir. Toplumun hemen hemen bütün bireyleri ve kurumlarınca içselleştirilen bu roller, doğal olarak toplumun bir yansıması olan devletlerin politikalarınca da içselleştirilerek, yeniden üretilmektedir (Council of Europe, 2004).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ise Avrupa Konseyi (2004) tarafından “kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkların ve toplum içerisindeki çeşitli rollerinin eşit kabul görmesi ve bu rollere eşit şekilde değer verilmesi” olarak tanımlanmıştır. 1970’lerle birlikte kadın erkek eşitliği kavramının yerini alan, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı çoğu akademik çevre tarafından hem kadınları hem de erkekleri kapsamı, problemi daha iyi tanımlaması, dolayısı ile politika üretme süreçlerinde daha etkili olması nedeni ile tercih edilmiş, böylece günümüzdeki etkin kullanım biçimini almıştır. Bu değişim yerleştirme kavramına doğru da bir değişimi getirmiştir (Staudt, 2003). Toplumsal cinsiyet kavramının literatüre girmesi ile kadın odaklı politikalar, toplumun genelini kapsayacak “toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına” doğru bir geçiş gerçekleşmeye başlamıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için günümüzde en önemli unsur olarak görülen yerleştirme kavramı ise toplum tarafından yeniden

üretilen eşitsizliğin ortadan kaldırılması için kilit bir role sahiptir. Başlangıçta yalnızca kadınlara yönelik olarak çalışmalar yürüten ulusal mekanizmaların rolü üzerindeki tartışmalar Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ile kadın odaklı çalışmalardan kayarak toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanmıştır. Pekin Eylem Platformu'nda ulusal mekanizmaların ana rolü "tüm politika alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve politikalara dahil edilmesini destekler" şeklinde açıklanır (Rai, 2003).

Uluslararası kuruluşlar bu rolün önemine dikkat çekmek, kadın odaklı algılayışı değiştirmek ve Türkçe'ye olduğu gibi birçok dile çevirisi güç olan yerleştirme kavramını açıklığa kavuşturmak amacı ile çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bu çalışmalar öncelikle tanımlamalar üzerinde yoğunlaşmıştır.

Yukarıda bahsi geçtiği üzere, Avrupa Konseyi tarafından bir "sorumluluk paylaşımı stratejisi" olarak ifade edilen yerleştirme kavramı Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin 1997/2 sayılı Sonuç Metni'nde şu şekilde tanımlanmıştır:

"...mevzuat, politika ve programlarda, tüm alanlar ve tüm düzeyler dahil, tüm planlı eylemlerde kadınların ve erkeklerin etkisini değerlendirme süreci. Erkeklerin olduğu kadar kadınların da çekincelerinin ve tecrübelerinin, politik, ekonomik ve sosyal alanlardaki politika ve programların tasarlanma, uygulanma, izlenme ve değerlendirilmesinde bütüncü boyutlar haline getirilmesi, böylece kadınların ve erkeklerin eşit şekilde faydalanmalarının sağlanması ve eşitsizliğin ebedileştirilmesinin engellenmesi stratejisidir. Nihai sonuç ise toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmektir" (United Nations, 2002).

Yerleştirme kavramının dünya çapında en fazla kabul gören tanımı ise Avrupa Konseyi tarafından 1995 yılında oluşturulan Uzmanlar Grubu'nun çalışmaları neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu tanıma göre yerleştirme:

"...toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının, politika yapma süreçlerinde olağan olarak yer alan aktörlerce tüm politikaların, tüm seviye ve aşamalarında bütünleştirilmesini sağlayacak şekilde politika süreçlerinin (yeniden) düzenlenmesi, ilerlemesi, gelişmesi ve değerlendirilmesidir" (Council of Europe, 2004).

Kavram tüm dünya tarafından daha anlaşılır olduğu andan itibaren üzerindeki tartışmalar ve yorumlar artmıştır. Bu tartışmalar özellikle görev paylaşımları ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yeni güç dengeleri üzerine yoğunlaşmıştır. Örneğin, toplumsal cinsiyet eşitliği herkesin yükümlülüğü olduğunda, bu konuda ulusal mekanizmalar gibi özel kuruluşlara da gerek duyulmayabilecek ve bu durum ulusal mekanizmaların varlığı konusunda bir tehdit oluşturabilecektir. Ancak böyle bir durumda dahi kadınların yeni ihtiyaçlarının ortaya çıkacağı ve ulusal mekanizmaya ihtiyaç duyulacağını da söylemektedirler (Outshoorn ve Kantola, 2007). Ayrıca ulusal mekanizmalara yeni sistem içerisinde kılınan “hükümetler içerisinde gerçekleştirilecek yerleştirmenin koordinatörü, katalizörü ve destekleyicisi” rolü bu ihtiyacı pekiştirecek konumdadır (Rai, 2003).

Peki, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda uluslararası toplumun yıllardır umut bağladığı, ulusal mekanizmaların varlığı konusunda bir tehdit unsuru olarak görülebilen yerleştirme kavramı neden bu kadar önemsenmekte ve ilgi görmektedir? Avrupa Konseyi bunun için beş neden ortaya koymaktadır. Bunlardan ilki “insanları politika yapma süreçlerinin merkezine yerleştirmesi”dir. Çünkü yerleştirme kavramı çerçevesinde politikalar üretilirken, neticeden insanların nasıl etkileneceği konusunda değerlendirme yapılmakta, bu doğrultuda halkın refahı için adım atılmaktadır. İkinci neden ise yerleştirme kavramının daha iyi, daha şeffaf ve açık bir yapısı olması nedeni ile “hükümetlere daha iyi bir yönetim anlayışı kazandırması”dır. Üçüncü neden olarak, hem kadınların hem de erkeklerin süreçlere dahil olması sağlanarak “insan kaynağından tam olarak faydalanılması” sayılmaktadır. Bu durum aynı zamanda demokratikleşmeyi hızlandıracak, sorunların çözümü için kadınlara ve erkeklere eşit sorumluluklar yükleyerek toplumun tümünün sahip olduğu tecrübelerin ve potansiyelin aktarılmasını sağlayacaktır. Dördüncü neden ise “toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerini görünür kılması”dır. Tüm alanlarda ve tüm seviyelerde yerleştirme çalışmaları yürütülmesi, toplumda belirli bir farkındalığın yerleşmesini, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin gündemde tutulmasını sağlayacaktır. Son olarak yerleştirme kavramı “kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkları ortaya koyduğu” için önemlidir. Çünkü yerleştirme süreçlerinde kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları olduğu, dolayısı ile farklı çözüm yollarına ihtiyaç duyduğu vurgulanmaktadır (Council of Europe, 2004).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kilit faktör olarak görülen yerleştirme kavramının daha iyi anlaşılması için dünya çapındaki gelişimini ve geçmişini anlamak önemlidir.

1.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Kavramının Dünyadaki Gelişimi

Braunmühl'e (2002) göre yerleştirme kavramı ilk olarak, 1984 yılında BM Kadınlar İçin Kalkınma Fonu'nun (UNIFEM) yeniden yapılandırılması sürecinde ortaya çıkmıştır. UNIFEM'e kadınların "kalkınma konularında gündem belirlenmesi sürecine yerleştirilmesi" görevinin verilmesi, bu kavramın ilk kez uluslararası kalkınma tartışmalarında yer almasını sağlamıştır (Schmidt, 2005).

1985 yılında Nairobi'de düzenlenen Birleşmiş Milletler Üçüncü Kadın Konferansı'nda ise, ülkelerin kalkınma süreçlerine kadınların dahil edilmesi amaçlanmıştır. Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu (KSK) bünyesinde gerçekleşen kadın ve kalkınma çalışmaları çerçevesinde ortaya çıkan "kadınların değerlerinin de kalkınma süreçlerine dahil edilmesi gerekliliği" Nairobi'de kabul edilen "Kadınların İlerlemesi İçin İleriye Dönük Stratejiler"de de yerini bulmuştur. Daha sonra KSK 1986 yılında bir sonuç metni ile İleriye Dönük Strateji'nin "tüm ekonomi ve kalkınma programlarına entegrasyonu" kararı almış, 1987 yılında ise BM bünyesinde yer alan tüm bölgesel komisyonlar ve uzmanlaşmış kurumların, kadınların eşitliğini sağlamaya yönelik olarak kapsamlı programları hayata geçirmelerine ve bu yaklaşımı tüm orta vadeli plan, hedef, program ve diğer önemli dokümanları ile bütünleştirmelerine hükmetmiştir (Council of Europe, 2004).

1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı ise yerleştirme kavramının tarihi için en önemli adım olarak yer bulmaktadır. Yerleştirme kavramı ilk kez önemli bir küresel strateji olarak ve belirgin bir şekilde Pekin Eylem Platformu'nda yer almıştır. Platform birçok paragrafında hükümetlere ve diğer aktörlere toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleştirilmesi için çağrıda bulunmuş, ayrıca hükümetlerin ve diğer aktörlerin tüm politika ve programlarına toplumsal cinsiyet bakış açısını aktif ve görünür bir şekilde yerleştirerek, kararlar alınmadan önce, politikaların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin teker teker saptanması

için analiz yapılmasının sağlanması gerektiğini ifade etmiştir ¹ (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü [KSSGM], 2003).

Ayrıca 1995 yılında Avrupa Konseyi tarafından Pekin Konferansı hazırlıkları için oluşturulan “uzmanlar grubu” daha önceki dokümanlarda ifade edilen ancak üzerinde uzlaşmış bir tanımlı olmayan yerleştirme kavramını tanımlamak üzere bir araya gelmiştir. Grup öncelikle yerleştirme adı altındaki tüm girişimlerin hedefinin toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmek olduğunu ve bunun toplumsal cinsiyet bakış açısını kazandırmak yolu ile gerçekleştirilmesinin hedeflendiğini tespit etmiştir. Yerleştirme kavramı kimi zaman da bir kurumsal kültür değişikliğine neden olabilmekte, kurumlara farklı bir çalışma stili getirebilmekte, yeni yaklaşımlar ve düşünce tarzları kazandırabilmektedir. Son olarak grup olağan aktörlerin sürece dahil edilmesi gerektiğini tespit etmiştir (Council of Europe, 2004). Bu tespitlerden yola çıkılarak yukarıda verilen tanım ortaya atılmış ve uluslararası alanda en çok kabul gören tanım olarak yerleşmiştir.

Öte yandan, 1997 yılında BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nin hazırladığı 1997/2 sayılı Sonuç Metni, yalnızca yerleştirmenin tanımını yapmamış aynı zamanda BM sistemi içerisinde yerleştirmenin uygulanması için ilkeler ve tavsiyeler belirlemiştir.

2000 yılında hükümetlerin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’ndaki taahhütlerini ne ölçüde yerine getirdiklerini değerlendirmek ve Pekin’de benimsenen Eylem Platformu’nun daha etkin ve hızlı bir şekilde hayata geçirilmesini sağlayacak stratejiler geliştirmek amacı ile BM tarafından düzenlenen “Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kalkınma ve Barış” konulu BM Genel Kurulu Özel Oturumu neticesinde hükümetler tarafından sunulan siyasi deklarasyonun 7. maddesi ile “toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının, BM Konferans ve Zirve kararlarının uygulanmasına ana görüş olarak yerleştirilmesinin önemi” kabul edilmiştir (KSSGM, 2003). Ayrıca yine aynı Deklarasyon’un 8. maddesi ile taraf devletler açık olarak Eylem Platformu’na ilişkin şu taahhütlerini yinelemişlerdir:

¹ Bkz. Pekin Eylem Platformu paragraf 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273.

“Pekin Eylem Platformu ve Nairobi İleriye Yönelik Stratejisi'nin uygulanmasında karşılaşılan engelleri aşma ve bunu sağlayacak bir ulusal ve uluslararası ortamı koruyup güçlendirme, Pekin Eylem Platformu'nun tam ve hızlı uygulanması için insan haklarının ve temel özgürlüklerin geliştirilerek korunması, tüm politika ve programlara toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilerek kadının güçlendirilmesi ve tam katılımının artırılmasını sağlama” (KSSGM, 2003).

Öte yandan, Pekin Eylem Platformu'nda belirlenen on iki kritik alandan biri olan “kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar” başlığı çerçevesinde Pekin+5'te belirtilen kazanımlardan biri de “toplumsal cinsiyet eşitliğini iyileştirici politikaların etkisini arttırmak için toplumsal cinsiyeti ana akım haline getirmenin öneminin yaygın olarak kabul edilmesi” (KSSGM, 2003) olarak ifade edilmektedir. Ayrıca Pekin+5'te “kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar” başlığı çerçevesinde yer alan engellerden en önemlileri şu şekilde ifade edilmiştir:

“Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve toplumsal cinsiyetin ana akım haline getirilmesinin idari yapılarca yetersiz bir biçimde anlaşılması, süregelen toplumsal cinsiyet klişeleri, ayrımcı davranışlar, birbiri ile rekabet halindeki hükümet öncelikleri ve bazı ülkelerde açık olmayan görev alanı tanımları, ulusal idari yapılarda marjinal bir konumda bulunulması, birçok alanda cinsiyet ve yaş olarak ayrıştırılmış veri eksikliği; gelişmenin değerlendirilmesinde yetersiz kalan yöntemler; otoritenin azlığı ve sivil toplumla olan bağların yetersizliği” (KSSGM, 2003).

Böylece yerleştirme uygulamaları için engeller somutlaştırılmış daha gerçekçi adımlar atılması ve bu adımların BM tarafından izlenebilmesi için bir alt yapı oluşturulmuştur.

2005 yılında KSK 49. Oturumu çerçevesinde “Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun ve Genel Kurul 23. Özel Oturumu Çıktılarının Uygulanmasının On Yıllık Değerlendirilmesi ve Gözden Geçirilmesi” gerçekleştirilmiştir. Oturum neticesinde yayımlanan 49/4 sayılı “Tüm ulusal politikalara ve programlara toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi” başlıklı karar ile “yerleştirmenin etkin olarak uygulanması gerektiği,

kadınların mevcut potansiyellerinin tüm alanlardaki önemi” gibi konulara dikkat çekilerek, hükümetler; kadınların karar alma mekanizmalarındaki yerini arttırmaya, yerleştirmenin tam olarak anlaşılması için çalışmalar ve eğitimler yürütmeye, parlamento gibi önemli kuruluşların sürece dahil olmasını sağlamaya davet edilmiştir² (Commission on the Status of Women, 2005).

Görüldüğü gibi Pekin Eylem Platformu ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için temel unsurlardan biri olarak kabul gören yerleştirme kavramının, on yıllık gözden geçirmelerle birlikte ifade edilen sıkıntıları genel olarak “uygulamaya geçiremem ve yeterince anlaşılammama” noktalarında odaklanırken, hükümetlerin bilinçlendirme çabalarına da vurgu yapılmaktadır.

Özellikle BM ve Avrupa Konseyi tarafından gündeme getirilen yerleştirme kavramı kadınlara yönelik özel politikaların tek başına başarılı olamayacağını tecrübe edilmesi ile birlikte birçok bölgesel ve küresel kuruluş tarafından gündeme alınmıştır. Bu kuruluşlar arasında en önemlilerinden biri de AB’dir.

1.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Kavramının Avrupa Birliği’ndeki Gelişimi

1995 yılında Pekin Eylem Platformu’na taraf olarak toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını plan ve programlarına yerleştirmeyi taahhüt edenler arasında AB de yer almaktadır.

AB, topluluğun kuruluşundan itibaren kadın ve erkeklere eşit muameleyi bir ilke olarak benimsemiştir. 1957 yılında imzalanan Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması’nın 119. maddesi, kadınlar ve erkekler için “eşit işe eşit ücret”in ilk aşamada ve sürdürülebilir bir şekilde sağlanmasına hükmetmektedir. Aynı ilke AB ve Avrupa Topluluğu (AT) antlaşmalarını yenileyen Amsterdam Antlaşması’nın (1999) 141. maddesi ile korunmuştur.

Yerleştirme kavramının AB belgelerinde ilk yer alışı ise 1989 yılında Danimarkalı bir eşit fırsatlar uzmanı olan Helle Jacobsen’in AB adına

² Bkz. CSW Resolution 49/4 paragraf 1, 2, madde 3, 6

gerçekleştirdiği bir çalışması ile gerçekleşmiştir. Jacobsen bu çalışmada “eşit fırsatlar politikalarının yerleştirilmesi” kavramını kullanmıştır (Verloo, 2006). Daha sonra 1991-1995 yıllarını kapsayan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği için Üçüncü Topluluk Eylem Programı’nda yerleştirme kavramına yer verilmiş, ancak kavram net olarak anlaşılamamış ve uygulamaya geçilmemiştir.

Pekin Eylem Platformu’nun ardından 1996 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliğini Tüm Topluluk Programları ve Eylemleri ile Bütünleştirme” başlıklı tebliğ ile yerleştirme kavramı Avrupa Komisyonu tarafından bir strateji olarak kabul edilmiştir. Söz konusu tebliğde yerleştirme şu şekilde tanımlanmıştır:

“...kadınların ve erkeklerin ayrı ayrı durumlarının, önceliklerinin ve ihtiyaçlarının, kadın erkek eşitliğinin sağlanması bakış açısı ile tüm politikalarla sistematik olarak entegrasyonu; tüm genel politikaların ve önlemlerin özellikle eşitliğe erişme amacı ile etkin bir şekilde yönlendirilmesi; bu politikaların kadınlar ve erkekler üzerinde ayrı ayrı etkilerinin uygulama, izleme ve değerlendirmenin planlama sürecinde açık bir şekilde dikkate alınması” (European Commission, 1996).

Öte yandan, 1999 Amsterdam Antlaşması’nın 2. ve 3. maddeleri ile yerleştirme kavramı AB bünyesinde yasal bir zemin kazanmış, tüm aktivitelerde kadın erkek fırsat eşitliğinin sağlanması için taahhütlerde bulunulmuştur. 2. madde kadın erkek eşitliğini AB’nin temel ilkelerinden biri olarak alırken, 3. madde bu eşitliğin, Birliğin tüm etkinliklerinde yer almasına hükmederek yerleştirmenin önünü açmıştır. Bu maddelere ek olarak Amsterdam Antlaşması’nın 13. maddesi altı temel alanda ayrımcılık yasağı getirmiş, bunlardan birini de cinsiyet olarak saymış, 137. ve 141. maddelerde yer alan istihdama yönelik eşit muamele ilkeleri ile birlikte kadın erkek eşitliği kurucu antlaşmalarda hukuki alt yapı kazanmış ve yerleştirme, AB sosyal politikaları arasında güçlü bir yer edinmiştir.

Yasal zeminin oluşmasının ardından uygulanabilirliğin artması için, 2001-2005 yıllarını kapsayan ve Avrupa Komisyonu’nun tüm faaliyetlerinde “ekonomik, politik, sivil ve sosyal hayatta cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadele etmek ve bu alanda kalıpyargıları ortadan kaldırmak ve rolleri

değiştirmek” için oluşturulan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi” yerleştirme çerçevesinde detaylandırılmıştır. Ayrıca 1999 yılından bu yana yerleştirme “Avrupa Yapısal Fonları”nda ve 1997’den bu yana ise “İstihdam Rehberleri”nde ön şart olarak yer almaktadır.

Tüm bunlara ek olarak, 7 Aralık 2000 tarihinde Nice’de AB üyesi ülkelerce imzalanan “Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı”nın 23. maddesinin 1. fıkrasına göre “Kadın ve erkek arasındaki eşitlik; istihdam, çalışma ve ücretleri de kapsayacak şekilde her alanda sağlanmalıdır” ilkesi kabul edilmiştir.

Bugün AB’de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yürütülmesi ve yerleştirme için en güncel doküman ise “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi” üzerine inşa edilmiş olan ve 2006-2010 dönemini kapsayan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritası”dır. Yerleştirme sürecinin geniş bir şekilde açıklanmasının ardından, AB’deki uygulamaların açıklanması sırasında bu belgelere daha detaylı değinilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA YERLEŞTİRİLMESİ SÜRECİ

Yerleştirme uluslararası literatürde yer alması ile birlikte, tanımlanmaya, açıklanmaya, anlatılmaya çalışılan bir kavram olmuştur. Uygulamanın gerçekleşmesi için bu tanımlamalar yeterli kalmamaktadır. Yerleştirme- nin hayata geçirilebilmesi için doğru sürecin uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bölümde yerleştirme için doğru süreç ve yerleştirmenin önüne çıkabilecek muhtemel engellere değinilecektir.

2.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi İçin Doğru Süreç

Toplumsal cinsiyet bakış açısını ana plan ve programlarına yerleştirmek için çalışan ülkelerin, genellikle bu çalışmalarını toplumsal cinsiyet politikalarını modernleştirme amacı ile yürütmeye başladığı görülmektedir. Uluslararası toplumdan gelen baskılar ulusal boyutlarda kendini politika yapma süreçlerinin modernleştirilmesi olarak göstermiştir. Öte yandan modernleşme kaygısı ile yerleştirme uygulamasına geçme çabası içerisindeki devletler bu süreci genellikle diğer politikalardan bağımsız görmek, yerleştirme politikalarına, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalarla ayrı boyutlarda yer vermek gibi bir hataya düşebilmektedirler. Neticede bu modernleşme çabaları çoğu kez temelde toplumsal cinsiyet bakış açısını olması gerektiği düzeye ulaştıramadan, yalnızca bir kaç politika anlayışında değişikliğe gidilmesine ve gerçek yerleştirmeye erişilememesine neden olmuştur. Oysa yerleştirme, toplumsal cinsiyete özgü politikalardan ayırt edilmemesi gereken, tam aksine, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma hedefinde toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar ile birlikte paralel olarak yürütülmesi gereken bir stratejidir. Bu nedenle yerleştirme ve toplumsal cinsiyete özgü politikalar birlikte yürütülmeli, iki yöllü bir strateji izlenmeli, ülkeler yerleştirme için doğru sürecin bilicinde olmalıdır.

Bu noktada, toplumsal cinsiyete özgü politikalar ile yerleştirme arasındaki farklara ve ilişkiye değinilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyete özgü politikalar, belirli bir soruna odaklanmakta, belirli bir alanda bir sorunu çözmeye çalışmaktadır. Örneğin yalnızca kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması amacıyla bir çalışma yürütülmesi, toplumsal cinsiyete

özgü bir politikadır. Yerleştirme ise, mevcut bir politika sürecini yeniden tasarlayarak toplumsal cinsiyet genel hedefine ulaşmayı amaçlamaktadır. Örneğin, Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlığı'nca yayımlanan 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi, genel başlığı bakımından toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin özel bir sorun olan kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılmasını amaçlasa da, incelendiğinde asıl olarak kamu kurum ve kuruluşlarının genel politika anlayışına toplumsal cinsiyet bakış açısını yerleştirerek, kadına yönelik şiddetle mücadele etmeyi amaçlamaktadır. Bu açıdan bir yerleştirme amacı gütmektedir. Bu örneklerden de anlaşılabilir üzere, yerleştirme sürdürülebilir bir değişim potansiyeline sahipken, toplumsal cinsiyete özgü politikalar ele aldığı konu alanıyla sınırlı kalmaktadır.

Yerleştirme gerek uluslararası gerekse ulusal düzeyde anlaşılması güç bir olgu olarak ortaya çıkmakta, yukarıda da ifade edildiği gibi toplumsal cinsiyete özgü politikalara alternatif bir strateji olarak algılanabilmektedir. Mazey (2002: 227-240), yerleştirme için "aldatıcı bir şekilde basit bir kavram olarak uygulanması oldukça güç" ifadesini kullanmıştır. Ancak yerleştirmenin uygulamaya geçirilmesinin yanında kavramsal olarak da tanımlaması güçtür. Çünkü kavramsal olarak bakıldığında toplumsal cinsiyeti, eşitliği ve yerleştirmeyi tek tek anlamayı ve anlatmayı gerektirir. Uygulamada ise bir politika üretme sürecinin her aşamasının (belirleme, uygulama, değerlendirme v.b.) toplumsal cinsiyet üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesini, böylece yeni aşamaya geçilmeden önce belki de politikanın yeniden tasarlanmasını gerektirir. Yerleştirmenin bu karmaşasına ve zorluklarına, Rees (2005: 555-574) yerleştirme çalışmaları neticesinde gerçek politik değişikliklerin gözlemlenmesinin ve tespitinin güç olacağını ifade ederek katılmıştır. Bu açıdan bakıldığında yerleştirme kavram olarak açıklanabilse dahi uygulama ve etkilerinin değerlendirilmesi açısından sıkıntıları olan bir alan olarak görülmektedir. Ancak farklı alanlarda yerleştirmenin farklı yöntemleri ve uygulamaları kullanılabilmekte, bu neticedeki başarıyı da farklılaştırabilmektedir.

Yerleştirme günümüzde iki ana model üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan ilki uzman-bürokratik (entegrasyoncu) model, diğeri ise katılımcı-demokratik (gündem belirleyici) modeldir. Uzman-bürokratik model toplumsal cinsiyet uzmanlarının bürokratik yapı içerisinde kanıta dayalı po-

litika üretilmesine katkı sağlamaları ve mevcut politik sürece toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmeleri olarak açıklanmaktadır. Bu modelin yerleştirmedeki başarısı, kurumlar içerisinde oluşturulan yerleştirme birimleri, toplumsal cinsiyete duyarlı istatistikler ve toplumsal cinsiyet etki analizinin yapıp yapılmadığı ile ölçülebilir. Öte yandan, katılımcı demokratik model, sivil toplum kuruluşlarının (STK) danışmanlığında, dezavantajlı grubun katılımını ve güçlendirilmesini sağlayarak mevcut politika oluşturma eğilimleri üzerine yeniden düşündürmeyi hedeflemektedir. Bu modelde ise başarı, farklı aktörlerin süreçte ne kadar yer aldığı ile ölçülebilir (Squires, 2007). Bu iki modele bir başka açıdan bakan Outshoorn ve Kantola (2007) ise; konunun uzmanları ile konu üzerine birebir çalışan bürokratik yapıyı bir araya getiren yerleştirme politikalarını (uzman-bürokratik (entegrasyoncu)) “bütünleştirici ve dahil edici”, mevcut toplumsal cinsiyet gündemi yerine yeni bir yaklaşım getiren yerleştirme politikalarını (katılımcı-demokratik (gündem belirleyici)) “dönüştürücü” olarak açıklamaktadır. Jahan (1995) ise bu yöntemlerin mevcut kurumsal hedeflere entegre edilerek ve mevcut kurumsal hedefleri değiştirerek gerçekleştirilebileceğini söyler. Bu modellere kurumsal açıdan bakıldığında, ilk model ulusal mekanizmaların yapısına daha yakın gözükürken, ikincisi farklı alanlardaki görüşlerin bir araya getirildiği bir danışma platformu yapısı göstermektedir.

Yerleştirme modelleri ilk aşamada artıları ve eksileri ile değerlendirildiğinde katılımcı demokratik modelin uygulamasında, kavramlardan ve teknik uygulamalardan uzaklaşılmasının, temsilin artması nedeniyle teknik alt yapıyı oluştururken zorluk çekilmesinin olası olduğu söylenebilir. Ayrıca uzman bürokratik modeldeki aktörlerin sahip olduğu kamu yönetimi uzmanlığı ile toplumsal cinsiyet uzmanlığı tecrübelerinin ve bilgi birikiminin bir araya gelmesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının genel kamu anlayışına ve devlet yönetimine yerleştirilmesi yönünde çalışmalar yürütülmesi, yerleştirmenin uygulanmasının önünde yer alan engellerin daha kolay ortadan kaldırabilmesi mümkündür. Öte yandan, dönüştürücü model katılımını sağladığı grupların görüşlerini somutlaştıramamasına rağmen (Squires, 2007), demokratik bir yapı taşıması nedeni ile modern toplumlar için vazgeçilmez bir model olarak yerleştirme çalışmalarında önemli bir yer edinmektedir.

Söz konusu modellerin farklı alanlardaki uygulamalarına baktığımızda ise her alanın özelliklerine göre modellerin değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir. Yerleştirme, hak temelli bir politika olarak algılanmaktan çok, ekonomik verimlilik ve faydaya dönük olarak algılanır ve uygulanırsa, bu yerleştirmenin “dönüştürücü” yerine “dahil edici” olmasına neden olacaktır (Squires, 2007). Çünkü faydacı yaklaşım ile mevcut kurumsal işleyişlerde değişiklik yapılamamakta yalnızca mevcut sisteme toplumsal cinsiyet bakış açısı dahil edilmektedir. Yerleştirmenin tanımında yer alan yeniden düzenleme ve ilerleme hedefleri eksik kalmaktadır.

Rees (2002), yerleştirmenin bir işlevini de mevcut sistemlerin ve yapıların nasıl dolaylı ayrımcılığa neden olduğunu belirlemek olarak ifade eder. Bu açıdan yerleştirme, cinsiyetçi politikaların eşitsizliği pekiştirmesini engelleyerek “dahil etmek”ten çok, politikaları “dönüştürme” görevi üstlenmektedir. Ancak bu dönüştürücü yön uygulamada pek fazla gözlemlenememektedir.

Yerleştirme yalnızca kadınların refahını arttırmayı amaçlayan bir strateji değildir. Aynı zamanda kamu yönetimine yeni bir anlayış kazandırarak, gelişmekte olan ülkelerde uygulanmaya çalışılan günümüz modern devlet anlayışına yakınlaştırır. Yerleştirme tarafsız bir araç değildir, yönetim metodlarını belirleyerek devleti eşitlikçi kılar, eşitliğe yönelik politikalar üretilmesini sağlar (Outshoorn and Kantola, 2007). Aynı zamanda yerleştirmenin taşıdığı özellikler iyi yönetişimin ilkelerini işaret etmektedir. Staudt (2003) bunu yerleştirmenin amacını açıklarken şu şekilde ifade eder:

“...halka açıklık, şeffaflık, değerlerin, gelirlerin ve fırsatların insanlar arasında daha eşit dağılımını sağlayacak halk dostu politikalar üretmek”.

Avrupa Konseyi'nce yayımlanan yerleştirme rehberinde yerleştirmenin neden önemli bir strateji olduğu içerisinde barındırdığı yönetim metodları ile açıklanır. Avrupa Konseyi'ne göre yerleştirme, politika üretme süreçlerinin merkezinde insanları tutmaktadır. Çünkü hem kadınların hem de erkeklerin gerçek ihtiyaçlarını belirleyerek, bu ihtiyaçlara yönelik üretir ve her iki cinsiyetin de yaşam kalitesini arttırmayı amaçlar. Yerleştirme hem vatandaşlar hem de devlet için bir kazan-kazan stratejisidir. Devlet-

lerin halkı daha iyi bilinçlendirmesini, politika süreçlerinin şeffaf ve açık olmasını sağlar. Kadınlar ve erkekleri sisteme dahil ederek hem insan kaynaklarından tam olarak faydalanılmasını, hem de daha demokratik bir sistem oluşmasını sağlar (Council of Europe, 2004).

Devletin yönetim biçimini etkinleştirmesinin yanında yerleştirme toplumsal cinsiyet eşitliğinin gündemde tutulması, tanıtılması ve yaygınlaştırılması için de oldukça önemli bir stratejidir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliğinin sonuçlarını ve topluma etkilerini açık şekilde ifade eder, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının toplum için bir “masraf kaynağı” olarak algılanmasını engelleyecek şekilde tüm topluma faydasını açıklar. Kadınların ve erkeklerin homojen gruplar olmadığına dikkat çeker, farklı ihtiyaçlara ve farklı deneyimlere sahip olduğunu benimser, bunu gündeme taşır ve bu doğrultuda çözümler üretmeye çalışır.

Genel kamu yönetimi anlayışına ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine verdiği katkıların yanı sıra yerleştirme kurum ve kuruluşların işleyişlerini yeniden sorgular ve şekillendirmeye çalışır. Squires (2007) yerleştirmeyi “belirli alanlarda kadınların çıkarlarının göz önünde bulundurulmasından çok, politika üretme sürecine odaklı bir yaklaşım” olarak değerlendirirken, yerleştirmenin en önemli işlevinin, “mevcut eşitsizlik içeren politikaların gelecekte yaratacağı etkileri ve gelecekte eşitsizliğin yeniden üretilmesini engellemek” olduğunu söyler. Goetz’e (1997) göre yerleştirme aslında “toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal değişim, sosyal etkilerin toplumsal cinsiyet yönünden eşitlenmesinin rutin hale gelmesi, kadınlara yönelik ayrımcılık yapan toplumsal kurumların meşruluğu ile mücadele”dir. Yeni bir yönetim anlayışı gütmesi, mevcut kurumsal yapıları sorgulaması ve şekillendirmesi beklentileri ile yerleştirmenin daha fazla “dönüştürücü” olmasının talep edildiği söylenebilir.

Yerleştirmenin sağlıklı ve tam olarak işleyebilmesi, uygulanabilmesi, devlet yönetimine sürdürülebilir bir bakış açısı kazandırabilmesi için bazı önşartların ve kolaylaştırıcı koşulların oluşması gerektiğini belirtmek gerekir. Avrupa Konseyi, bu önşartlardan ve koşullardan ilkinin yerleştirme için politik bir iradenin oluşması olarak ifade etmektedir. Hükümetlerin yerleştirmeyi bir görev olarak addetmeleri, bu konuda istekli olmaları, kamuoyunda da bu yönde bir bilinç oluşması için çaba sarf etmeleri ge-

rekir. Kamuoyunda oluşacak bilinç hükümetlerin iradesinin desteklenmesine, daha kolay uygulamaya geçilmesine neden olacaktır. Çünkü yerleştirme teknik olmasının yanında aynı zamanda politik bir süreci de gerekli kılmaktadır (Aksoy, 2006). Daha önce yerleştirmenin ayrılmaz bir parçası olarak ifade edilen toplumsal cinsiyete özgü politikalar bir başka önşart olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü bu politikalar, eşitliğe yönelik ve ayrımcılık karşıtı yasaları, eşitlik kurumu ya da ombudsmanları, ulusal mekanizmaları, bakanlıklar içerisinde yer alan toplumsal cinsiyet odak noktaları ya da bölümleri, toplumsal cinsiyet eğitimleri, bilinç arttırma faaliyetleri gibi yerleştirme açısından temel teşkil edecek politikaları içerir. Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler, cinsiyet kr olmayan veriler üçüncü nşarttır. Dördüncü nşart ise toplumsal cinsiyet ilişkileri hakkında kapsamlı bilgiye sahip olunmasıdır. Yerleştirme yoğun bir şekilde toplumsal cinsiyet araştırılmaları yapılmasını, farklı ülke örneklerinin kendi ülkelerine adaptasyonu için derin çalışmalar yürütülmesini ve bu çalışmalardan politika süreçlerinde yer alan tüm aktörlerin haberdar edilmesini gerektirir. Buna ek olarak yerleştirmeyi uygulayacak yönetimde yer alan aktörlerin, yerleştirme sürecinde hangi aşamada kimin sürece dahil olacağı, hangi adımı kimin yürüteceği, sorumluluk paylaşımının nasıl olacağını bilmesi gerekir. Öte yandan yeterli finansal kaynak ve insan kaynağı her strateji gibi yerleştirmenin de vazgeçilmez bir nşartıdır. Son olarak Avrupa Konseyi kadınların karar alma mekanizmalarında yeterli temsilini, siyasi iradenin oluşumu için kritik unsur olarak saymaktadır (Council of Europe, 2004).

Bu nşartlar gerçek yerleştirme için oldukça önemlidir. Ancak bir politika sürecinin hangi aşamasında yerleştirme yapılacağı da netice için kritik bir unsurdur. Yerleştirme yalnızca bir defa, sürecin bir noktasında devreye sokulmayı içerecek şekilde bir durağanlık içermez, aksine srekliplik arz edecek bir şekilde politika sürecinde yer almalı, sürecin tüm dinamikleri ile uyumlaştırılmalıdır. Bir politika sürecinin ilk aşaması hazırlık ve planlama aşamasıdır. Bu aşamada, daha önce toplumsal cinsiyet bakış açısı ile değerlendirilmeyen meselelerin ilk kez toplumsal cinsiyet bakış açısı ile değerlendirilmesi mümkün kılınarak, başlangıçtan itibaren bir politikaya yerleştirme yapılabilir. İkinci aşama karar alma sürecidir. Bu aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği için bir politikanın uygulanıp uygulanmayacağına, plan ve programlarda yer alıp almayacağına karar

verilecektir. Ayrıca bu aşamada yer alacak tartışmalar, siyasi gündem içerisinde toplumsal cinsiyete ilginin artmasına hizmet edecektir. Üçüncü aşama uygulama sürecidir. Bu aşamada daha önce alınan kararların uygulanabilmesi için, uygulayıcıların süreçlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi, uzmanlar tarafından soyut olarak üretilen politikaların somutlaştırılması için gerekli tanımlamaların yapılması rehberlerin, kontrol listelerinin hazırlanması gerekir. Son aşama değerlendirmedir. İlk aşama olan planlamada belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının belirlenmesi, uygulanan politikaların mevcut toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerindeki etkisinin belirlenmesi aşamasıdır (Council of Europe, 2004).

Bu süreçlerin tümünde, aynı anda yerleştirmenin gerçekleşmesi mümkün olmayabilir. Ancak karar alma sürecinin en önemli aşama olduğunu söylemek yanlış olmaz. Çünkü doğru kararlar alınmadığı sürece diğer aşamaların gerçekleşmesi mümkün gözükmemektedir. Öte yandan değerlendirme aşaması her ülkenin kendi dinamiklerini ve kriterlerini belirleyebileceği, daha esnek ve uyumlaştırılabilir bir yapıya sahip olduğundan oldukça çeşitli uygulamaları görülebilir. Planlama ve uygulama aşaması ise, en zor aşamalar olarak sayılabilir. Çünkü bu aşamalardaki tüm aktörlerin toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olması, böylece yerleştirme hedefine ulaşabilmek için doğru süreci oluşturmalarının ve doğru şekilde uygulamalarının sağlanması gerekmektedir.

Bu politika süreçlerine daha kolay yerleştirme yapılması için doğru politika alanından başlanması, kamuoyunun da daha kolaylıkla ikna edilmesini sağlayabilir. Avrupa Konseyi öncelikli alanlar olarak Pekin Eylem Platformu'nda yer alan on iki kritik alanı (eğitim, sağlık, karar alma mekanizmaları, kız çocukları, ekonomi, çevre, kurumsal mekanizmalar, şiddet, yoksulluk, silahlı çatışma, kadının insan hakları, medya) işaret ederek, toplumsal cinsiyet ile ilişkilendirilen bu alanlardan başlamanın daha kolay olacağını vurgulamıştır. Ancak, toplumsal cinsiyet körü bir politika alanından başlamak o alanda toplumsal cinsiyete dair bir ışık yaratılmasını, gündem oluşturulmasını, böylece yerleştirmenin yaygınlaşmasını ve bilinç artırımını sağlayabilir. Öte yandan bilinç artırımının ötesine geçilmek istendiğinde cinsiyet körü alanlar süreci yavaşlatabilir.

Yerleştirme uygulamalarına bakıldığında, kullanılan teknikler ve araçların uygulamadan uygulamaya, bir politika alanından diğerine ya da farklı ülke tecrübelerinde çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Yerleştirme stratejisinin amaçladığı gibi mevcut politika süreçlerinde yer alan tekniklerin yeniden tasarlanması ve rutin politik süreçlere toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının kazandırılabilmesi için üst düzey bir toplumsal cinsiyet eşitliği uzmanlığı ile hazırlanacak, kullanımı kolay ve stratejilerin uygulamaya geçirilebilmesini mümkün kılacak teknikler, yöntem ve araçlar geliştirilmelidir. Bu teknikler, üç ana başlık altında toplanmıştır. Bunlar: analitik teknikler ve araçlar, eğitsel teknikler ve araçlar, danışsal ve katılımcı teknikler ve araçlardır (Council of Europe, 2004).

Analitik teknik ve araçlar genellikle, bir sonraki politika süreçlerinde faydalanılmak üzere bilgi toplanılmasını sağlarlar. Bu tip araçlara örnek olarak cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler verilebilir. Bu istatistikler kadınların ve erkeklerin mevcut yaşam koşullarını somut bir şekilde ortaya koyarak yeni politikalar için öngörü oluşturmakla birlikte, kamuoyunda bilinç artırımı sağlanması için de kullanılabilir. Mevcut durumu ortaya koymanın bir başka yolu, anketler gerçekleştirilerek halihazırda tecrübe edilen toplumsal cinsiyet ilişkilerini tanımlamaktır. Bir başka analitik yöntem ise, kadınların ve erkeklerin mevcut politikalardan ne kadar faydalandıklarını ya da ne kadar zarar gördüklerini tespit edecek, böylece gelecek politikalara ayrılacak kaynakların daha verimli kullanımını sağlayabilecek olan fayda-zarar analizleridir. Özellikle akademik alanda toplumsal cinsiyet üzerine yürütülen araştırma ve çalışmalar bir başka analitik teknik olarak öne çıkmaktadır. Bu tür araştırmalar toplumsal cinsiyet gündemine yeni bakış açıları kazandırmaları açısından oldukça önemlidir. Yerleştirmeye yönelik olarak kontrol listeleri, rehberler ve yönergeler hazırlanmak suretiyle, atılacak adımların ve hedeflerin belirlenmesi de bir analitik yöntem olarak yer almaktadır. Kontrol listeleri, rehberler ve yönergelere göre daha detaylı olarak işlenmekte, uygulayıcılar düşük seviyede toplumsal cinsiyet duyarlılığına sahip olsa dahi uygulamayı mümkün kılabilmektedir³.

Bir başka analitik yöntem olarak toplumsal cinsiyet etki analizi, herhangi bir politika teklifinin ya da mevcut politikaların, yasaların, plan ve programların, kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini değerlendirerek varsa

3 Ek l'de kontrol listelerine örnekler yer almaktadır.

eşitsizlikleri tespit eder ve bu eşitsizliğe sebep olan politikaların yeniden gözden geçirilmesini sağlar. Toplumsal cinsiyet etki analizi, yüksek düzeyde bir toplumsal cinsiyet uzmanlığını gerektirir, çünkü politikaların fotoğrafını toplumsal cinsiyet lensleri ile çekerek net bir görüntü ortaya koymaya çalışır. Bu açıdan en önemli analitik yerleştirme araçlarından- dır. Avrupa Konseyi, son olarak analitik yöntemler arasında izlemeyi saymaktadır. Bu teknik, politikaların sürekli değerlendirilmesini ve ta- kibini gerektirmektedir. Değerlendirme ve takip ise sürekli toplantılar, raporlamalar, araştırmalar gerektirir. Ancak izleme yalnızca toplantılar ve raporlamaların gerçekleşmesi ile sona ermez. İleride oluşturulacak politikalara yol göstermek üzere bu toplantı ve raporlama sonuçlarının kritiğini de içerir (Council of Europe, 2004).

Bu aşamada, Avrupa Konseyi tarafından yerleştirmenin analitik teknik ve araçları arasında sayılmayan, öte yandan toplumsal cinsiyet etki ana- lizinin bütçelere uygulanması çerçevesinde yer verilen toplumsal cinsi- yete duyarlı bütçelemeye değinmek gerekir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme⁴ Budlender'a (et all.) (1998) göre, kadınlar ya da erkekler için ayrı bütçeler olmayıp, bütçelerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkile- ri ve toplumun temellendiği toplumsal cinsiyet ilişkilerinin devletin ana bütçelerinde dikkate alınmasıdır. Kamu harcamalarının ve gelir politika- larının kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini analiz ederek, bütçelerin toplumsal cinsiyete duyarlı bir biçimde planlanmasını, onaylanmasını, uygulanmasını, izlenmesini ve denetlenmesini mümkün kılmayı amaçlar (Van de Velde, 2007). Bu açıdan bakıldığında yerleştirmenin bütçelere yansıtılabilmesi neticesinde tüm plan ve politikalarda da aynı yansıma- nın kolaylıkla gerçekleşeceğini söylemek güç değildir.

İkinci türdeki teknik ve araçlar olan eğitsel araçlar yerleştirme için en önemli yöntem olarak sayılabilir. Bu teknik ile belirli alanlarda çalışan- ların toplumsal cinsiyet bakış açısını işlerindeki teknik yapıya yerleştireceği düşünülmüştür. Nitekim eğitim yerleştirme kavramının ihtiyaç duyduğu temel olgulardandır. Tüm düzeylerdeki kadroların bu eğitimi alarak, politikaların ve programların cinsiyetler üzerindeki yüklerini ya da cinsiyetlere getirilerini analiz edebilmesi yerleştirme süreci için oldukça kritik bir aşamadır (Staudt, 2003).

4 Gender budgeting

Eğitsel yöntemlerden ilki bilinç arttırma ve eğitimler düzenlemedir. Bilinç arttırma, mevcut sosyal yapı içerisinde yer alan kadın ve erkek olmaya dair kalıpyargıların nasıl eşitsizliklere yol açtığını ve mevcut kurumların bu eşitsizliği nasıl pekiştirdiğini ortaya çıkarıp, toplumsal cinsiyet konularına dair bir duyarlılık oluşmasını amaçlar. Bilinç arttırma faaliyetlerine özellikle medya yolu ile yaygınlaştırılan kampanyaları ve projeleri en önemli örnekler olarak verebiliriz. Ancak bilinç arttırma yerleştirme için tek başına yeterli olmamaktadır. Özellikle politika süreçleri içerisinde yer alan aktörlere yönelik olarak, günlük işlerine toplumsal cinsiyet bakış açısını nasıl kazandıracakları, yerleştirme tekniklerini nasıl kullanacakları detaylı eğitimlerle aktarılmalıdır. Ayrıca yalnızca politika aktörlerinin değil tüm halkın bilinçlendirilmesi, neticede kadın hakları ile birlikte insan haklarına daha saygılı bir toplumu beraberinde getirecektir. Eğitimin ardından ise, bu eğitime katılan politika aktörlerine yönelik izleme yapılması bir başka eğitsel araçtır. Bu yöntem ile aktörlere yönelik düzenli toplantılar yapılabilir, görevler verilebilir ve bu yol ile eğitim sonrası destek sağlanabilir, izleme yapılabilir. Yerleştirme süreci içerisindeki politika aktörlerine eğitim sonrası destek sunmanın ve yerinde eğitimi sürdürmenin bir başka yolu da mobil ya da gezici uzmanlık sağlamaktır. Bu uzmanlar geçici sürelerle, politika sürecinin doğru oluşması, toplumsal cinsiyet bakış açısının günlük süreçlere doğru şekilde yerleştirilmesi için politika yapıcılara ve uygulayıcılara yardımcı olur. Çoğunlukla eğitimler sırasında kullanılan el kitapları bir başka eğitsel araçtır. Yerleştirmenin neden, nerede, ne zaman ve nasıl yapılacağını açıklarlar. Öte yandan broşürler, afişler ve el ilanları bilinç arttırma, yalnızca yerleştirme ya da toplumsal cinsiyet hakkında bilgi verme, bu konuya dikkat çekme amacı ile kullanılan halka ya da kamu kurumlarına dağıtılabilecek araçlardır. Bu araçlar kadınları ve erkekleri olumsuz etkileyen birkaç politika örneğini, iyi yerleştirme örneklerini ya da kadınlar ve erkekler açısından bir politikanın fayda-zarar analizini içerebilirler. Son olarak yerleştirme için eğitsel araçlar arasında en önemli ve etkin role sahip olabilecek okul müfredatı ve okullarda kullanılan eğitici materyalleri saymak gerekir (Council of Europe, 2004). Müfredatın toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip bir şekilde oluşturulması yerleştirmenin başarısı için çok önemlidir, çünkü okuldaki kitle oldukça gençtir, geniş bir kitledir ve aileleri dolayısı ile politika süreçlerindeki her aktörle ilişkilidir. Bireylerin toplumsal cinsiyet bakış açısını

genç yaşta kazanması ve bunu tüm hayatına yansıtabilmesi, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarını içselleştirmiş yetişkinlere göre daha kolaydır. Ayrıca geniş bir kitleyi bilinçlendirmek demek, bu bireylerin etrafında yer alan daha geniş bir kitleyi etkileyebilmek, dolayısı ile toplumsal cinsiyet bakış açısının yaygınlaştırılmasını hızlandırmak demektir.

Toplumsal cinsiyete özgü politikaların en önemli dezavantajlarından biri de sınırlı sayıda ve sınırlı alanda toplumsal cinsiyet uzmanının sürece dahil edilebilmesidir. Yerleştirme ise daha geniş kitleleri sürece dahil eder. Bu nedenle danışsal ve katılımcı teknik ve araçlara ihtiyaç duyar. Üçüncü yerleştirme tekniği olarak sayılan danışsal ve katılımcı teknikler, her bireyin görüşlerini ve tecrübelerini, kadınlar ve erkeklerin bakış açılarını sürece dahil ederek katılımı arttırmakta, böylece politikanın zenginleşmesini sağlamakta, hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırmakta, dolayısı ile uygulamayı mümkün kılmaktadır.

Danışsal ve katılımcı tekniklerin ilki, çalışma ve düşünce gruplarıdır. Yerleştirme hemen hemen her politika alanında gerçekleştirilecek bir stratejidir. Bu nedenle de farklı disiplinlerarası bilgi paylaşımına ihtiyaç duyar. Çalışma ve düşünce grupları da bu paylaşımı mümkün kılabilmektedir. Dizinler, veritabanları ve organizasyon tabloları, ise bir başka danışsal araç olarak yerleştirme sürecinde, hangi aşamada hangi kişi ile irtibata geçilmesi gerektiğinin takip edilmesine, doğru zamanda doğru kişi ile irtibat kurulmasına yardımcı olabilmektedir. Üçüncü yöntem konferanslar ve seminerler yolu ile halkı bilinçlendirmeyi ve bu yolla halkı yerleştirme sürecine dahil etmeyi, bir nevi yerleştirme gönüllülerini arttırmayı amaçlar. Danışsal ve katılımcı teknik ve araçlardan sonuncusu kuşkusuz, kadınların ve erkeklerin karar alma mekanizmalarında eşit şekilde temsil edilmesi, bakış açılarının eşit bir şekilde politikalara yansıtılmasıdır (Council of Europe, 2004). Demokratik yapıların sağlıklı bir şekilde işlemesi için bu eşit katılım zorunludur. Bu nedenle karar alma mekanizmalarında yeteri kadar temsil edilemeyen, dezavantajlı konumdaki kadınların durumunu iyileştirmek amacı ile geçici özel önlemler uygulanabilir.

Bahsi geçen tekniklerin tümünün farklı değerler taşımakta ve yerleştirme için farklı katkılar sağlamakta olduğu söylenebilir. Bu nedenle bu tekniklerin hiçbirinin tek başına yeterli olmadığını söylemek mümkündür.

Bu neticeye dayanarak, bu tekniklerin birbirini ikame edecek şekilde değil, birbirini tamamlayıcı teknikler olarak kullanılması gerekir (Council of Europe, 2004).

Yerleştirmenin tam olarak uygulanabilmesi için doğru tekniği seçmek yeterli değildir. Bu tekniklerin yanı sıra yerleştirme süreci içerisinde yer alan aktörler ve onların rolleri de hayati önem taşımaktadır. Bu aktörlerin en önemlilerinden biri siyasetçilerdir. Siyasetçiler politika önceliklerini belirlerken tüm toplumun ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Toplumun yarısını oluşturan kadınların ihtiyaçlarının farkında olup, bu ihtiyaçlara yönelik politikalar geliştirmek suretiyle politikalar ile yerleştirmenin ilişkisini kurarak temel bir adım atabilirler. Siyasetçiler karar alma aşamasını gerçekleştirirken, idareler oluşturulan politikaları halka aktarmak ve açıklamakla, daha sonra ise uygulamakla yükümlüdür. Bu nedenle yerleştirmenin eyleme dönüştürülmesi ve sürekliliğinin sağlanması için kilit aktörlerdir. Bu önemli rolü nedeniyle idarelerin yeterli donanımına ve toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmaları, kaynakların boşuna aktarılmaması hedeflere ulaşılması için kati bir ihtiyaçtır. Öte yandan toplumsal cinsiyet eşitliği ulusal mekanizmaları yeni konu alanlarını gündeme taşıyan, yeni stratejiler belirleyen, bilgi ve uzmanlık sağlayan, yerleştirme için katalizör görevi üstlenen ve hiçbir zaman doğrudan uygulamaya yapmayan bir aktördür. Mevcut idari yapının içerisinde olması dolayısı ile etrafındaki yapıyı ve idareleri tanımakta, mevcut toplumsal cinsiyet duyarlılığına dair bilgiye sahip, idarelerde neyin kabul görüp neyin göremeyeceğini bilmektedir. Bu nedenle ulusal mekanizmalar, sahip oldukları uzmanlığı, idareler için daha anlaşılır bir hale dönüştürebilme yetisi nedeni ile büyük bir avantaja sahiptir. Ulusal mekanizmaların belirleyiciliğine destek veren en önemli aktörlerden biri de araştırmacılar ve akademisyenlerdir. Bu grup toplumsal cinsiyete dair yeni alanları belirlemenin yanında, toplumsal cinsiyet sorunlarına çözümler de bulurlar, araştırmaları ve istatistikleri ile politika üretimini destekler, uygulama için gerek eğitimlerle gerekse teknik olarak destek sağlarlar. Sivil toplum kuruluşlarının rolü ise, halkın içerisinde gelen önemli bir bilgi birikimine sahip olarak, bu bilgileri politika gündemini etkileme amacı ile politika yapıcılara aktarmak olarak açıklanabilir. Sivil toplum kuruluşları toplumsal cinsiyet eşitliğinin hangi düzeyde olduğunun birebir şahitleri olarak da baskı grubu oluşturmaktadırlar. Büyük boyuttaki kitlelere kısa süre-

de ulaşabilen medya bir başka önemli aktördür. Medya siyasi gündemi, toplumun ve politikacıların bakış açısını değiştirebilecek bir güce sahiptir. Mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve yerleştirmeyi vurgulayarak, toplumsal kalıpyargıların yıkılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine erişilmesi için önemli değişiklikleri sağlayabilir. Ancak günümüzde medyanın bu tür bir amacı ön plana alması, mevcut kar dengeleri nedeni ile pek mümkün gözükmemektedir. Son olarak uluslararası ve uluslararası kuruluşlara değinmek gerekir. Bu aktörler birer düşünce tankı gibi çalışarak yeni alanları belirlemek, çeşitli ülkelere iyi uygulama örnekleri toplayarak diğer ülkelere bunu aktarmak, raporlamalar yolu ile ülkeleri teşvik etmek gibi roller üstlenmektedir (Council of Europe, 2004).

Tüm bu aktörler yerleştirme için önemli olmakla ve herbirinin katkısı ayrı bir önem taşımakla birlikte, yerleştirmenin hayata geçirilmesi için yalnızca bu aktörlerin değil daha geniş bir kitlenin desteği, iradesi ve yerleştirmeyi bir görev olarak addetmesi gerekir.

Öte yandan doğru teknikleri kullanmak ve aktörleri iyi tanımak yerleştirme için yeterli olmayabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bir ülkenin başarılı olmasını Goetz (2003) üç ön şarta bağlamıştır. Bunlardan ilki toplumsal cinsiyet eşitliği lobisinin sivil toplum içerisindeki sosyal, kültürel ve ekonomik gücü; ikincisi siyasi sisteminin doğası (kadınların farklı düzeylerde kendini ifade edebilmesi) ve siyasi yarış (siyasi partilerin varlığı ve farklı ideolojilerin temsili); üçüncüsü ise devletin doğası ve gücüdür (değişime ve kalkınmaya ne kadar açık olduğu, sosyal adalete ilişkin taahhütleri).

Tüm bu karmaşık yapısı, farklı teknikleri, ihtiyaç duyduğu ön şartları yerleştirmeyi uygulamayı zorlaştırmakta, uygulayıcılarda çekinceler ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Oysaki yerleştirme kimi zaman yalnızca süreçlere doğru soruları sormaktan, doğru adımları atmaktan ibarettir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından yayımlanan “Yerleştirme El Kitabı (United Nations Development Programme [UNDP], 2002)” yerleştirme için atılması gereken doğru adımları ve sorulması gereken doğru soruları on adımda açıklamıştır.

Bu adımlardan ilki paydaşlara yerleştirme anlayışı ile yaklaşmaktır. Bu aşamada özellikle karar vericilerin kim olduğu, bu grupların ya da kişi-

lerin ne kadar toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olduğu, kimlerde toplumsal cinsiyet uzmanlığı olduğu belirlenmeye çalışılır. Bu paydaşlar bakanlıklar içerisinde yer alan toplumsal cinsiyet bölümleri, ya da toplumsal cinsiyet odak noktaları, kadın hakları savunucusu sivil toplum örgütlerinin yanında erkekleri de temsil edebilecek sivil toplum kuruluşları, insan hakları temsilcileri, yerleştirmenin uygulanacağı sektörde yer alan uzman sivil toplum kuruluşları, özel sektör temsilcileri, toplumsal cinsiyet uzmanları ve akademisyenlerden oluşabilir.

İkinci adım konunun belirlenmesidir. Yerleştirmenin hangi sorunun çözümü için gerçekleştirileceğinin belirleneceği, sorunun toplumsal cinsiyet bakış açısı ile analiz edileceği, dolayısı ile kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerinin ortaya konulacağı bir adımdır.

Üçüncü adım hedefin belirlenmesidir. Ulaşılmak istenen hedefin hem kadınların hem de erkeklerin ihtiyaçlarını karşılayacak bir biçimde belirlenmesi gerekir. Bu nedenle cinsiyete göre bir ihtiyaç analizi yapılmalıdır. Ayrıca ulaşmak istenen hedefin toplumsal cinsiyete yönelik pratik bir ihtiyacı mı yoksa stratejik bir ihtiyacı mı karşılayacağına karar verilmelidir. Burada pratik ihtiyacı karşılamaktan kasıt, kadınların ve erkeklerin toplumsal cinsiyete dair rollerini tamamen değiştirmeyi amaçlamadan, yalnızca dezavantajlı durumda bulunan grubun hayatını kolaylaştıracak adımlarla kısa vadeli pratik çözümler sağlamaktır. Pratik ihtiyaçlar kadınların acil talepleridir. Eğer hedef stratejik ihtiyaçları karşılamak ise, bu mevcut kurumsal yapıları ve toplumsal cinsiyet rollerini değiştirecek şekilde bir strateji geliştirmeyi ve uzun vadeli çözümler üretmeyi gerektirmektedir. Pratik ihtiyaç talepleri genel ataerkil yapı ile mücadele etmezken stratejik ihtiyaçlar bu güç ilişkisini yıkmaya çalışır. Pratik ihtiyaçlarda mevcut toplumsal cinsiyet düzenine karşı bir baş eğme varken stratejik ihtiyaçlar bunun sorgulanmasıdır (Molyneux, 1998: 65-69).

Dördüncü adım mevcut durumun haritalamasının yapılarak sahip olunan ve olunmayan bilgilerin bir araya getirilmesi, yürütülmekte olan ve planlanan çalışmaların tespiti ve son olarak mevcut politikaların ve yasaların toplumsal cinsiyet bakış açısından değerlendirilmesinden oluşur.

Beşinci adım haritalama ve durum tespiti sonucunda ortaya çıkan bilgi eksikliklerinin tamamlanması amacıyla araştırmalar yürütülmesidir.

Mümkün olduğunca fazla bilgiye ve veriye sahip olmak uygulanacak politikaların verimliliğini, etkinliğini ve güvenilirliğini arttırmaktadır.

Altıncı adım politikaların toplumsal cinsiyet bakış açısı ile oluşturulmasıdır. Bu adımda verimliliği, etkinliği, toplumsal cinsiyet eşitliğini de içerecek şekilde sosyal adaleti sağlamak üzere doğru teknikler belirlenmeli, atılacak adımlar netleştirilmelidir. Daha net bir ifade ile hedefe ulaşmak için gerçekleştirilecek tüm faaliyetler planlanacaktır. Ancak bu faaliyetlerin toplumsal cinsiyet etki analizleri yapılmak sureti ile kadınlar ve erkekler üzerindeki etkileri belirlenmelidir.

Faaliyetlerin uygulamaya sağlıklı bir biçimde geçebilmesi amacı ile karar vericilere toplumsal cinsiyetin neden önemli olduğu somut bir şekilde açıklanmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği meselesini savunmak ve önemini vurgulamak yedinci adımdır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalkınma ile bağlantılarının kurulması etkin bir yöntemdir. Bu açıdan adalet ve eşitlik argümanı kullanılabilir. Bu argüman toplumsal cinsiyet eşitliğini demokratik ilkelere ve temel insan haklarına dayandırır ve bunların gerçekleşmesi için bir zorunluluk olarak belirler. Ancak bu argüman genellikle tek başına yeterli olmamaktadır. Güvenilirlik ve sorumluluk argümanı buna ek olarak kullanılabilir. Bu argüman devletlerin hali hazırda sosyal adalet ve sürdürülebilir kalkınmaya yönelik olarak verdiği taahhütleri gerçekleştirmesi için sahip olduğu sorumluluklara vurgu yapmaya çalışır. Devletlerin kamu kaynaklarının verimli kullanımı konusunda hesap verebilir olması iyi yönetişimin vazgeçilmez ilkelerindedir ve vatandaşların devlete olan güvenlerini arttırmaya fayda sağlayacaktır. Ayrıca, kadınların ve erkeklerin toplumun her alanına tam olarak katılması, tecrübelerini ve kapasitelerini bu alanlara aktarabilmesi makro düzeyde etkin bir ekonomiyi ve sürdürülebilir kalkınmaya erişmiş bir toplumu ortaya çıkaracaktır. Sürdürülebilirlik ise barışçıl, insan haklarına saygılı ve demokratik bir yapıya ihtiyaç duymaktadır (UNDP, 2002). Buradaki etkinlik ve sürdürülebilirlik argümanının, ekonomiye değinmesi ve yerleştirme hedefinde yer alan grupların çoğunlukla ekonomik çıkarları ön planda tutma eğilimi nedeniyle etkili olma olasılığı yüksektir. Bu argümana, çoğu zaman farklı uluslararası organizasyonlar (OECD, Dünya Bankası v.b) tarafından farklı dokümanlarda yer verilmektedir.

Yaşam kalitesi argümanı ise eşitliğin, toplumun her bireyine dokunacağını, toplumsal adaleti getireceğini dolayısı ile tüm bireylerin yaşam kalitesini yükselteceğini savunur ve sosyal aktörlerin birbirine bağımlı olduğuna ve birbirlerini etkilediklerine işaret eder. Neticede yaşam kalitesi yüksek bireyler topluma daha faydalı olacak, toplum için üretecektir. Bu argümanların ardından ittifak argümanı gelmektedir. Bu argüman diğer uluslarla ittifak kurmak için toplumsal cinsiyetin bir önşart olduğundan bahseder. Özellikle Avrupa Birliği gibi uluslarüstü kuruluşların, diğer ülkeler ile “birlik” oluştururken temel ilkelere biri olarak kabul ettiği toplumsal cinsiyet eşitliği, yeni kurulacak ittifaklar ve yeni üye ülke kabulleri için de yerine getirilmesi gereken bir temel şart olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu argümanın etkisi bahse konu uluslararası ya da ulusüstü kuruluşların, ulusal çapta ne kadar ilgi ve kabul gördüğü ile sınırlı kalabilmektedir. Bu nedenle etkinlik ya da yaşam kalitesi argümanları ile desteklenmesi daha etkin olabilmektedir. Son olarak zincirleme tepki argümanına değinmek gerekir. Bu argüman daha önce bahsedilen tüm bu argümanların birbiriyle ilişkisine ve bu ilişkilerin üzerinde durulması durumunda neticede hepsinin güçleneceğine vurgu yapmaktadır. Örneğin eşitliğin sağlanması toplumun güvenilirliğini kazanmış bir devlet yapısını, yaşam kalitesi artmış bir toplumu dolayısı ile etkin bir ekonomiye beraberinde getirecektir.

UNDP'ye (2002) göre yerleştirme için sekizinci adım, atılan tüm adımların toplumsal cinsiyet bakış açısı ile izlenmesidir. Bu adım iki aşamayı barındırmaktadır. Bunlar hedeflere doğru “ilerlemenin” ve “sürecin” izlenmesidir. İzleme mevcut yerleştirmenin eksikliklerini, engelleri tespit etmeyi, bunu raporlayarak ileride gerçekleşecek çalışmalara ışık tutacak ders verici bilgiler ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Öte yandan, izleme sonuçlarına sağlıklı bir şekilde erişmek için hedeflerin ölçülebilir ve değerlendirilebilir bir şekilde tasarlanması gerekmektedir. Bu nedenle tasarının akılcı (S.M.A.R.T.) olması gerekmektedir. Burada SMART'tan kasıt belirgin, ölçülebilir, kabul görecektir, gerçekçi ve zamana dayalı bir tasarımdır. Kuşkusuz ki, söz konusu hedeflerin bu özellikleri taşımasının yanında kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarına değinecek nitelikte, toplumsal cinsiyete duyarlı olması, yerleştirme için kati bir olgudur.

İzlemenin ardından dokuzuncu adım olan değerlendirme gelmektedir. Aslında değerlendirme izlemenin sonuçlandırılmasıdır. İzleme neticesin-

de ortaya çıkan bilgiler gelecekte yürütülecek çalışmalarda göz önünde bulundurulmak, iyi ve kötü uygulama örneklerini ortaya koymak, alınan dersleri belirlemek için değerlendirilmektedir. Değerlendirme yerleştirmenin çıktılarını (hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını), sonuçlarını (amaçlara ulaşıp ulaşılmadığını) ve süreci irdelemektedir.

Yerleştirme için tavsiye edilen son adım iletişime toplumsal cinsiyetin dahil edilmesidir. Yerleştirmenin kurumlar ve toplum tarafından daha iyi algılanması konu hakkında kamuoyunda yer alan bilgi boşluğunun doldurulması, başarıyı arttıracak oldukça etkili bir yöntem olarak ifade edilebilir (UNDP, 2002).

Özellikle uluslararası kamuoyu tarafından ortaya konulan yerleştirme sürecine ilişkin tüm bu tavsiyelerin yanında, günümüz küresel dünyasında sürdürülebilirliğini çoğunlukla ekonomik gelişmişliğe ve kalkınmaya bağlama çabasında olan neoliberal devletlerin, bu çıkarları ile ilişki içerisinde olmanın da sürecin uygulanabilirliğini arttıracaklarını göz ardı etmemek gerekir. Son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin hak odaklılıktan, fayda odaklılığa kayması böylece ekonomi, kalkınma gibi devletin öncelikli politik alanlarına nüfuz edebilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği söyleminin etkisini arttırmaktadır. Bu nedenle farklı toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarının ekonomik politikalarla ilişkilendirilmesinin daha etkin olacağı görüşü oluşmuştur. Daha önceki bölümlerde belirtildiği üzere yerleştirme kavramının uluslararası kuruluşların söylemlerinde yer alması kalkınma politikaları ile ilişkilendirilmesi ile başlamıştır. Bu nedenle yerleştirmenin ve toplumsal cinsiyet söyleminin etkinliğinin artırılmasının ekonomi ve kalkınma politikaları ile ilişkilendirilmesine bağlanması doğal gözükmektedir. Squires (2007) da bu ilişkilendirmeyi bir örnek ile açıklamaktadır. Squires'a göre kadına yönelik şiddetin önlenmesine ilişkin bir anlayışın plan ve politikalara yerleştirilmesi için öncelikle uzmanlar tarafından şiddetin ekonomik yükleri belirlenerek, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı devletin öncelikli politikalarından biri olan ekonomiye dahil edilebilir, böylece kadına yönelik şiddet karşıtı politikaların görünürlüğü ve etkinliği artırılabilir.

Yerleştirmenin uygulanabilirliğini arttırmayı hedefleyen bu tavsiyelerin yanında yerleştirmenin önünde yer alabilecek muhtemel engeller hak-

kında da bilgi sahibi olmak, buna göre bir yol haritası belirlemek neticesinde başarıyı etkileyecek önemli bir unsurdur. Metnin bundan sonraki bölümü bu engellere değinecektir.

2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi İçin Engeller

Dünyada yerleştirmenin tam olarak uygulanmasına ilişkin çok fazla tecrbe birikimi oluşmamış olmakla birlikte, politikalarda değişimin gerçekleşmesini engelleyen unsurlar konusunda genel bir kanı oluşmuş bulunmaktadır. Bu engeller ise genellikle yerleştirme hakkında yeterli bilgiye sahip olmamadan kaynaklanan yanlış anlamlandırma ya da siyasi irade eksikliğinden oluşmaktadır. Avrupa Konseyi'nce yayımlanan yerleştirme rehberinde bu engeller altı kategoride özetlenmektedir (Council of Europe, 2002). Bunlardan ilki, yerleştirme politikalarının toplumsal cinsiyete özgü politikalar ile karıştırılmasıdır. Eğer yerleştirme iyi bir şekilde algılanmazsa, toplumsal cinsiyete özgü politikaların yerine geçecek bir strateji olarak görülebilir ve toplumsal cinsiyete özgü politikaların sonlandırılması için bir bahane olarak kullanılabilir. Oysaki daha önce de değinildiği üzere, yerleştirme toplumsal cinsiyete özgü politikalarla birlikte yürütülmesi gereken bir stratejidir. Örneğin kız çocuklarının okullulaşmasının arttırılması amacıyla, kız çocuklarını okula gönderen ailelere daha fazla maddi yardım yapılması toplumsal cinsiyete özgü bir politika dır. Öte yandan, kırsal alanda kız çocuklarının okullulaşmasının önünde yer alan engellerden birisinin de ailelerin kız çocuklarını bulundukları yerlerden uzaktaki okullara göndermek istememesi olmasının göz önünde bulundurulması ile okulların ve dersliklerin sayısının arttırılması bir yerleştirmedir. Burada grldği gibi bahsi geçen ilk politika kız çocuklarına yönelik bir özel önlem içermekte iken, bahsi geçen ikinci durumda bir politikanın toplumsal cinsiyet bakış açısı ile değerlendirilmesi neticesinde karar verici daha fazla okul ve derslik yapmaya karar vermiş, böylece altyapıya ilişkin politikalarına yerleştirme yapmıştır. Ancak her iki politika da kız çocuklarının okullulaşması konusunda birbirinden daha değerli değildir. Her iki politika da eşit değerdedir ve birlikte yrtldklerinde hedefe ulaşılması mümkün olacaktır.

İkinci engel toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının algısı ile ilgilidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ayrımcılık karşıtlığı ile aynı değildir. Herkese eşit yaklaşmayı içermez, dolayısı ile yasalarda kadınların ve erkeklerin eşit muamele görmesi ya da yasalardan kadın ve erkeklere yönelik maddelerin çıkarılması değildir. Aksine kadınların ve erkeklerin farklı olduklarını kabul ederek ve bu farklılıkları göz önünde bulundurarak, eşitliğin olumlu bir hak olarak kullanılmasını sağlamayı amaçlar, her iki cinsiyeti de özgür bireyler olarak kabul eder. Kadınlar ve erkekler arasındaki farkların eşitlik öğretisi tarafından ortadan kaldırılması eğilimi, kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarının aynı olmadığını göz ardı edilmesine neden olabilmektedir. Rai (2003), kadınlar ve erkeklere eşit muamelede bulunulmasının toplumsal cinsiyet adaletinin temelini göz ardı edilmesine sebep olduğunu belirtmiştir. Ayrıca, kadınlara ve erkeklere eşit muamele konusunda verilecek en küçük bir taviz, bazı kültürlerde kadınların egemen kültürel öğretiler altında ezilmesine, kadınların ihtiyaçlarının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Rai'nin de vurguladığı bu toplumsal cinsiyet adaletine dikkat çekilebilmesi için yerleştirmenin yalnızca kadın konularına odaklanan bir anlayışı değil bu tarz bir toplumsal cinsiyet hakkaniyetini gerektirdiği söylenebilir.

Yerleştirmenin uygulanabilmesi için üçüncü bir engel mevcut politika süreçlerinin yeniden yapılandırılması ihtiyacıdır. Yerleştirmenin ihtiyaç duyduğu iyi yönetim felsefesinden uzak bir politika sürecine, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesinde zorluklarla karşılaşabilir. Ayrıca, yerleştirmenin yeterli toplumsal cinsiyet uzmanlığına sahip olmayan aktörlerinin, günlük uygulamalarında bağımsız olarak çalıştıkları birimler ve kurumlarla işbirliği içerisinde ya da daha sıkı ilişkiler içerisinde çalışmaları gerekebilir. Örneğin kamu kurumlarının sivil toplum kuruluşları ile daha fazla çalışması gerekecektir. Bu nedenle, politika süreçlerinin yeniden tasarlanması, uygulanmakta olan prosedürlerin değiştirilmesi, kurumsal kültürde değişikliğe gidilmesi, yeni danışma ve uzlaşma kanallarının oluşturulması gibi köklü değişikliklere ihtiyaç duyabilir.

Bir diğer engel ise yerleştirmenin sahip olduğu kısıtlı teknik ve yöntemlerdir. Bu kısıtlılık farklı alanlardaki politika süreçlerinde tıkanmalara neden olabileceği gibi, yerleştirmenin kötü uygulamalarına ya da uygulanmamasına neden olabilir. Bu nedenle her politika alanına özel teknikler

ve yöntemler geliştirilmesine, dolayısı ile her politika alanının toplumsal cinsiyet bakış açısı ile analiz edilmesine ihtiyaç duyulabilir.

Beşinci engel toplumsal cinsiyet konusunda yeterli bilgi eksikliğidir. Yerleştirme süreci, toplumsal cinsiyete özgü politikalardan farklı olarak, toplumsal cinsiyet uzmanlığına sahip olmayan aktörler tarafından yürütülmektedir. Bu aktörler toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarını doğru olarak tespit edemeyebilir ya da bu ihtiyaçlara yönelik doğru politikalar yürütemeyebilir. Bu durum mevcut eşitsizliklerin sürmesine hatta pekiştirilmesine neden olabilir. Bu nedenle bu aktörlere yerleştirme öncesinde toplumsal cinsiyet bakış açısının kazandırılması, aktörlerin bu konuda ikna edilmesi ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca aktörlerin içinde bulunduğu karar alma mekanizmalarında kadınların yeteri kadar temsil edilmesi bu bakış açısının kazanılmasını hızlandırabilecek bir unsurdur.

Son engel yerleştirmenin söylemler içerisine alınması, ancak neticede fiiliyata geçirilmemesidir. Yerleştirme yalnızca mevcut eşitsizliklerin çözülmesi gerektiğini ifade eden bir iradeye değil, bu sorunun çözümü için gerekli olan adımları atan bir yönetim anlayışına ihtiyaç duymaktadır. Yerleştirmenin söylemde kalmasının engellenmesi ve sorunun çözümleri için adımların atılabilmesi, aynı zamanda gerekli olan kaynakların da (mali kaynaklar, insan kaynağı) tahsisatına ihtiyaç duymaktadır. Öte yandan, yerleştirme günlük süreçlerle ilgili olduğundan aslında bu kaynaklar, normal bütçeler ve kaynaklardan tahsis edilebilir. Bu kaynakların yeteri kadar tahsis edilmemesi, yerleştirme konusundaki iradeyi ya da söylemi daha başlangıç aşamasında inandırıcılıktan uzaklaştırabilir (Council of Europe, 2004).

Bunlara ek olarak sayılabilecek bir diğer engel, yerleştirme stratejisinin, toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinin yerleştirildiği alan içerisinde baskın konu olarak algılanmasıdır. Ancak yerleştirme bunu gerektirmediği gibi, analizin de tek kategorisi olmamalıdır. Bunun yerine yerleştirme, toplumsal cinsiyet konusunun, analizin değişkenlerinden birisi olmasını amaçlamaktadır.

Avrupa Konseyi'nin uzmanları tarafından ortaya konulan bu engellere ek olarak, True (2003: 368-369), yerleştirmenin hedefine ulaşması için

feminist ve neoliberal hedeflerin çelişmesini bir engel olarak ifade etmektedir. Çünkü feminizm “toplumsal cinsiyet hakkaniyeti”nin devletin müdahalesi ve kaynakları ile sağlanmasını talep etmekte, ancak bu talep neoliberalizmin pazar ve verimlilik odaklı anlayışına ters düşmektedir. Yerleştirme verimlilik, ekonomik üretkenlik gibi konularla ilişkilendirildiğinde ise danışmanlık ve katılım geri plana atılmakta, toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdü unutulmaktadır. Bu açıdan bakıldığında neoliberal devletlerin yerleştirmeyi hayata geçirmesi imkansız gibi gözükse de, bu konuda çalışma yapan ülkeleri incelediğimizde neoliberal devlet geleneği ile karşılaşmaktadır. Bu durumda, bu devletlerin ekonomik sınırlılıkları çerçevesinde yerleştirmeyi uyguladıkları söylenebilir. Bu da yerleştirmenin tüm alanlara yaygınlaşamamasının nedenlerinden birisi olarak görülebilir. Öte yandan yerleştirmenin politika süreçlerine teknik bakış açısı, uzmanlık, etki analizi gibi verimliliği artırıcı unsurlar kazandırması neoliberalizmin “iyi yönetim” felsefesi bünyesinde oluşturmaya çalıştığı “kanıta dayalı politika” ile örtüşmekte, bu durum da devletlerin yerleştirmeyi hayata geçirmesini kolaylaştırmaktadır.

Kavramsal olarak, yerleştirmeden dahil edici olmaktan çok dönüştürücü olmasının beklendiği daha önceki bölümlerde ifade edilmiştir. Ancak bu dönüştürücü potansiyelin uygulamada asimile edildiği ve dahil edici özelliğe büründüğü gözlenmektedir (Squires, 2007). Yerleştirmenin bu engelle karşılaşmasının en büyük nedenlerinden biri geleneksel kurumsal yapıların, kurum kültürlerinin ve prosedürlerin yapısal bir dönüşüme uğraması ihtimali nedeni ile mevcudiyetlerini koruma içgüdüünün dönüştürücü potansiyeli başlangıçtan itibaren engellemesi eğilimi olarak ifade edilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE POLİTİKALARA YERLEŞTİRİLMESİ UYGULAMALARI VE ÜLKE İNCELEMELERİ

3.1 Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Bu Anlayışın Değerlendirilmesi

Bu başlık altında, Bölüm 1.3'te AB'deki gelişimi kronolojik olarak açıklanan yerleştirmenin AB politikaları açısından daha fazla detaylandırılması ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Daha önce de bahsedildiği üzere kadına yönelik, politikaların AB politikaları içerisinde yer alışı 1957 Roma Antlaşması'nın 119. maddesi ile temellenmiştir. Oluşan bu temelle birlikte, Birlik içerisindeki farklı toplumsal etkenler de politikalarda zamanla değişime neden olmuştur. Kurulduğundan itibaren ağırlıklı olarak ekonomik işbirliği ve bölgesel kalkınmayı amaçlayan AB, bu birliğin sosyal bütünleşme olmadan gerçekleşmeyeceği bilinci ile sosyal politikaları da geliştirmenin gerekliliğine inanmış ve bu inancını Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun temel ilkelerini içeren Roma Antlaşması'nın (1957) 2. maddesinde de şu şekilde ifade etmiştir:

“Topluluk, ortak pazar ile ekonomik ve parasal birlik kurarak, madde 3 ve 3a'da bahsi geçen ortak politikaları ve aktiviteleri uygulayarak, Topluluk içerisinde ekonomik faaliyetlerin uyumlu ve dengeli şekilde gelişimini desteklemeyi, çevreye saygılı, sürdürülebilir ve enflasyonsuz büyümeyi, yüksek düzeyde bütünleşen ekonomik üretkenliği, yüksek düzeyde istihdam ve sosyal korumayı, yaşam standartlarını ve yaşam kalitesini arttırmayı, ekonomik ve sosyal içme ve üye ülkeler arası dayanışmayı görev addetmelidir.”

Birliğin temelinde sosyal bütünleşmeye duyulan bu inanç, neticede sosyal politikaların yalnızca Birliğin öncelikli amacı gibi görünen işgücü piyasası çerçevesinde geliştirilmesi ile sonuçlanmıştır (Schmidt, 2005).

119. madde ile oluşturulan temelin Roma Antlaşması'nda yer alması sürecinde kurucu üyeler Fransa ve Almanya arasında yaşanan müza-

kereler, aslında sosyal politika anlayışının işgücü piyasası çerçevesinde gelişeceğinin bir göstergesidir. Ostner ve Lewis'e (1998: 196-239) göre, Roma Antlaşması'nın imzalanması öncesinde Fransa hükümeti, Topluluk genelinde dolaylı işçi maliyetlerinin uyumlaştırılmasını talep ederken, Almanya hükümeti bu maliyetlerin rekabet edilebilirliğin bir parçası olduğu gerekçesi ile bu görüşe karşı çıkmıştır. Fransa hükümeti sosyal güvenlik ve aile desteği konusunda talepleri olan işçi birliklerinden aldığı baskı neticesinde Antlaşmada “kadınlar ve erkekler için eşit işe eşit ücret” ilkesinin yer almasını, en azından cinsiyetler arası bir uyumlaştırma olmasını sağlamıştır. Aslında Fransa hükümetinin bu ısrarı eşit fırsatlar ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir motivasyondan ziyade rekabet edilebilirliğe yönelik bir amaç gütmekte ve savaş sırasında ve sonrasında Fransız işçiler tarafından elde edilen gelişmiş sosyal güvenlik haklarının Fransa ekonomisindeki yükünü, diğer ülkelerle rekabet edilebilirliğini azaltacak bir unsur olmaktan çıkarma amacı içermektedir (Schmidt, 2005).

119. madde AB için bir temel oluşturmakla birlikte, rekabet edilebilirlik ve işgücü temeli üzerine kurulması nedeniyle Roma Antlaşması'nın üye ülkeler üzerindeki etkinliği açısından ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkileri konusunda tartışmalara neden olmuş bir maddedir. Warner'a (1984: 141-167) göre 119. madde Roma Antlaşması'nın kabul edilmesinin ardından üye ülkeler tarafından uzun yıllar göz ardı edilmiştir. Schmidt (2005) ise bu görüşe, 1960'lı ve 1970'li yıllarda meydana gelen bazı önemli olayları örnek vererek karşı çıkmaktadır. Bunlardan ilki 1966'nın Şubat-Mayıs ayları arasında Belçika'da bir silah fabrikasında çalışan kadınların “eşit işe eşit ücret” talebi ile greve giderek, 119. maddenin uygulanmasını talep etmesidir. Bu talep Belçika Çalışma Bakanlığı'nın çalışanların çoğu talebini kabul etmesi ile sonuçlanmıştır. İkinci olay 1971-1977 yılları arasında süren ve Sabena adlı Belçikalı havayolu şirketinden emekli olan ancak erkek iş arkadaşları ile aynı emekli maaşını alamayan Gabrielle Defrenne'in Belçika hükümetine karşı Avrupa Adalet Divanı'na açtığı davadır. Dava 3 farklı boyutta (sosyal güvenlikte eşit olmayan muamele, ücrette ayrımcılık, emekli aylığı bağlanabilme yaşı farkının kadınlar ve erkekler üzerindeki mali etkileri) Divan'a taşınmış olmakla birlikte, neticede mahkeme Sabena adlı şirketin ücrette ayrımcılık yaptığı gerekçesi ile telafi ödemeleri yapmasına karar vermiştir. Schmidt

(2005)'e göre ulusal ve ulusüstü mahkemelerde 119. maddenin dikkate alınması iki önemli gelişmeyi daha beraberinde getirmiştir. Bunlardan ilki kadın hareketinin hükümetler üzerindeki baskısını arttırması, diğeri ise üye devletlerin 1970'lerle birlikte dikkatini sosyal politikalara çevirmesi ve böylece bütünleşmenin meşrulaştırılacağına olan inancıdır. Schmidt'in sıraladığı bu gelişmelerden son ikisini, dünya genelinde aynı dönemde gelişen kadın hareketi ve uluslararası kuruluşların bu konuda etkinleşmeye başlamasından ayrı düşünmek ve yalnızca Avrupa Topluluğu bünyesinde gerçekleşen ilerlemeler olarak açıklamak mümkün değildir.

Öte yandan 119. maddenin üye ülkeler üzerindeki etkinliği ile ilgili sorunları yalnızca içeriği ile bağlantılandırmamak gerekir. Bu durum aynı zamanda AB'nin iç işleyişi ile ilgili de bir sorun taşımaktadır. Antlaşma maddelerinde belirlenen ilkelerin üye ülkelerde uygulamaya geçilmesi için yeterli olmayacağının bilincinde olan AB, zamanla uygulamada ortaya çıkan sıkıntıları belirleyerek bu doğrultuda bir müktesebat oluşturmaya başlamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin müktesebatı daha detaylı incelemeden önce, Antlaşma maddeleri dışında kalan bu müktesebatta yer alan mevzuat türlerini ve AB hukuku içerisindeki yerlerini ifade etmek gerekir.

Bunlardan ilki tüzüklerdir⁵. Tüzükler üye ülkeler için bağlayıcıdır ve doğrudan üye ülkelerde uygulanabilir. Bir başka ifadeyle uygulanması için üye ülkeler içerisinde ayrıca bir yasa çıkarılmasına gerek yoktur, resmi gazetede yayımlanması ile yürürlüğe girerler. Direktifler ise bağlayıcı ancak uygulaması üye ülkeye bırakılan düzenlemelerdir. Birlik, direktif doğrultusunda uygulamanın nasıl yapılacağını ulusal yönetimlere bırakır. Resmi gazetede yayımlanması doğrudan uygulanmasını gerektirmez. Direktiflerin ulusal mevzuatla uyumlaştırılması için Avrupa Komisyonu tarafından bir süre belirlenir. Sürenin dolmasının ardından üye ülke halen yükümlülüklerini yerine getirmediyse öncelikle iki aylık bir süre verilir, daha sonra yine yükümlülüklerin yerine getirmemesi durumunda ise makul bir süre içerisinde uyumlaştırma talep edilir. Yine de uyumlaştırma gerçekleşmezse Komisyon, Avrupa Adalet Divanı'na başvurur ve Divan ülkenin para cezasına çarptırılmasına karar verir.

5 Tüzük: regulation

Bir başka mevzuat türü olan kararlar, yalnızca üye ülke hükümetlerine hitaben hazırlanmamaktadır. Tüzel kişiler, şirketler ya da gerçek kişilere karşı da bağlayıcıdır. Daha çok Komisyon mevzuatının uygulanmasına yönelik olarak resmi gazetede yayımlanırlar, ancak yayımlanmaları doğrudan yürürlüğe girmelerini sağlamaz. Öte yandan Komisyon Tavsiyeleri⁶, Komisyon Tebliğleri⁷, Konsey Bildirileri⁸ ve Konsey İlke Kararları⁹ ulusal politikaları bağlayıcı değildir ve resmi gazetede yayımlanmaları gerekli değildir.

Bu mevzuat türleri doğrultusunda toplumsal cinsiyete ilişkin oluşturulan AB müktesebatı incelendiğinde, toplumsal cinsiyetin genellikle kati bağlayıcılığı olmayan ve doğrudan yürürlüğe girmeyen mevzuatla düzenlendiği görülmektedir. AB müktesebatı içerisinde hiçbir tüzük toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin değildir (Schmidt, 2005).

AB toplumsal cinsiyete ilişkin düzenlemeleri genellikle direktiflerle yapmayı tercih etmiştir. Çıkarılan 75/117/EEC sayılı ilk direktif 1975 yılında yürürlüğe girmiş ve “kadın ve erkek çalışanlara eşit değerde iş için eşit ücret” ilkesinin uygulanması ilkesini benimsemiştir. 1976 yılında çıkarılan bir başka direktif ise (76/207/EEC) “kadınlara ve erkeklere istihdam, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartlarında eşit muamele sağlanması”na hükmetmektedir. 1978 yılında çıkarılan “yasal olarak zorunlu sosyal güvenliğin sağlanmasında kadın ve erkeğe eşit muamele” hakkındaki direktifin (79/7/EEC) ardından, 1986 yılında aynı alanda bir direktif daha yayımlanarak “mesleğe bağlı sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanması” (86/378/EEC) düzenlenmiştir. Aynı yıl çıkarılan yeni bir direktif (86/613/EEC) ile bu kez tarım sektöründe ve kendi işinde çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve erkeklerle eşit muamele görmesi prensibinin uygulanmasına ilişkin direktif yayımlanmıştır. 1992 yılında çıkarılan “hamile işçilerin korunması hakkında” direktif (92/85/EEC) ile ise annelik izni düzenlenmiştir.

6 Komisyon Tavsiyeleri: Commission Recommendations

7 Komisyon Tebliğleri: Commission Communications

8 Konsey Bildirileri: Council Declarations

9 Konsey İlke Kararları: Council Resolutions

1996 yılında çıkarılan ebeveyn iznini düzenleyen direktif (96/34/EC) ile birlikte toplumsal cinsiyete ilişkin mevzuat farklı bir yöne doğru kaymaya başlamış, Komisyon tarafından ayrımcılığın dolaylı etkileri de dikkate alınmaya başlanmıştır (Schmidt, 2005). 1997 yılında çıkarılan cinsiyete dayalı ayrımcılık durumları konusunda kanıt yükümlülüğü hakkındaki direktif (97/80/EC) ayrımcılık yaptığı iddia edilen kişiye, bu ayrımcılığı yapmadığını ispatlama yükümlülüğü getirerek bu anlayışın bir başka örneğini oluşturmuştur. 2000 yılında çıkarılan işyerinde ve meslekte eşit muamele konulu direktif (2000/78/EC) ile ayrımcılık daha geniş bir biçimde ele alınmış, dolaylı ve doğrudan ayrımcılık tanımlanmıştır.

Ayrıca “mesleğe bağlı sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanması” hakkındaki 86/378/EEC sayılı direktifi değiştirmek üzere 1996’da 96/97/EC sayılı direktif ve 1976 yılında çıkarılan “kadınlara ve erkeklere istihdam, mesleki eğitim, terfi, çalışma şartlarında eşit muamele sağlanması”na ilişkin direktifi (76/207/EEC) değiştiren 2002/73/EC sayılı direktifi 2002’de yürürlüğe girmiş, söz konusu direktiflerin uygulanmalarını kolaylaştıracak hukuki kolaylıklar getirmiştir.

2004 yılında çıkarılan 2004/113/EC sayılı Konsey direktifi ile kadın erkek eşitliği bir başka açıdan ele alınarak, “mal ve hizmetlere erişimde kadınlar ve erkeklere eşit muamele edilmesi prensibi”nin uygulanmasına hükmedilmiştir.

Son olarak 5 Temmuz 2006 tarihinde çıkarılan “istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına dair” 2006/54/EC sayılı direktif ile 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC, 96/97/EC, 97/80/EC ve 2002/73/EC sayılı direktiflerde yeniden düzenlemeye gidilmiştir. Bu son direktif ile özellikle istihdama, terfiye ve mesleki eğitime erişimde, çalışma şartları ve ücrette, mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkelerinin uygulanması amaçlanmıştır.

Ekim 2008’de Avrupa Komisyonu özellikle iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için bir dizi önlem alınması için girişimlerini başlatmış, 92/85/EEC ve 86/613/EEC sayılı direktiflerin yeniden gözden geçirilmesi amacıyla iki teklif hazırlamıştır. Bu değişiklikler, hamile işçilerin korunması

hakkındaki 92/85/EEC sayılı direktif ile 14 hafta olan annelik izninin 18 haftaya çıkarılmasını, üye ülkelerin bu dönem boyunca ödenecek ücret için hastalık ödemelerinden daha az olmayacak bir sınır belirlemesini, annelik izninden dönen kadının esnek çalışmayı talep edebilmesini mümkün kılacak düzenlemelerin yanı sıra, 86/613/EEC sayılı direktifin daha kolaylıkla uygulanabilmesini amaçlamaktadır (European Commission, 2007).

Bunlara ek olarak, tavsiye, tebliğ, bildiri ve ilke kararı ile de toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerleştirme konusunda düzenlemeye gidildiği görlmektedir. Bu düzenlemelerin en önemlisi kuşkusuz, 1996 yılında Avrupa Komisyonu tarafından yayımlanan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliğini Tüm Topluluk Programları ve Eylemleri ile Bütünleştirme” başlıklı tebliğdir (European Commission, 1996). Bu tarihe kadar kadınlar için olumlu eyleme gidilmesi, kadınlar ve erkeklere özellikle iş yaşamında eşit fırsatların sunulması, karar alma mekanizmalarında eşit yer almalarının sağlanması gibi konularda tavsiye, tebliğ, bildiri ve ilke kararları yayımlanmıştır.

Yerleştirme Amsterdam Antlaşması'nın 3. maddesi ile AB üye ülkelerini bağlayıcı kılmaktadır. Ancak yerleştirmenin uygulamaya geçirilmesi amacıyla bağlayıcı nitelikli özel bir direktif ya da tüzük bulunmamaktadır. Tavsiye, tebliğ, bildiri ve ilke kararları gibi mevzuat türleri doğrudan uygulanabilir ya da bağlayıcı olmamaları nedeni ile üye ülkelerdeki uygulamalarının tam olarak geerleşmediği söylenebilir. Bu uyumlaştırmaların geerleşmemesinin bir başka nedeni de her üye ülkenin toplumsal cinsiyet konusunda farklı bir bakış açısına sahip olması, kadınların ve erkeklerin toplumsal rollerinin algılanışının ve bu konudaki ulusal siyasi iradelerin farklılık göstermesi olarak özetlenebilir (Schmidt, 2005). Bu farklılıklar, doğrudan yürürlüğe giren müktesebatın bu konuya değinmemesi nedeniyle uygulamada da farklılık göstermektedir.

Uygulamadaki sıkıntıların giderilmesi için ise, bir dizi yönetsel ve kurumsal adımlar atılmaktadır. Kurumsal olarak üye ülkelerin alışmaları Avrupa Komisyonu bünyesinde kurulan İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü altında yer alan Kadın Erkek Eşitliği Birimi tarafından koordine edilmektedir. Avrupa Komisyonu ve bünyesinde yer

alan kurumlar AB anlaşmalarının koruyucusu ve yürütücü kuruluş olarak görev yapmaktadır. Bu bağlamda Kadın Erkek Eşitliği Birimi de Birlik bünyesinde uygulanan politikalara yerleştirme yaparak ve toplumsal cinsiyete özgü araçlar yolu ile cinsiyete dayalı eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için çalışmaktadır. Bu birimin çalışmalarına “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi” ile “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Yerleştirilmesi Yüksek Düzey Grubu” destek sağlamaktadır. Danışma komitesi üye devletlerin ilgili bakanlıklarından ya da ulusal mekanizmalarından, işçi örgütleri, STK’lar ve meslek örgütlerinden temsilcilerden oluşmaktadır. Komite, Komisyon tarafından planlanan ya da uygulanacak olan politika ve programlara yönelik tavsiyeler geliştirmektedir. Yüksek düzey grup ise gayri resmi bir grup olmakla birlikte üye ülkelerin ulusal mekanizmalarından üst düzey temsilcilerin katılımı ile oluşmaktadır. Grup özellikle AB Konseyi’ne sunulan “Kadın Erkek Eşitliği Raporu”nun hazırlanması için destek sağlamaktadır.

Öte yandan “Kadın Erkek Eşitliği Birimi”nin yanında, İstihdam, Sosyal İşler ve Eşit Fırsatlar Genel Müdürlüğü altında çalışmakta olan “Eşitlik, Ayrımcılığa Karşı Eylem: Yasal Sorgulama Birimi”, konuya ilişkin Birlik müktesebatının uygulanmasının takibinden ve ulusal mekanizmalar arasında iyi uygulama örneklerinin paylaşılmasını sağlamaktan sorumludur. Bu iki birime teknik anlamda destek sağlamak, toplumsal cinsiyet konusunda araştırmalar yapmak ve veri toplamak üzere ise Litvanya Vilnius’ta “Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü” 2007 yılında kurulmuştur.

Üye ülkelerde yapılan seçimler sonucunda oluşan Avrupa Parlamentosu bünyesinde çalışmakta olan “Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi” Birlik bünyesinde ve üçüncü ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın haklarının korunmasını, yerleştirme yapılmasını ve uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının sağlanmasını amaçlamaktadır.

Bakanlar Konseyi olarak da bilinen Avrupa Birliği Konseyi, üye devletlerin toplumsal cinsiyetten sorumlu bakanlarını İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici İşleri Konseyi çatısı altında bir araya getirerek bu alandaki Birlik politikaları hakkında kararlar almalarını sağlamaktadır.

Birlik çatısı altında çalışmalarını sürdüren bir başka kurum olan Avrupa Konseyi¹⁰ üye ülkelerin devlet ya da hükümet başkanlarını bir araya getirmektedir. Avrupa Zirve Toplantıları olarak da bilinen Konsey toplantılarının 2006 yılında gerçekleştirilen buluşmasında, devlet ve hükümet başkanları, Komisyon tarafından yayımlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritası” (COM (2006) 92 sayılı tebliğ ile) doğrultusunda “Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sözleşmesi”ni imzalamıştır. Söz konusu sözleşme ile devlet ve hükümet başkanları, üye ülkeleri eşitliği daha fazla dikkate almaya ve yol haritasında belirlenen stratejileri desteklemeye davet etmiştir.

AB sisteminin işleyişini sağlayan kurum ve kuruluşlar ile AB ilkelerini garanti altına almayı amaçlayan müktesebatın yanında AB, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mevzuatın uygulanmasını arttırma amaçlı politika ve programlarla da çalışmalar yürütmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ise 1982'den bu yana çeşitli programlar devreye girmiştir. Bunlardan ilki 1982-1985 yılları arasında yürürlükte olan “Kadınlar için Fırsat Eşitliği Birinci Orta Vadeli Topluluk Olumlu Eylem Programı”dır (COM (81) 758 sayılı tebliğ ile). Program “eşit fırsatlara erişim için bireylerin haklarını özellikle mevzuat yolu ile güçlendirmek, uygulamada eşit fırsatlara erişmek ve bu amaçla özellikle bilinç arttırıcı faaliyetler düzenlemek gibi amaçlar içermektedir. 1986-1990 yılları arasında ise “Kadınlar için Fırsat Eşitliği İkinci Orta Vadeli Topluluk Olumlu Eylem Programı” (COM (85) 801 sayılı tebliğ ile) uygulanmıştır. İkinci programda hedefler biraz daha detaylandırılmış; mevcut hükümlerin daha gelişmiş uygulaması, eğitim, istihdam, yeni teknolojiler, sosyal koruma ve sosyal güvenlik, bilinç arttırma ve tutumları değiştirme başlıkları altında toplanmıştır. Bu başlıklar altında yer alan eylemler ise yine bilinç arttırma faaliyetlerine yoğunlaşırken, buna ek olarak veri toplanması ve kadınlara olumlu ayrımcılık yapılması gibi faaliyetlerin de önünü açmıştır (Stratigaki, 2005: 165-186).

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği için Üçüncü Topluluk Eylem Programı (COM (90) 449 sayılı tebliğ ile) ise toplumsal cinsiyete özgü yöntemlerden sonra yeni bir strateji olarak yerleştirilmeye değinmesi açısından önemli bir belgedir. Programda yerleştirmeye iki farklı ifade ile değinilmiştir. Bun-

10 Avrupa Konseyi: European Council

lardan ilki “tüm ilgili politikalarda fırsat eşitliği boyutunu ve kadınların karşılaştığı özel sorunları dikkate almak”, ikincisi ise “genel anlayışa eşitliği yerleştirmek” ifadeleridir (Startigaki, 2005: 165-186). Öte yandan 1991-1995 yıllarını kapsayan bu belge, daha öncekilerden farklı olarak, yalnızca kadınların fırsat eşitliği ile ilgilenmekle kalmayıp, konuyu kadın erkek fırsat eşitliği noktasına çekmiş böylece meselenin yalnızca bir kadın sorunu olarak algılanmaktan çıkarılmasını sağlamıştır. Bu belge yerleştirme anlayışını kapsamış olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet kavramını içermemesi, eşitliği yalnızca fırsat eşitliği olarak tanımlaması ve günümüzde kabul gören yerleştirme tanımlarını büyük ölçüde kapsamaması nedeni ile tam olarak bir yerleştirme politikasının başladığını söylemek güçtür.

Üçüncü Topluluk Eylem Programı ile atılan bu önemli adımın ardından 1996-2000 dönemini kapsayan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği için Dördüncü Topluluk Eylem Programı (COM (95) 381 sayılı tebliğ ile) yayımlanmıştır. Önceki Programlara benzer olarak; “ekonomide toplumsal cinsiyetin desteklenmesi”, “iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması”, “karar alma mekanizmalarında daha iyi bir denge”, “AB’de yaşayan ya da AB vatandaşı olan kadınların vatandaşlık haklarını aktif bir şekilde kullanmasının desteklenmesi”, “yerleştirme” ve “Eylem Programı’nın uygulanmasını, izlenmesini ve değerlendirmesinin desteklenmesi” olmak üzere altı farklı alanda hedefler içermektedir. Bir önceki Eylem Programı ile kazandırılan yerleştirme, bu planda da korunmuş olmasına rağmen, yine “toplumsal cinsiyet” kavramına doğrudan bir vurgu bulunmamaktadır (European Commission, 1996).

2001-2005 yılları arasında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği için Beşinci Topluluk Eylem Programı olarak da bilinen “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi” (COM (2000) 335 sayılı tebliğ ile) oluşturulmuştur. Çerçeve Strateji’nin giriş bölümünde şu ifadeler kullanılmıştır:

“...Komisyon tarafından 1996’da kabul edilen yerleştirme yaklaşımı, bu belge ile Komisyon tarafından faaliyete sokulacak ve güçlendirilecektir. Sürmekte olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, yerleştirmeye paralel olarak kadınların lehine özel eylemlerin de sürdürülmesini gerektirmektedir. Çerçeve Strateji, bu ikili yaklaşıma dayanmaktadır (European Commission, 2000).”

“Ekonomik yaşam”, “eşit katılım ve temsil”, “sosyal haklar”, “medeni hayat” ve “toplumsal cinsiyet kalıpyargıları” olmak üzere beş kritik alandan oluşan strateji, yerleştirme ve buna paralel olarak toplumsal cinsiyete özgü politikalar ve buna bağlı olarak özel önlemlerden oluşan ikili strateji ile hedeflerine ulaşmayı amaçlamış bir belgedir. Bu belge AB yerleştirme tarihinde, Pekin Eylem Platformu'nda tanımlanan “toplumsal cinsiyet”in yerleştirilmesini açıkça refere etmesi nedeni ile önemli bir mihenk taşıdır.

Bu aşamada, günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda AB için önemli bir doküman olan “Yol Haritası”na değinmek gerekir. Söz konusu “Yol Haritası” 1 Mart 2006 tarihinde (COM (2006) 92 sayılı tebliğ ile), Avrupa Komisyonu tarafından yürürlüğe konulmuş, 2006-2010 dönemini kapsayan ve altı kritik alanda ilerleme hedefleyen bir dokümandır. Bu kritik alanlar; kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığı, özel hayatla iş hayatının uyumlaştırılması, karar alma mekanizmalarında eşit temsil, cinsiyete dayalı her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının ortadan kaldırılması ve dış politikada ve kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyetin desteklenmesidir. “Yol Haritası”, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Topluluk Çerçeve Stratejisi”nde yer alan yerleştirme ve özel önlemlere ilişkin ikili stratejiyi yineleyen bir belgedir. Ayrıca Çerçeve Strateji'ye paralel olarak hazırlanmış olmasının yanında daha somut çerçeveler ve hedefler çizdiği söylenebilir. Buna ek olarak, “Yol Haritası” PROGRESS adlı istihdam, sosyal politika ve içerme, çalışma şartları, ayrımcılıkla mücadele, çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına ayrılan fon tarafından finanse edilmektedir.

“Yol Haritası”, izleme ve değerlendirme mekanizmasını da içermektedir. Komisyon yıllık çalışma programları ile gelişimi değerlendirirken, 2008 yılında bir ara değerlendirme raporu (COM (2008) 760 sayılı tebliğ ile) yayımlanmıştır. Söz konusu raporun sonuç bölümünde orta vadede gelişme kaydedildiği, ancak Komisyon politikalarında yerleştirme uygulaması yapılması konusunda eksikliklerin halen mevcut olduğu ifade edilmiştir (European Commission, 2008).

Yine 2008 yılında Komisyon tarafından yayımlanan (COM (2008) 412 sayılı tebliğ ile) “Yenilenmiş Sosyal Gündem: 21. Yüzyıl Avrupası'nda Fırsatlar, Erişim ve Bütünleşme” adlı belge ile çağın değişimi ile birlikte

ortaya çıkan özellikle işsizlik, yoksulluk, yaşlanma, eğitimden ayrılma gibi sorunların çözümü ve değişen sosyal dinamiklerle Birlik politikalarının uyumlaştırılması amaçlanmıştır. Söz konusu belgede toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki hedefler, daha bütünleşik bir yerleştirme anlayışı, ücret farklarının azaltılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, çocuk bakımı hizmetlerinin artırılması, kadınların yoksulluk riskinin azaltılması ve kadın girişimciliğinin artırılması olarak belirlenmiştir.

Ayrıca, “Yenilenmiş Sosyal Gündem: 21. Yüzyıl Avrupası’nda Fırsatlar, Erişim ve Bütünleşme” adlı tebliğde AB’nin son yıllarda istihdam oranlarını yükseltmek konusundaki en önemli araçlarından biri olarak tanımlanan Avrupa Yapısal Fonları, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına da önemli finansman sağlayan araçlardan biridir. Avrupa Yapısal Fonları, özellikle AB üyesi ülkelerde yer alan ve az gelişmiş bölgelerin gelişimi ve altyapı için ayrılmış bir fondur. Yapısal Fon, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu, Bütünleşme Fonu ve Avrupa Sosyal Fonu’nu kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları Avrupa Sosyal Fonu tarafından finanse edilmektedir. 12 Temmuz 1999’da yayımlanan 1784/1999 sayılı Avrupa Sosyal Fonu Düzenlemesi’nin 2-2(c) maddesinde, “yerleştirme yaklaşımının bir parçası olarak, kadın erkek fırsat eşitliği dikkate alınmalıdır” hükmü ile yerleştirme, fonun kullanımı için ön şartlardan biri haline getirilmiştir. Bu düzenleme ile 2000-2006 planlama döneminde yatay bir kapsama yolu ile yerleştirme garanti altına alınmaya çalışılmıştır. 2007-2013 yıllarını kapsayan yeni programlama ise 1081/2006 sayılı yeni düzenleme ile oluşturulmuş ve yerleştirme düzenlemenin 3-b(iii) maddesinde yer alan “kadınların istihdama erişimi ve sürdürülebilir kalkınmaya katılımını ve istihdamdaki ilerlemesini arttırmak ile iş gücü piyasasındaki doğrudan ve dolaylı cinsiyete dayalı ayrımcılığı, ücret farklılıklarının temel sebeplerine de dikkat çekecek şekilde ortadan kaldırmak için yerleştirme yapmak ve özel önlemler almak” hükmü ile; üye devletlerden operasyonel programlarında, toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğini desteklemelerini ve politika döngülerinde bunun nasıl yer aldığını tanımlamalarını talep eden 6. maddesi, üye devletlerden yerleştirmeyi ve özel önlemleri raporlaması zorunluluğu getiren 10. maddesi ile garanti altına alınmıştır.

AB tarafından oluşturulan tüm bu mevzuatta, kurumsal yapılarda, idari düzenlemelerde, programlarda ve fonlarda dikkati çeken en önemli ortak unsurların fırsat eşitliği anlayışı ve istihdam politikaları olduğu söylenebilir. Komisyon'un 1980'li yıllardan bu yana geliştirdiği kadın politikaları, daha çok kadınların istihdamının arttırılması ve bunun için ev içi sorumlulukların paylaşımı gibi önlemleri içermektedir. Ayrıca, 1957 Roma Antlaşması'ndan bu yana süren "eşit muamele" yaklaşımı da genellikle çalışma hayatını düzenleyen mevzuatta ve programlarda yerini bulmuştur. Öte yandan, Mosesdottir ve Erlingsdottir (2005: 513-531), AB tarafından toplumsal cinsiyet eşitsizliği meselesinin, Amerika Birleşik Devletleri ile rekabet edebilecek ekonomik büyüklüğe erişebilmenin önünde bir engel olarak belirlendiğini ifade eder. Çünkü kadınların işgücünü, üretime dahil edememiş bir ekonominin tam potansiyelini sunması mümkün değildir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, istihdam, işsizlik, ücret gibi konular ekseninde tartışılmaya başlanmış ve kabul görmüştür. Böylece AB'ye üye devletlerin, öncelikle mevcut toplumsal cinsiyet sorunlarını tespit etmesi, daha sonra ise ekonomik kalkınmaya ve istihdama ilişkin yöntemsel araçlarla bu sorunlarını çözmesi planlanmıştır.

Kadınlara yönelik tüm bu programlarda dikkat çeken bir başka unsurda, önceleri özel politikalar ve özel önlemler olarak yapılan düzenlemelerin zamanla ikili strateji yaklaşımına dönüşmesidir. Stratigaki (2005: 165-186), bu ikili strateji sayesinde AB üye ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanma ihtimalinin arttırıldığını ve uyumlaştırma sırasında meydana gelecek bozulmaların azaltıldığını ifade etmektedir. Çünkü Stratigaki'ye göre yerleştirme, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına ilişkin ufkunu genişletmekte, belirli bir grubun sorumluluk alanı olarak sınırlandırılmasını engellemekte ve toplumsal cinsiyet körü politikalar ile mücadele edilirken, özel politikalar kadınların görünürlüğünü arttırmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin somut ve ölçülebilir hedefler konarak konunun gündemde tutulmasını sağlamaktadır. Yerleştirmenin ve toplumsal cinsiyete özel politikaların birbirini tamamlayıcı etkisi göz önünde bulundurulduğuunda AB'nin olası riskleri azaltarak kendi politikalarını garanti altına aldığı söylenebilir.

Öte yandan, AB toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında önemli bir yer tutan eşit muamele ilkesine de değinmek gerekir. Eşit muamele ya da

fırsat eşitliği belirli bir alanda ayrımcılık yapılmaması, eşit muamelede bulunulması olarak ifade edilmektedir. Liberal feminist anlayış ile birlikte AB'nin liberal ekonomi anlayışına da uygun düşen eşit fırsat yaratma yaklaşımı, başlarda özel önlemler almanın yanında daha pasif bir durumu olması nedeniyle bütçeleri fazla zorlamayacak bir yaklaşım olarak rekabetçiliğe odaklı üye ülkeler tarafından daha kolay kabul gördüğü söylenebilir. Özellikle yasal anlamda fırsat eşitliğinin sağlanması devletin kaynaklarını oldukça pasif kılacak bir unsurdur. Ancak eşit olmayan gruplara eşit muamele yapılması, fiili eşitliğin sağlanması için olumlu bir katkı sağlamayacağı gibi aksine olumsuz bir etki de yaratabilir. Bu etkinin ortadan kaldırılması için ise eşit muamelenin geçici özel önlemlerle bütünleştirilmesi, toplumsal cinsiyet körü politikalara toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının kazandırılması gerekir. Günümüzde AB politikaları içerisinde kabul gören ikili stratejinin varlığı bu açıdan mantıklı ve Birliğin hedeflerine ulaşılmasına yönelik olarak gözükmektedir. Özellikle AB'nin bir kalkınma ve ekonomik iyileşme birliği olduğu göz önünde bulundurulduğunda yerleştirme politikalarının kalkınmaya sağlayacağı desteğin keşfedilmiş olması, eşitliğin sağlanması amacı ile genel anlayışı değiştirme vaadi bulunması nedeniyle tercih edilen bir politika haline gelmesi yadsınamayacaktır.

AB'de pazar hedeflerinin toplumsal hedeflerden önce geldiği birçok uzman tarafından ifade edilmektedir. Bu durum yerleştirmenin, AB'deki kavramsallaşması ve uygulanmasını da etkilemektedir. Rubery (2002: 500-522), yerleştirmenin asıl hedefini "ekonominin ve toplumun, kadın istihdamının durumunu güçlendiren ve sosyal dışlama ile mücadele eden bir noktaya getirme" olarak açıklamıştır. Bu aynı zamanda AB'nin ekonomik çıkarları ile yerleştirmenin hedeflerinin birbirini tamamlayıcılığına bir vurgudur. Öte yandan, Squires'ın (2007) ekonomik verimlilik ve faydaya yönelik olan yerleştirmenin, dönüştürücüden çok dahil edici olacağına dair tespiti göz önüne alındığında bahse konu yerleştirmenin dahil edici bir yaklaşımı olduğu söylenebilir.

Yerleştirme AB'nin ekonomik politikalarında daha kolay yer bulabilmektedir. Ancak araştırmalar yerleştirmenin, tüm AB politikaları içerisinde başarıyla uygulanabilmesini her düzeydeki karar alma mekanizmalarında bu anlayışın yer edinmesi ile mümkün olabileceğini göstermektedir.

Yerleştirmenin ulusal ve bölgesel düzeye transfer edilebilmesi, bilgiye dayalı teşvik ve yeni yönetim yöntemleri geliştirilmesi ile mümkün olabilecektir (Liebert, 2002: 241-256). Öte yandan, kadınların karar alma mekanizmalarında yeteri kadar temsil edilmesi yerleştirmenin uygulanması ve sürdürülebilmesi için siyasi iradenin kurulması ve dirençlerin daha kolay kırılması için etkili olabilir.

Yerleştirmenin AB politikalarındaki mevcudiyetinin yanında gerçek uygulamaları ve Birliğin üyeleri üzerindeki etkilerini görebilmek amacı ile çalışmanın bundan sonraki kısmında, Birliğin kurucu üyelerinden olan Hollanda, AB27'nin yeni üyelerinden Romanya ve bir aday ülke olarak Türkiye incelenecektir.

3.2 Hollanda

Yerleştirme politikalarının uygulanmasında AB içerisinde iyi uygulama örneği olarak gösterilen (Council of Europe, 2004) Hollanda, aynı zamanda AB'nin en eski üyelerinden biri olarak, AB ve yerleştirme politikalarının uygulanmasının kesiştiği bir ülkedir. Çalışmada bu nedenle Hollanda incelenecek üç ülkeden biri olarak seçilmiştir.

3.2.1 Hollanda'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Uygulaması

Hollanda, AB'nin kurucu üye ülkelerinden biridir. İkinci Dünya Savaşı sonrasında Fransa, Almanya ve İtalya gibi üç büyük ülkenin yanında daha barışçıl ve tarafsız ülkeler olarak Birliğe alınan, Benelüks (Belçika, Hollanda, Lüksemburg) ülkelerinden biri olan Hollanda, 21. yüzyıla kadar politik açıdan Avrupa'nın arka bahçesinde yer alan durgun bir su olarak görülmüş, ana politik çekişmelerin içerisinde yer almamış, ana sosyal çatışmaları mevcut politikalarına siyasetten uzak kalacak şekilde yerleştirmiştir (Outshoorn and Oldersma, 2007). 1990'larla birlikte AB'nin en sadık üyelerinden biri olarak Hollanda'nın, Birlik'teki yıldızı parlamaya başlamıştır.

Hollanda'da toplumsal cinsiyet eşitliğinin gündeme gelmesi ve kadın hareketi, genellikle dünya genelindeki gelişmelerle paralellik göstermektedir. 1978 yılında imzaya açılan Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW), 1980

yılında Hollanda tarafından imzalanmış, ancak Sözleşme'nin onaylanması 11 yıl sonra, 1991'de gerçekleşmiştir.

Öte yandan, Hollanda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının en özgün yanı bu politikaları adlandırma şekli olarak tanımlanabilir. Hollanda'da yer alan kurumlar ya da yürütülen politikalar “özgürleştirme (emancipatie)”¹¹ olarak tanımlanmaktadır. Uluslararası gelişmelere paralel olarak, Hollanda'da da kadın hareketi öncelikle kadınların özgür bireyler olarak toplumsal hayata katılımını mümkün kılacak, onları özgürleştirecek temel hakların kazanımı için mücadele etmiş, daha sonra toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı bu söylemle bütünleştirilmiştir.

Bu genel “özgürleştirme” anlayışı kurumsallaşmada da kendini göstermiştir. Hollanda'da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda atılan ilk adım 1974 yılında görevde bulunan hükümet bünyesinde kurulan Ulusal Özgürleştirme Danışma Komisyonu'dur. Hükümet bünyesinde gerçekleşen bu yapılanma daha sonra toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetlerin 1978'den bu yana çeşitli Bakanlıklar altında yürütüldüğü Eşitlik (Özgürleştirme) Politikaları Koordinasyon Birimi'nin (Directie Coördinatie Emancipatiebeleid- DCE) kurulması ile sonuçlanmıştır. DCE bir koordinasyon kurumu olarak görev yapmaktadır ve diğer Bakanlıkların politikalarına müdahalelerde bulunabilecek ve katkı sağlayacak bir yetki alanı ile oluşturulmuş bir kurumdur (Outshoorn and Oldersma, 2007). DCE, bir süre Hollanda Özgürleştirme Bakanlığı bünyesinde, daha sonra Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını yürüttükten sonra 2007 yılında Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı bünyesinde çalışmalarını sürdürmeye başlamıştır (Netherlands, 2008).

DCE aynı zamanda tüm bakanlıklardan kamu görevlilerinin katılımı ile oluşturulan Kadın Kamu Politikaları için Birimlerarası Komite'nin sekreteryaya hizmetlerini de yürütmekte, politikaları koordine etmekte, yerleştirme için mevcut fırsatları Bakanlık temsilcilerine iletmektedir. Bununla birlikte, bazı Bakanlıklar bünyesinde kadın işlerinden sorumlu bölümler ya da personel bulunmaktadır.

Ulusal mekanizmanın yanında Hollanda İkinci Meclisi'nde 1994 yılına kadar Kadın Kamu Politikaları Daimi Komitesi çalışmalarını yürütmüştür.

11 emancipation

Ayrıca tüm partiler arası çalışmaları koordine eden gayri resmi bir Kadın Kurulu da bulunmaktadır.

1994'te bağımsız bir kurum olarak kurulan ve eşitlik kurumu olarak yapılandırılan Eşit Muamele Komisyonu (Commissie Gelijke Behandling), 1995 yılındaki yeniden yapılanma ile kadınlara yönelik ayrımcılığın yanında tüm ayrımcılık türlerini sorumluluk alanına alarak çalışmalarını sürdürmüştür.

Bir başka önemli yapılanma da Özgürleştirme Konseyi'dir. Bu Konsey, 1977-1981 yılları arasında Özgürleştirme Bakanlığı'na bağlı olarak, hükümete tavsiyeler sunan bir tavsiye organı olarak çalışmış ve toplumsal cinsiyet uzmanları ve parti temsilcilerinden oluşmuştur.

Hollanda'nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının tarihinde Mor Kabineler olarak adlandırılan iki kabinenin yönetimleri sırasında önemli adımlar atıldığı söylenebilir. Birinci Mor Kabineler 1994-1998 yılları arasında, İkinci Mor Kabineler ise 1998-2002 yılları arasında faaliyet göstermiştir. Birinci Mor Kabineler'nin çalışmaları çocuk bakımı politikaları, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması gibi konulara odaklanmış ve iş yaşamı konusunda sıkışık kalmış, farklı alanlara el atmamıştır. İkinci Mor Kabineler ise bir "yerleştirme aracı" belirlemiş ve her birime üç adet hedef belirleme ve bu hedeflere yönelik gelişmeleri düzenli olarak raporlama zorunluluğu getirmiştir (Outshoorn and Oldersma, 2007).

Mor Kabinelerin politikalarına rağmen, 1990'ların ortası toplumsal cinsiyet eşitliği kurumsal mekanizmaları için bir düşüşün gözlemlenebileceği yıllar olmuştur. Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun, kadın erkek fırsat eşitliği özelinden çıkması, görevi daha önceki yıllarda sonlandırılan Özgürleştirme Konseyi'nin yerini geçici bir komisyonun alması, yerelde çalışmakta olan kadın birimlerinin bütçelerinde kesintiye gidilmesi, DCE'yi tek önemli aktör haline getirmiştir. Ancak DCE'nin bütçesinde de kısıtlamalara gidilmesi, personel sayısının azaltılması neticede toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında bir durgunlaşmaya sebep olmuştur (Outshoorn and Oldersma, 2007).

Aynı yıllarda AB'de yerleştirmeye artan ilgi sayesinde Avrupa Sosyal Fonu'ndan, DCE bütçesine yapılan aktarmalar yerleştirme politikaları-

nın durumunu iyileştirmiş, ancak bu durum ulusal otorite olarak DCE'nin, politikaların önceliğini belirlemedeki bağımsızlığını etkilemiştir (Outshorn and Oldersma, 2007).

Kurumsallaşmanın yanında 1985 yılında yürürlüğe giren Özgürleştirme Politika Planı (Beleidsplan Emancipatie), kadınların “normal” vatandaşlar olmaları için ihtiyaç duydukları eğitimleri sağlamayı, bağımsız bireyler haline gelmeleri, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin toplumsal kuralları belirlemesinin engellenmesi amacıyla hazırlanmış bir belge olarak öne çıkmaktadır (Oldersma, 2005: 153-173). 1990'larda ise politikalarda, kadınların ve erkeklerin yaptıkları ücretli ve ücretsiz işler, karar alma mekanizmalarına katılım, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması gibi konulara odaklanmaya başlanıldığı görülmektedir.

Bu aşamada 1999-2002 yıllarını kapsayan “Hollanda Kurumlararası Yerleştirme Eylem Planı”ndan bahsetmek gerekir. Söz konusu Eylem Planı yerleştirme konusunda yeni girişimlerin önünü açmak, özgürleştirme politikaları için kurumlararası bir çerçeve çizmek ve Bakanlıkların günlük rutin işleyişine yerleştirme yapılması amacıyla hazırlanmıştır. Plan, İçişleri ve Krallık İlişkileri Bakanlığı; Dışişleri Bakanlığı; Savunma Bakanlığı; Ekonomik İşler Bakanlığı; Maliye Bakanlığı; Adalet Bakanlığı; Tarım, Doğa Yönetimi ve Balıkçılık Bakanlığı; Eğitim, Kültür ve Fen Bakanlığı; Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı; Barınma ve Çevre Bakanlığı; Ulaşım, Bayındırlık ve Su Bakanlığı; Sağlık, Refah ve Spor Bakanlığı'nın çalışmalarını kapsamaktadır. Plan'da her bakanlık özgürleştirme politikalarına ilişkin görevler belirleyerek bu görevle ilgili tarihini, mevcut politikalarla ilişkisini, hedefini, hedefe ulaşmak için uygulayacağı süreci ve yaklaşımı, süreci ne zaman tamamlayacağını, süreci uygulamak için kullanacağı araçları ve süreci nasıl izleyeceğini belirlemektedir. Bu çerçevede örneğin Dışişleri Bakanlığı, “gelişmekte olan ülkelere verilen uzun vadeli ekonomik yardımlara toplumsal cinsiyet kriterini yerleştirme”yi, Maliye Bakanlığı, “vergi sisteminin toplumsal cinsiyet etki analizini gerçekleştirme”yi, Tarım, Doğa Yönetimi ve Balıkçılık Bakanlığı “eğitim programlarına daha fazla kadın çiftçi dahil etme”yi, Eğitim, Kültür ve Fen Bakanlığı “okulda geçirilen saatlerin artırılması”nı, Ulaşım, Bayındırlık ve Su Bakanlığı “Ulusal Trafik ve Ulaşım Planı'nın özgürleştirme etkisini değerlendirme”yi hedeflemiştir (Netherlands, 1999). Söz konusu Plan'ın detaylı bir biçimde yapılandırılarak ve her Bakanlığa ayrı

ayrı görevler belirleyerek yerleştirme için uygun ortamı hazırladığı değerlendirilebilir.

Öte yandan 2001 yılında Kadın Kamu Politikası için On Yıllık Plan'ın yayımlanması ile kadına yönelik politikalar yeniden düzenlenmiş iş, bakım ve gelir; güç ve karar alma; insan hakları; bilgi teknolojileri ve toplumsal cinsiyet; gün planlaması olmak üzere beş farklı konuda hedefler belirlenmiştir. Planın uluslararası alanda da ön plana çıkan yerleştirme kavramının uygulanması için açık hedefler, taahhütler, mali kaynaklar ve politika uygulaması için yöntemler tanımlaması, başarıya ulaşılması için oldukça güçlü bir belge haline gelmesine neden olmuştur (Outshoorn and Oldersma, 2007).

Ayrıca Kadın Kamu Politikası için On Yıllık Plan, yerleştirmenin daha kolay bir şekilde organize edilmesi için hükümet tarafından Kadın Kamu Politikalarının Değerlendirmesi Komisyonu (Gözden Geçirme Komisyonu) (Visitatiecommissie Emancipatiebeleid-VCE) kurulmasını tavsiye etmiştir. VCE'nin görevleri politika taslaklarında ve uygulamalarında kadın erkek eşitliği bakış açısının dahil edilip edilmediğini izlemek, hükümete ilerlemenin mümkün olacağı ve daha fazla önem verilmesi gereken alanları işaret etmek, iyi örnekleri toplamak ve bunları kabine üyelerine aktarmak, farklı bakanlıklardaki yerleştirmeyi izlemek, değerlendirmek ve kabine üyelerine yerleştirmeyi kolaylaştıracak tavsiyelerde bulunmaktır. VCE çalışmalarına Nisan 2004 tarihinde başlamış ve nihai raporunu 2007 yılında yayımlamıştır. Söz konusu raporda Bakanlıklardaki yerleştirmenin yetersiz kaldığına, özellikle siyasi iradenin yetersiz olduğuna ve teknik bilgiye ihtiyaç duyulduğuna vurgu yapılmıştır. Öte yandan, VCE'nin hazırlamış olduğu bu rapora yanıt olarak Bakanlıklar Hollanda Temsilciler Meclisi'ne kendi raporlarını ve sürece katkı verecek tavsiyelerini iletmış, daha iyi uygulama için şunlara ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir: yerleştirmeye üst düzey adanmışlık, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları için daha net sorumluluk tanımları, toplumsal cinsiyet uzmanlarının yaygınlaştırılması, yerleştirme yöntemlerinin ve kaynakların kullanımının daha açık hale getirilmesi (Netherlands, 2008).

Hollanda'da toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerleştirme politikalarının gelişiminin yanında, yerleştirmenin somut olarak uygulanan iki önemli ör-

neğine göz atmak, Hollanda'daki yerleştirme anlayışının daha net bir biçimde açıklanmasına neden olacaktır.

Bu örneklerden ilki, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını arttırmayı amaçlayan yerleştirme çalışmalarıdır. Bu çalışmalarda, 1985 yılında yürürlüğe giren Özgürleştirme Politika Planı (Beleidsplan Emancipatie)'in ruhuna uygun olarak kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması için bilinçlendirilmeleri ve eğitim almaları gerektiği düşüncesi ekseninde politikalar uygulanmıştır. DCE öncelikle kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı konusunda iki konferans düzenlemiş, bu konuda bir araştırma yapmıştır. Bu çalışmalar neticesinde Hollanda Temsilciler Meclisi, "Mecliste Kadınlar" konulu bir broşür bastırarak, Hollanda politik kültürü ve cinsiyet konulu birçok akademik çalışmanın yapılması sağlanmıştır. Ayrıca sivil toplum kuruluşlarına kadınların politika konusunda eğitilmesi için maddi destek sağlanmıştır. Bu çalışmaların en önemli çıktılarından birisi, her parti bünyesinde çalıştırılmaya başlanan "femokrat"lardır (feminist bürokrat) (Oldersma, 2005: 153-173).

İkinci yerleştirme örneği ise, analitik bir yöntem olan ve Çevre Etki Değerlendirmesi'nden esinlenerek Hollanda'da doğan Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi'dir. DCE tarafından oluşturulan ve daha sonra 1994 yılında gerçekleştirilen bir akademik çalışma ile yapılandırılan bu yöntemin amacı uygulanacak herhangi bir politika öncesinde, bu politikanın toplumsal cinsiyet etkisini belirleyerek, uygulama öncesinde bir değerlendirme yapmaktır. Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi için en azından temel düzeyde bir toplumsal cinsiyet uzmanlığına ihtiyaç vardır. Ancak bu yöntem Hollanda'da genellikle akademisyenlerden oluşan grupların değerlendirmesi neticesinde kullanılmıştır.

Hollanda'da uygulanan Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan iki ana sorun alanını temel almıştır. Bunlar işbölümü ve ilişkilerin organizasyonudur. Toplumsal cinsiyet ilişkilerini yapılandıran unsurları ise, kaynaklara erişim ve toplumsal cinsiyet rollerinin uygulanışı olarak tanımlamıştır. Bunlara ek olarak değerlendirmede etkilerin olumlu mu olumsuz mu olacağını ölçmek için iki

kriter belirlemiştir: eşit haklar çerçevesinde eşit muamele (eşit olmayan durumlarda eşit olmayan ya da eşit muamelelerde bulunulup bulunulmadığı) ve bağımsızlık (kadınların kendi hayatları konusunda özgürce karar alıp alamadıkları). Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi öncelikle mevcut bir politikadaki durum analizi ile başlar. Politikanın toplumsal cinsiyet açısından nasıl bir yapıya sahip olduğu belirlenir. Daha sonra politikanın mevcut toplumsal cinsiyet yapısına etkisi ölçülür. Bir başka deyişle bir politika toplumsal cinsiyet yapısı ve mevcut yapıya etkisine göre değerlendirilir (Council of Europe, 2004).

Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi Hollanda Eğitim, Adalet, Tarım, Doğa ve Balıkçılık ve İçişleri Bakanlıklarında uygulanmıştır. Ayrıca yerel yönetimler tarafından da uygulanan bu yöntem, daha basite indirgenmiş, “Toplumsal Cinsiyet Etki Testi” adı altında uygulanmıştır (Council of Europe, 2004).

Kamu politikalarına ek olarak, Hollanda’da özel sektörde de yerleştirme girişimleri olmuştur. Bu bağlamda, kadınların iş dünyasında yükselmesi ile mücadele amacıyla oluşturulan ve iş dünyasından üst düzey yöneticiler, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumlarından temsilcilerden oluşan “Cam Etkisi Elçileri Ağı¹²”, Mayıs 2008’de “Üst Düzeye Yetenek¹³” Sözleşmesi’ni imzalamıştır. İlk aşamada 45 kuruluş tarafından imzalanan Sözleşme ile 2010 yılında iş dünyasında kadınların üst düzeyde yer alma oranının en az % 20 olması hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda pek çok şirket sosyal sorumluluk projeleri doğrultusunda kampanyalar düzenlenmiş, şeffaf yönetim ilkeleri için ihtiyaç duyulan kriterler arasına “kadınların üst düzey yönetimde temsili” kriteri eklenmiştir (Netherlands, 2008). Bu çalışma, kadınların karar alma mekanizmalarındaki oranının artırılması amacıyla kota zorunluluğu kullanılmadan yürütülmesi ve özel sektöre toplumsal cinsiyet bakış açısı kazandırma hedefi nedeniyle özgün bir çalışma olarak değerlendirilebilir.

12 Glass Ceiling Ambassador Network

13 Talent to the Top

3.2.2 Hollanda’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Uygulamasının Değerlendirilmesi

Hollanda’nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını iki yönden değerlendirmek gerekir. Birincisi yerleştirme çerçevesindeki başarısı, ikincisi AB yerleştirme stratejisi ile paralellliği.

Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı konusunda gerçekleştirilen yerleştirme çalışmalarında kadınlara verilen eğitimlerle toplumsal cinsiyete özgü politikaların kullanıldığı, yapılan araştırmalarla yerleştirmenin analitik yöntemlerinin uygulandığı, yani AB yaklaşımına uygun olarak iki yollu bir strateji takip edildiği görülmektedir. Ayrıca partilerde çalışan femokratlar ve sivil toplum örgütlerine sunulan destek bu yerleştirme yaklaşımının hem uzman-bürokratik (entegrasyoncu) modeli, hem de katılımcı-demokratik (gündem belirleyici) modeli barındırdığını göstermektedir. Öte yandan, uzmanlık gerektiren bir değerlendirme barındırması nedeniyle Toplumsal Cinsiyet Etki Değerlendirmesi’nin tam bir uzman-bürokratik (entegrasyoncu) model örneği olduğu söylenebilir. Yukarıda da belirtildiği üzere Hollanda’daki yerleştirme anlayışı, yerleştirme modelleri ve araçlarını yansıtan bir düzeyde uygulanmıştır.

Bu somut örneklerin yanında, Hollanda’nın yerleştirme yaklaşımlarına yönelik çeşitli eleştiriler de bulunmaktadır. Örneğin İkinci Mor Kabine tarafından geliştirilen ve Hollanda’da yerleştirme için bir mihenk taşı olarak görülen “yerleştirme aracı”, Outshoorn ve Oldersma’ya (2007) göre, bazı birimlerde başarıya ulaşmış, bazı birimlerin ise yalnızca eski hedeflerini dönüştürmelerine neden olmuştur.

Kurumsallaşma ve yerleştirme ilişkileri de farklı yorumlara sahne olmuştur. VCE’nin kuruluşu ve AB bütçelerinin ulusal bütçelerin ikamesi olarak sisteme dahil olması, DCE’nin yetki alanının iyice daralmasına, yerleştirme politikaları üzerindeki etkinliğinin azalmasına neden olmuştur. Bu durum Hollanda’da pek çok otorite tarafından yerleştirmenin kaderi açısından gerekli görülmüştür (Outshoorn and Oldersma, 2007). Çünkü ulusal mekanizmanın yerleştirmenin etki alanı içerisine sıkışması, yerleştirmenin yaygınlaşmasını engelleyici bir unsur olarak görülmüştür. Ancak daha önce de ifade edildiği üzere ulusal mekanizmanın yetki alanının daralması, neticede toplumsal cinsiyet meselesinin gündemde

kalmasının tehlikeye sokulmasına, yeni toplumsal cinsiyet sorunlarının gündeme getirilmesinin engellenmesine sebep olabilecektir.

Ayrıca Mosesdottir ve Erlingsdottir'e (2005: 513-531) göre Hollanda tıpkı Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Macaristan ve İzlanda gibi, AB üyeliği nedeni ile yerleştirmeyi sistemine dahil etmiştir. Sonuç olarak yerleştirme sözde kalmış, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar özel önlemler çerçevesinde gerçekteleşmiş, yerleştirmenin etkisi iyi niyetli beyanatlardan öteye gitmemiştir. Ancak dünyada genel olarak tam bir yerleştirme yaklaşımının oturmamış olması nedeni ile Hollanda'da izlenen çalışmaların iyi örnekler olarak gösterilmemesi ve bir yerleştirme uygulamasının olmadığının söylenmesi yanlış olur. Öte yandan Mosesdottir ve Erlingsdottir'e, Hollanda'nın AB üyeliği nedeni ile yerleştirme anlayışını geliştirdiği konusunda katılmamak mümkün değildir. Çünkü Hollanda'da, her iki Mor Kabine'nin de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını algılayışının, AB'nin hedefleri paralelinde kadınların işgücüne katılımını arttırmak ve refah devletine erişim bakış açısı ile geliştirildiği söylenebilir (Outshoorn and Oldersma, 2007). Kuşkusuz bu paralelliği etkileyen en önemli unsurlardan biri Avrupa Sosyal Fonu'ndan yapılan aktarmalardır.

Hollanda toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatının da bu doğrultuda olduğu görölmektedir. Eşit Muamele Yasası, Kadın ve Erkeklerle İş Yaşamında Eşit Muamele Yasası, Çalışma Saatlerinde Eşit Muamele Yasası, Medeni Kanun'da yer alan 7: 646 ve 7: 649 sayılı maddeler, Devlet Memurları Kanunu'nun 125g ve 125h sayılı maddeleri, Geçici ve Daimi Çalışanlar Eşit Muamele Yasası, Özürlü ve Kronik Hastalara Yönelik Eşit Muamele Yasası, Yaş Farkına İlişkin İstihdamda Eşit Muamele Yasası, AB direktiflerinde yer alan istihdam odaklı eşit muamele anlayışına sadık bir şekilde hazırlanan eşitliğe ilişkin mevzuatlardır.

Neticede Hollanda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, başlangıcından itibaren yaşadığı en önemli değişimlerin, yerleştirme örneklerinin uygulanması ve AB politikaları ile birlikte ağırlık verilen kadınların iş yaşamına katılımının arttırılması olduğu söylenebilir.

3.3 Romanya

Hollanda gibi, yerleştirme konusunda AB'nin öncülerinden olan bir ülkenin ardından bu bölümde yeni AB üyelerinden Romanya'nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisinde yerleştirme anlayışı ve bu anlayışın AB politikaları ile uyumunun incelenmesi amaçlanmaktadır.

3.3.1 Romanya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Uygulaması

Romanya, 1944 yılında uğradığı Sovyetler Birliği işgalinden, 1989 yılında gerçekleşen Romanya Devrimi'ne kadar doğu bloğu ülkesi olarak varlığını sürdürmüş bir Balkan ülkesidir. Devrim sonrasında totaliter rejimin etkileri yavaş yavaş kaybolmuş ve rejim liberal demokratik bir yapı kazanmaya başlamıştır. AB aynı yıl Orta ve Doğu Avrupa ülkelerine yönelik olarak serbest piyasa ekonomisini kolaylaştıracak mali destekler geliştirmiş, Romanya ile ticari işbirliği anlaşması imzalamıştır. AB tarafından atılan bu adımlar neticesinde Romanya 1995 yılında adaylık başvurusunda bulunmuş, 1999 Helsinki Zirvesi'nde Türkiye ile birlikte adaylığa kabul edilmiştir. Adaylık müzakerelerini 2004 yılında tamamlayan Romanya, 2007 yılında AB'nin 27 üye ülkesinden biri olmuştur.

Romanya'nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının gelişimine bakıldığında 1982 yılında taraf olunan CEDAW Sözleşmesi'nin etkisinden çok, politik değişimlerle birlikte hareket eden bir dönüşümün yaşandığı görülebilir. 1989'da yaşanan devrime kadar Romanya'da kadın, annelik özellikleri ve üretime katılımları ile ilişkilendirilmiş, bu unsurlar kadınların toplumdaki iki ana görevi olarak kabul edilmiştir. Bunlara ek olarak, kadınların temsiline arttırılması, kadınlara yönelik cinsel sömürü içeren simgelerin ve kalıpyargıların ortadan kaldırılması gibi konularda da taahhütlerde bulunulmuş ancak, ülkenin ekonomik durumunun kötüye gitmesi ile birlikte bu taahhütler unutulmuş, aksine kadınlar daha yoğun ve az ücretli işlerde çalıştırılmaya başlanmış, çocuk bakım hizmetlerine ayrılan pay azaltılmış, önemli karar alma mekanizmalarındaki kadın oranı gittikçe düşmeye başlamıştır (Huland, 2001). Kadınların bu dönemde yaşadıkları en büyük sorunlardan birisi de doğum kontrol yöntemlerinin

yaygınlığının yetersiz olması nedeniyle gebelik sonlandırma oranlarının yüksekliği¹⁴.

Öte yandan liberal demokrasiye geçiş döneminde kadınlar eski rejime karşı gelişen hareketlerde önemli bir rol oynamışlar ancak, kreş ve anaokullarının azalması gibi sonuçlar nedeniyle yeni sistemin olumsuzluklarından en fazla etkilenen kesim olmuşlardır (Huland, 2001).

Liberal demokrasiye ve serbest piyasa ekonomisine geçişin en büyük aktörü olan AB'ye 1995 yılında yaptığı adaylık başvurusu ve 1999 yılında adaylığa kabul edilmesi ile birlikte Romanya'da toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli kurumsal ve yasal ilerlemeler kaydedilmiştir.

Romanya'nın devrim sonrasında demokratik sisteme geçmesi ile birlikte 1991 yılında kabul ettiği yeni Anayasası, eşitlik ilkesini ve buna bağlı olarak cinsiyetler arası eşitliği kapsayan bir Anayasa'dır. 1991 Anayasası 4. maddesi ile cinsiyet temelli ayrımcılık dahil ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu, 16. maddesi ile de tüm vatandaşlarının yasalar önünde eşit bireyler olduğunu kabul etmektedir. 2003 yılında AB müktesebatına uyum süreci çerçevesinde 16. maddeye eklenen bir hükümle devlete "tüm Romanya vatandaşlarının özellikle kadın ve erkeklerin, kamusal, sivil ve askeri pozisyonlara ya da rütbelere erişiminde eşit fırsatlar sağlama" yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece devletin geçici özel önlemler alması Anayasal güvence altına alınmıştır.

Bir başka önemli yasal gelişme de 2002 yılında kabul edilen 202 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Yasası'dır. Yasa, koruyucu önlemler, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ispat yükümlülüğü, yarı zamanlı çalışanlar, kendi işinde çalışanlar, ebeveyn izni, sosyal güvenlik programları gibi başlıkları kapsamaktadır. Koruyucu önlemler arasında ise eşit işe eşit ücret, istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma şartlarına eşit erişim ile hamile ve emzikli kadınların sağlığı ve güvenliği konusunda düzenlemeler vardır (Overview of gender equality issues in Romania, 2006).

Bir başka önemli yasa 2003 yılında kabul edilen İş Kanunu'dur. Kanun dolaylı ve doğrudan ayrımcılığı tanımlamış, cinsiyete dayalı ayrımcılık

14 1990 yılında her canlı 100 doğuma karşılık 300 gebelik sonlandırılırken, bu rakam 1998'de her 100 canlı doğuma karşılık sonlandırılan 100 gebeliğe düşmüştür (Chiva, 2001).

dahil bu tür ayrımcılıkları yasaklamış, iş piyasasında eşit muamele ilkesini teminat altına almıştır.

2000 yılında yayımlanan “Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi ve Cezalandırılması” başlıklı ve 137 sayılı Hükümet Kararnamesi bir başka önemli yasal düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kararname ile Romanya Hükümeti, ayrımcılığı tanımlamış, cinsiyet dahil ayrımcılıkla mücadele edilmesine hükmetmiş ve bu mücadele yollarından birini de geçici özel önlem politikaları olarak belirlemiştir¹⁵. Hükümet ayrıca bu hükümlerin tüm kamusal ve özel alanda uygulanmasını hükme bağlarken istihdam koşulları, sosyal güvenlik, kamu hizmetleri, eğitim sistemi, kamu güvenliği alanlarında uygulanmasına özel olarak vurgu yapmıştır¹⁶.

Yasaların yanında Romanya’da toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışan önemli kurumsal mekanizmalar da bulunmaktadır. Bunlardan en eskisi 1995 yılında Kadın Hakları İzleme ve Değerlendirme Bölümü olarak kurulan ve 1999 yılında ismi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Bölümü olarak değiştirilen ve o dönemde Romanya İstihdam, Aile ve Sosyal Koruma Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren, 2005 yılında ise yeni bir yasal düzenleme ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Mekanizması (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați - ANES) adı ile yapılandırılan toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu kurumdur. ANES, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda strateji ve politika geliştirmekle birlikte, bu çerçevede, araştırmalar, analizler, raporlamalar yapmak, proje ve programlar uygulamak, eğitim ve öğretim materyallerinin değerlendirilmesinde bulunmak, fırsat eşitliğine ilişkin yasaların uygulanıp uygulanmadığını denetlemek, fırsat eşitliği ilkesinin uygulamasının artırılması için kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik eğitimler düzenlemek, cinsiyet temelli ayrımcılığa ilişkin başvuruları kabul etmek ve bu başvuruları ilgili kurumlara iletmek ile yükümlüdür (Romania, 2007).

Ayrıca Romanya Temsilciler Meclisi bünyesinde 1996’dan bu yana “Fırsat Eşitliği Alt Komisyonu”, 2003 yılından bu yana ise hem Senato’da hem de Temsilciler Meclisi bünyesinde kurulan “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Daimi Komisyonları” faaliyetlerini sürdürmektedir. Daimi Komisyonlar’ın görevleri, toplumsal cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığı önlemek, ka-

15 137 sayılı Romanya Hükümet Kararnamesi madde 2, paragraf 5.

16 137 sayılı Romanya Hükümet Kararnamesi madde 3.

dınların toplumsal konumlarını güçlendirmek amacıyla, kadın erkek fırsat eşitliği anlayışını yasal ve politik süreçlere yerleştirmek ile kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin uygulamaları izlemektir. Bu bakımdan Komisyonlar yasal alanda yerleştirmenin sağlanması konusunda önemli bir rol üstlenmektedir (Romania Chamber of Deputies, 2009).

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda faaliyet gösteren bir başka kurum, daha önce Bakanlıklar arası Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Danışma Komisyonu (CODES) olarak adlandırılan, şu anki adı ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Komisyonudur (CONES). Komisyon, ANES Başkanı tarafından koordine edilmekte ve bakanlıklar, kamu kurumları, sendikalar, işçi örgütleri ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinden oluşmaktadır. CONES'in görevleri şu şekilde sıralanmaktadır: yerleştirmeyi, merkezi kamu kurumlarında yaygınlaştırmak; ilgili mevzuatı uygulamak ve izlemek, kadın erkek fırsat eşitliği konusunda eğitimler düzenlenmesi için kurumları teşvik etmek; yerleştirme politikalarının geliştirilmesi için kamu kurumları, yerel yönetimler ve STK'lara tavsiyeler sunmak ve kriterler belirlemek; bilgi ve uzmanlık paylaşımını sağlamak; Romanya'da kadının durumu hakkında düzenli raporlar yayımlamak. Görevleri incelendiğinde CONES'in yerleştirme politikalarının geliştirilmesi ve izlenmesi açısından önemli bir kurum olduğu görülmektedir (Romania, 2008).

Yukarıda bahsi geçen kurumların yanında bağımsız bir şekilde yapılandırılan Ayrımcılıkla Mücadele Milli Konseyi ve Ombudskişisi Ofisi cinsiyete dayalı ayrımcılığın izlenmesi için çalışan önemli kurum ve kuruluşlar arasındadır.

Romanya'da gerçekleşen dönüşüm ile birlikte değişen toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından bahsederken Romanya'nın iki önemli Ulusal Eylem Planı'na da değinmek gerekir. Romanya'nın ilk Ulusal Eylem Planı, 1996'da Bükreş'te gerçekleştirilen "Pekin Eylem Platformu'nun Uygulanması Konusunda Üst Düzey Hükümet Uzmanları Alt-Bölgesel Konferansı" sırasında sunulmuştur. Fırsat Eşitliği Ulusal Eylem Planı (1995-2000) olarak adlandırılan bu ilk eylem planının ana hedefleri: kadın hakları ve kadın erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla kurumsal mekanizmaların geliştirilmesi ve oluşturulması; kamuda kadınların karar alma mekanizmalarına adil erişiminin geliştirilmesi; kadınların ekonomik

statüsünün güçlendirilmesi, iş piyasasına eşit erişiminin sağlanması ve ekonomik kaynaklar üzerinde kontrolünün ve bu kaynakları kullanımının artırılması; kadınların sağlık durumlarının iyileştirilmesi; aile içi şiddetin önlenmesi ve azaltılması; kadınların çevrenin korunması ve çevre kirlenmesinin azaltılmasına katılımının özendirilmesi; tüm toplumsal, kültürel, eğitsel düzeylerde yerleştirmenin desteklenmesi, bu bağlamda medyanın rolünün artırılması; Ulusal Eylem Planı'nın uygulanması için STK'lar ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılmasıdır. Pekin Eylem Platformu'nun yedi kritik alanına değinen bu Eylem Planı, aynı zamanda Eylem Platformu'nun özel vurgu yaptığı yerleştirmeye de vurgu yapması nedeni ile Platform'un genel anlayışına sadık, kritik alanlarına paralel olarak hazırlanmış bir eylem planı olarak gözükmektedir.

Romanya'nın ikinci Eylem Planı 2000 yılında yürürlüğe giren Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Eylem Planı'dır. Söz konusu Plan'da kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımının artırılması konusu ana hedef olarak belirlenmekle birlikte, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına ilişkin genel ifadeler bulunmakta, sorumlu kurum ve kuruluşlar atamak, somut hedefler belirlemek yerine, ilgili bakanlıkların kendi alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik plan ve programlar geliştirmesine yönelik hükümler yer almaktadır. Yerleştirme hedefiyle geliştirilen bu Plan, neticede uygulamada somut adımlar atılamaması ile sonuçlanmış ve bu sebeple 2004 yılında 285 sayılı bir Hükümet Kararnamesi yayımlanmıştır (Ghebrea, 2006: 1-26). Söz konusu Kararname ile tüm devlet kurumlarına Eylem Planı'nın uygulanması konusundaki sorumlulukları hatırlatılmış, dönemdeki adı ile Bakanlıklararası Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Danışma Komisyonu uygulamaların takibinden sorumlu tutulmuştur.

Romanya'nın kadın erkek eşitliği konusundaki üçüncü planı 2006-2009 dönemini kapsayan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Stratejisi'dir. Ulusal Strateji, ekonomik yaşam, sosyal yaşam, karar alma mekanizmalarına katılım, toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıpyargılar olmak üzere dört alanda hazırlanmıştır. Ekonomik yaşam alanında, kadınların iş hayatına katılımının desteklenmesi ve bu konuda farkındalık yaratılması; iş aile yaşamının uyumlaştırılması; terfilerde kadın erkek fırsat eşitliğinin desteklenmesi; sosyal dışlanma ya da toplumsal risk altında olan kadınların iş piyasasına girişini kolaylaştırmak konusunda hedefler yer almaktadır.

Sosyal yaşam alanında, kadınların ve erkeklerin topluma ve aile yaşamına eşit katılımının sağlanması; erkeklerin, kadın erkek fırsat eşitliğinin desteklenmesinde yer alması; kadın ticareti ve cinsiyete dayalı şiddeti önlemek için önlemler alınması; cinsel istismarın önlenmesi konusunda hedefler bulunmaktadır. Karar alma mekanizmaları konusunda ise yasal hükümlerin uygulanmasının sağlanması ve kadınların cesaretlendirilmesi için çalışmalar yürütülmesi konusunda hedefler yer alırken, toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıpyargılarla mücadele için, programların ve politikaların hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde yerleştirmenin sağlanması, eğitim sistemindeki kalıpyargılarla ve toplumsal cinsiyet rolleri ile mücadele edilmesi, kültür ve kitle iletişimi içerisinde kadın erkek fırsat eşitliği ilkesinin desteklenmesi için hedefler yer almaktadır (Romania, 2008).

3.3.2 Romanya'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Uygulamasının Değerlendirilmesi

Romanya'nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına AB ve yerleştirme yöntemleri açısından bakıldığında, iki farklı sonuç ortaya çıkmaktadır.

Chiva'ya (2001) göre AB süreci Romanya kadınları için faydalı olmakla birlikte istihdam sorunuyla sınırlı kalmıştır. 202 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Yasası incelendiğinde Chiva'nın bu görüşüne katılmamak mümkün değildir. Yasa kadın erkek eşitliğini özellikle istihdam alanında sağlamaya yöneliktir. Ayrıca, AB'nin kadın erkek fırsat eşitliği konusundaki direktiflerine uyum sağlanmıştır ve bu alan Romanya'nın, adaylığı öncesinde yayımlanan son rapor olan 2005 yılı İlerleme Raporu'nda müzakere sürecinde taahhütlerin karşılandığı alanlar arasında sayılmıştır (European Commission, 2005). Bu uyum amacıyla yapılan yasal değişiklikler de dolayısı ile istihdama yönelik olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca aynı raporda Komisyon, Romanya'nın müktesebata uyumlu bu yasalarını uygulamaya geçirmesini beklediğini ifade etmiştir.

Romanya'nın AB'ye uyum açısından hedeflerini gerçekleştirdiği görülmektedir. Ancak yerleştirme açısından aynı başarıyı gösterdiği söylenemez. Ghebrea (2006: 1-26)'nın da ifade ettiği gibi AB adayı ülkeler genellikle müktesebata uyum çerçevesinde, istihdam alanında ve ayrımcılıkla mücadele gibi konularda daha kararlı olmakla birlikte, aynı ka-

rarlılığı yerleştirme konusunda gösterememektedirler. Kuşkusuz bunun başlıca sebebi AB müktesebatı içerisinde yerleştirmenin uygulanmasına yönelik, aday ülkeleri bağlayıcı bir mevzuatın bulunmayışıdır.

Romanya’da, Ulusal Eylem Planları çerçevesinde bazı eğitsel araçlarla yerleştirme yapılmaya çalışılmış, ancak bu çalışmalar yetersiz kalmıştır (European Commission, 2003). Yerleştirme konusunda Romanya’nın en başarılı olduğu alanlar, mevzuatın kadın erkek fırsat eşitliği açısından yeniden düzenlenmesi ile bakanlıklarası koordinasyon sağlayan ve yerleştirme tavsiyeleri sunan CONES’in (eski adıyla CODES) kurulmasıdır. Bu adımlarda yukarıda bahsedilen yerleştirme tekniklerinden herhangi birisi somut olarak tespit edilememekle birlikte, yerleştirme modelinin uzman-bürokratik model olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca mevzuatta ve kurumsallaşmada gerçekleşen yerleştirmenin, en önemli ön-şartlarından birisi olan siyasi irade sayesinde gerçekleştiği açıkça ifade edilebilir.

3.4 Türkiye

AB üyesi iki ülkede yerleştirmeye ilişkin durum inceledikten sonra, AB aday ülkelerinden Türkiye’nin yerleştirme algısını ve bu algının toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisindeki yeri bu başlık altında inceleyeceğiz.

3.4.1 Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Anlayışı ve Uygulaması

Türkiye’de 1923 yılında Cumhuriyet’in ilanı ile başlayan dönüşüm, yalnızca siyasi rejimde değil, toplumsal yaşamda da değişiklikler yapılmasını amaçlayan bir devrim niteliği taşımaktadır. Cumhuriyet döneminde kadınların seçme ve seçilme, eğitime eşit ve parasız erişimi gibi haklarının yasalarla garanti altına alınması, toplumda özgür bireyler olarak yer almaları için düzenlemelere gidilmesi, yeni Cumhuriyet’in kuruluşundan itibaren kadınların eşit bireyler olarak kabul edildiğinin en önemli göstergeleridir. Ancak Cumhuriyet yıllarında atılan bu önemli adımlara uzun yıllar yeni adımlar eklenememiştir. Kadın erkek eşitliğine ilişkin yeni adımların atılması, 1970’li yıllarda tüm dünyada yükselen kadın hare-

ketinin etkisi ile birlikte yeni bir sürecin başlaması ile gerçekleşmiştir. Bu süreci ivmelendiren en önemli gelişmelerden biri de 1985 yılında imzalanan ve 1986 yılında taraf olunan CEDAW Sözleşmesi'dir.

Sözleşme'nin imzaya açılması ile birlikte devletlere toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yükümlülükler getirilmesi dolayısı ile artan düzeyde bir "devlet feminizmi" anlayışının varlığı ve Avrupa'da 1980'lerin sonlarına doğru giderek yerine oturan kurumsallaşmanın (Tekeli, 1990) da etkisi ile Türkiye'de 1987 yılında devlet bünyesinde kurumsallaşmanın ilk adımı Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu'nun kurulması ile atılmıştır. 1975 yılının BM tarafından Dünya Kadın Yılı olarak ilan edilmesiyle ve Meksika Konferansı'nın kabul ettiği Dünya Eylem Planı çerçevesinde DPT kadın konuları ile ilgili sorumlu kuruluş olarak çalışmalarına başlamıştır. Yaklaşık on yıllık bir faaliyetin ardından bu çalışmaların kurumsallaştırılması konusunda bir ihtiyaç belirmiştir. Bu ihtiyacın doğmasını sağlayan bir başka önemli etken de 1985 yılında Nairobi'de düzenlenen Dünya Kadın Konferansı neticesinde yayımlanan "Kadının İlerlemesi için İleriye Dönük Stratejileri"nin 57. maddesinde yer alan şu hükümdür:

"Kadının statüsünün izlenmesi ve yükseltilmesi için, hükümet düzeyinde uygun mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Bu mekanizmaların etkili olabilmesi için hükümetin en üst düzeyinde yapılandırılmaları, kadına ilişkin tüm hükümet politikalarına etki edebilmeleri için yeterli kaynaklara, taahhütlere ve otoriteye sahip olmaları gerekmektedir."

Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu'nun somut olarak yaptığı çalışmalara ilişkin fazlaca veri bulunmamakla birlikte, kalkınma planlarında kadına yönelik önlemlerin alınması görevini üstlendiği anlaşılmaktadır (Acuner, 1999). Bu açıdan Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki ilk yapılanmanın kalkınma planlarında yerleştirme yapılması amacıyla kurulduğu, ancak toplumsal cinsiyete ilişkin ulusal mekanizmanın DPT bünyesinde bir Kurul olarak kurulmasının, Nairobi Kadının İlerlemesi için İleriye Dönük Stratejileri'nin 57. maddesindeki talebi karşılamasının mümkün olmadığı söylenebilir.

Zira bu talebe de karşılık verecek şekilde 1990 yılında Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı¹⁷, Başbakanlığa bağlı bir kurum olarak kurulmuştur. Bu kuruluştan yaklaşık altı ay sonra Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) adı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanan¹⁸ Kurum, yaklaşık 9 ay sonra yeniden Başbakanlığa bağlanarak Devlet Bakanının sorumluluğuna verilmiştir. Yaklaşık iki buçuk yıl faaliyet gösterdikten sonra, yeni kurulan Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı'nın ana hizmet birimlerinden biri olarak yeniden yapılandırılmıştır¹⁹. Ancak bu yapılandırmaya dayanak olan Yetki Kanunu 06.10.1993 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bu iptalden sonra, 02.06.1994 tarihinde Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı yeniden kurulmuşsa²⁰ da bu yapılandırmaya dayanak olan Yetki Kanunu, Anayasa Mahkemesi tarafından yine iptal edilmiştir. Beş yıl süre ile bu konumda hizmet veren KSSGM'nin Teşkilat Yasa Tasarısı 05.07.1999 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Başkanlığı'na sunulmuştur. Tasarı 03.11.2002 genel seçimlerinden sonra kadük olmuştur. Daha sonra KSSGM 27.11.2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanmıştır²¹. Genel Müdürlük 29.03.2003 tarihinde yeniden Başbakanlığa bağlanmıştır²². Nihayetinde 5251 sayılı "Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" 06.11.2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genel Müdürlük söz konusu tarihten bu yana Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) adı ile Başbakanlığa bağlı olarak faaliyetlerini yürütmektedir.

KSGM'nin kurumlar arasında 14 yıl süren bu seyahati, neticede Nairobi Kadının İlerlemesi için İleriye Dönük Stratejiler'i 57. maddesinde de talep edildiği gibi, "hükümetin en üst düzeyinde yapılandırılmıştır". Bu tip bir yapılandırma ulusal mekanizmanın hem yetki hem de etki alanının geniş olmasını sağlamaktadır (Acuner, 1999). Ayrıca söz konusu yapılandırmanın diğer Bakanlıkların plan ve politikalarına toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesini kolaylaştırması ve mümkün kılması

17 20.04.1990 tarih ve 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile

18 25.10.1990 tarih ve 3670 sayılı Kanun ile

19 13.10.1993 tarih ve 514 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile

20 536 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile

21 24949 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile

22 25063 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile

beklenmektedir. KSGM'nin tarihçesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlanmış olması, AB üyesi ülkelerde görülen toplumsal cinsiyet eşitliği kurumlarının "çalışma ve sosyal işler" bakanlıklarınca yürütülmesi örneğine yakın bir durumdur. Ancak bu durumu AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği hususunu "çalışma hayatına katılım" çerçevesinde önceliklendirmesiyle ilişkilendirmek gerekir. Oysaki Başbakanlık gibi üst düzey bir kurum bünyesinde çalışmaların yürütülmesi, toplumsal cinsiyet bakış açısının daha fazla yaygınlaşmasını, etki alanının genişlemesini, farklı sorun alanlarına nüfus etmesini sağlayacak, devletin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını güçlendirecektir.

Yapılandırıldığı konunun yanı sıra KSGM'nin görevleri de yerleştirmeye uygun olarak oluşturulmuştur. KSGM'nin ana görevleri arasında yerleştirme açık bir şekilde tanımlanmamış olmakla birlikte, yerleştirmeye dönük görevlere Teşkilat Kanunu'nda yer verilmiştir²³. Ayrıca, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarından temsilcilerin de katılımı ile oluşturulan Kadının Statüsü Danışma Kurulu, "kadının statüsüne ilişkin konuları incelemek, değerlendirmek ve bu konularda görüş oluşturmak ve önerilerde bulunmak"²⁴ ile görevlidir. Danışma Kurulu'nun görevleri yine yerleştirmeye açıkça vurgu yapmamakla birlikte, mevcut görevleri nedeni ile yerleştirmenin danışsal ve katılımcı teknik ve araçları ile katılımcı-demokratik modeline bir örnek olarak sayılabilir.

Öte yandan, KSGM'nin 2008-2012 yıllarını kapsayan ilk Stratejik Planı'nın ikinci stratejik amacı "toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara yerleştirilmesi için tarafların bilinç düzeyinin yükseltilmesi"dir. Kanun'da dolaylı bir şekilde ifade edilen yerleştirme kavramına, stratejik planda doğrudan yer verilmiştir.

Bu aşamada ulusal mekanizma dışında devlet yapılanması içerisinde var olan kurumsallaşmayı da değerlendirmek gerekir. Birçok kurum içerisinde kurulan ve kadınlara yönelik çalışmalar yürüten bu yapıların²⁵, yerleştirmenin uzman bürokratik modeline bir örnek gibi gözükmeyle birlikte genellikle, içlerinde bulundukları kurumların tüm ana plan ve prog-

23 Bkz. 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun madde 3-a, b, d ve h.

24 Bkz. 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun madde 16-c

25 Bkz. Ek II Kadın Konusunda Çalışan Kamu Kurum ve Kuruluşları

ramlarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmeye yönelik faaliyetler yerine kadın odaklı politikalar geliştirdikleri söylenebilir. Örneğin, Tarım Bakanlığı'nda yer alan "Kadın Çiftçiler Daire Başkanlığı"nın görevleri "kırsal alandaki kadınların sorunları ile ilgili araştırmalar yapmak; çözüm önerileri ortaya koymak; kadın çiftçilere tarımsal ve sosyal konularda eğitim programları hazırlamak ve projeler geliştirmek; çiftçi kadınlara tarım dışı zamanlarda ek gelir getirecek beceri geliştirici eğitim programları hazırlamak" olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu birim 2004 yılından bu yana her yıl kadınların kendilerine güven duygularını geliştirmek ve girişimcilik ruhunu aşılacak üzere "Kadın Çiftçiler Yarışıyor Bilgi Yarışması" düzenlemekte, 2000 yılından bu yana "Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi" yürütmektedir (Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, 2009). Görev tanımına ve ana faaliyetlerine bakıldığında kadın odaklı yaklaşımı görmek güç değildir. Öte yandan "Kadın Çiftçiler Daire Başkanlığı" koordinasyonunda 2008 yılında düzenlenen Kırsal Alanda Kadın Çalıştayı'nın sonuçları yayımlanmış, bu sonuçlarda tarım politikalarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirme amacı güden hedef ve stratejilere yer verilmiştir. Ancak bu sonuçlar henüz, bir eylem planına dönüştürülmemiştir (Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, 2008).

Ulusal mekanizma dışında yapılandırılan toplumsal cinsiyet odak noktaları ve birimleri yerleştirme hedefi ile tanımlandıkları, yerleştirme bakış açısına sahip uzmanlar ile çalıştıkları takdirde, yerleştirmenin uzman bürokratik modeline bir örnek oluşturmaktadır. Ancak bu birimlerin genel politika anlayışını etkilemek yerine kadın meselesinden sorumlu birimler haline dönüşmesi yerleştirme için bir engel oluşturabilir. Bu hususta bir yanlış anlamlandırmadan kaçınmak için, bu kurumların faaliyetlerinin bir toplumsal cinsiyet etki analizi ile değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyete özgü politikalar ile yerleştirmeye dönük politikaların ayrıştırılması, yerleştirmenin kaderi için önem arz etmesi açısından değerlendirilebilir.

Türkiye'deki kurumsallaşma-yerleştirme ilişkisini bir örnekle inceledikten sonra yasalar, plan ve programlar açısından da yerleştirmeyi irdelemek gerekir.

1995 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'na Türkiye'nin çekincesiz bir şekilde taraf olması, ülkedeki yerleştirme girişimlerini hızlandır-

mıştır. 1996 yılında Pekin Eylem Platformu'nun sekiz kritik alanı (kadın ve eğitim, kız çocukları, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, kadın ve ekonomi, yetki ve karar alma mekanizmalarında kadın, kadınların ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadın ve medya) çerçevesinde hazırlanan "1995 Yılında Pekin'de Gerçekleşen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı" yerleştirme için kritik bir adımdır. Planın eğitim başlığı altında yer alan "eğitim materyallerinin cinsiyetçi öğelerden arındırılması"; sağlık başlığı altında yer alan "kadın sağlığına ilişkin kaynakların ve izleme çalışmalarının artırılması"; kadına yönelik şiddet başlığı altında yer alan "yargı, sağlık, güvenlik, sosyal hizmet ve eğitim personeli ile göçmenler ve mültecilerden sorumlu personele verilecek hizmet içi programlarında, kadın ve çocuklara karşı şiddetin önlenmesi ve uygulayıcıların cezalandırılması konularının yer almasının sağlanması"; kadın ve ekonomi başlığı altında yer alan "kadın emeğinin nitelik ve nicelik olarak, erkek emeğiyle eşit kılınabilmesi için 'eşit değerdeki işe eşit ücret' ilkesinin iş yasalarına ve ücret politikalarına yansıtılması", "esnek çalışma olarak adlandırılan ve çoğu kez kadına özgü çalışma biçimleri şeklinde sunulan yeni çalışma türlerine, kadının kazanılmış haklarını koruyucu tedbirler gözetilerek yaklaşılması, isteğe bağlılık ve geriye dönüşün olanaklı olduğu yasal bir çerçeve oluşturulması", "kamu ve özel sektör işyerlerinde işçi ve memur olmasına bakılmaksızın 100 kişi çalıştıran her iş yerinde kadın sayısına bakılmaksızın kreş açılması"; yetki ve karar alma mekanizmalarında kadın başlığı altında yer alan "kadının insan haklarına aykırı yasa maddelerinin yürürlükten kaldırılması için çalışmaların yapılması"; kadınların ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar başlığı altında yer alan "kadın istatistikleri ve göstergeleri veri tabanı ile ilgili çalışmalar yapılması" hedefleri, yerleştirme amacı güden hedefler arasında sayılabilir (KSSGM, 1998).

Yerleştirmenin, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun yayımlandığı 1995 yılının ardından ülkemiz kalkınma planlarına ne kadar yansıdığını da değerlendirmek gerekir. Kadın konusu 5. Kalkınma Planı'ndan bu yana kalkınma planlarında ayrı bir başlık olarak değerlendirilmektedir. 1996-2000 yıllarını kapsayan 7. Kalkınma Planı da Nüfus ve Aile Planlaması başlığı altında "Kadın" alt başlığına ve buna ilişkin önlemlere yer vermekte, ancak toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesine

yönelik faaliyetlerden ziyade kadına özgü politikalara değinmektedir. Öte yandan, Plan'da Hukuki ve Yasal Düzenlemelere yönelik hedefler içerisinde Ceza, İş ve Vergi Kanunu ile Medeni Kanun'da kadın erkek eşitsizliğine neden olan maddelerin yeniden düzenlenmesine ilişkin maddelere yer verildiği görülmüş²⁶, ancak farklı sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini gidermeye yönelik politikalar gözlemlenmemiştir. Bu önlemler açısından değerlendirildiğinde 7. Kalkınma Planı'nda yerleştirme anlayışının tam olarak kapsandığını ifade etmek güçtür (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1995).

2001-2005 yıllarını kapsayan 8. Kalkınma Planı'na bakıldığında ise, bu kez kadın konusu "Kadın, Aile ve Çocuk" başlığının bir alt başlığı olarak yer almaktadır. Amaç, ilke ve politikalarda ise genellikle kadınlara özgü politikalara yer verildiği görülmektedir. Bu Plan'da dikkat çeken unsurlardan birinin kadınların kalkınma süreçlerine dahil edilmesine yönelik amaçlara yer verilmesidir²⁷. Bu noktada uluslararası kuruluşların yerleştirme için başlangıç noktasının kalkınma süreçlerine dahil etme olduğunu hatırlatmakta yarar vardır (DPT, 2000).

2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı'nda ise kadın konusu ayrı bir başlık altında incelenmemiş, "tarımsal yapının etkinleştirilmesi", "işgücü piyasasının geliştirilmesi", "eğitim sisteminin geliştirilmesi", "gelir dağılımının iyileştirilmesi, sosyal içerme ve yoksullukla mücadele" başlıkları altında kadınlara yönelik önlemlere yer verilmiştir. Bu önlemler arasında "eğitim sisteminin geliştirilmesi" başlığı altında yer alan "kız çocuklarının okul terklerinin azaltılması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması"²⁸ tedbiri ile eğitim sistemine yerleştirme yapılmasının planlandığı söylenebilir. Ayrıca kadınlara yönelik önlemlerin, bu Plan'da tek bir başlık altında yer almak yerine farklı sektörler altında incelenmesi yerleştirmenin önünü açacak bir yöntem olarak görülebilir (DPT, 2006).

Mazey (2002: 227-240), kültürel değerlerin varlığı ve politikaların sorgulanmamasını, yerleştirmenin uygulanmasını zorlaştıracak bir unsur olarak saymakta bu nedenle toplumsal cinsiyet bakış açısının yasalara yerleştirilmesi gerektiğini söylemektedir. Mazey'in bu görüşünü destek-

26 Bkz. Ek III

27 Bkz. Ek III

28 Bkz. Ek III

leyecek şekilde Türkiye'de yasalarda yapılan değişikliklerle yerleştirme konusunda önemli adımlar atılmıştır. 1992 yılında Medeni Kanun'da yer alan "kadının çalışmasını kocanın iznine bağlayan" maddenin "eşitlik" ilkesine aykırılık gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmesi ile başlayan, Eylem Planı'nın yürürlüğe girmesini takip eden yıllarda devam eden, yasalara toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının kazandırılmasına ilişkin çalışmalar, Türkiye'nin yerleştirme tecrübesi açısından oldukça önemli yer tutmaktadır. Bu bağlamda, 1997 yılında Medeni Kanun'da yapılan değişiklik ile "evli kadına kocasının soyadı ile birlikte, kendi soyadını taşıma hakkı" verilmiş, 1998 yılında Türk Ceza Kanunu'nun (TCK), "kadının (evli kadının) zinasını" düzenleyen maddesi Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen "eşitlik" ilkesi ile uluslararası belgelerin cinsiyete dayalı ayrımı reddeden kurallarına aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Ayrıca 1998 yılında kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele konusunda önemli bir gündem yaratan 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun'un, yürürlüğe girmesi ile kadına yönelik aile içi şiddet konusunda önemli önlemler alınmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının genel politikaya yansıtılmasına hizmet etmekten çok, aile içi şiddetten kadını koruma amacı gütmesi nedeni ile bu düzenlemenin toplumsal cinsiyete özgü politika niteliği taşıdığı söylenebilir (KSGM, 2009 a).

2001 ve 2004 yıllarında Anayasa'nın, 10, 41, 66 ve 90. maddelerinde yapılan değişiklikler, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının normlar hiyerarşisinin en üst düzeyinde güçlendirilmesini ve dolayısı ile tüm yasal ve idari düzenlemelere bu bakış açısının yansıtılması yükümlülüğünü getirmiştir. Örneğin, 2001²⁹ yılında 41. maddede yer alan "Aile Türk toplumunun temelidir" şeklindeki ifadeye "ve eşler arasında eşitliği dayanır" ibaresi eklenerek, aile kurumuna toplumsal cinsiyet bakış açısı ile bakılmıştır. Ayrıca 2004³⁰ yılında 10. maddeye "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" fıkrasının eklenmesi ile birlikte devlete açık bir sorumluluk yüklenmiş, dolayısı ile devletin toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını tüm ana plan ve politikalarına yerleştirmesine olan ihtiyacı artmıştır (KSGM, 2009 a).

29 3 Ekim 2001 tarihinde kabul edilen ve 17 Ekim 2001 tarihinde 24556 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 4709 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik

30 7 Mayıs 2004 tarihinde 5170 sayılı Kanun'la yapılan değişiklik

Kadınların toplumsal yaşamını düzenleme konusunda önemli bir yere sahip bir başka önemli yasa olan Medeni Kanun'da da toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını kazandıracak yeni düzenlemelere gidilmiştir. 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun³¹, aile reisi kavramını ortadan kaldırmış ve aile birliğinin yönetiminde eşlere eşit söz hakkı tanımış, evlenme yaşını kadınlar ve erkekler için eşitleyerek yükseltmiş, evin seçimini kocanın yapacağına dair hükmünü değiştirerek, eşlerin oturacakları evi birlikte seçecekleri hükmünü getirmiş, eşlerin velayeti birlikte kullanacaklarına hükmetmiş, evlenme için müracaat yerini, erkeğin oturduğu yerin evlendirme memurluğu olmaktan çıkarmış, kadın veya erkeğin oturduğu yerdeki evlendirme memurluğu olarak düzenlenmiş, eşlerden birinin diğerinin açık rızası olmadan aile konutu üzerinde tasarrufla bulunmasına sınırlandırma getirmiş, evliliklerdeki “mal ayrılığı” rejimi yerine “edinilmiş mallara katılma rejimi”ni geçerli kılmıştır. Yukarıda birkaç örneği ifade edilen bu değişiklikler, kadınların medeni hukuk çerçevesinde kurmuş olduğu ilişkilere toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını önemli ölçüde kazandırmayı hedeflemektedir (KSGM, 2009 a).

Yasalarda yapılan yeni düzenlemelere yansıyan bir başka yerleştirme 2003³²'te yürürlüğe giren yeni İş Kanunu'nda gerçekleşmiştir. Yeni Kanun'da cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı, tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında ve belirli süreli çalışan işçi ile belirsiz süreli çalışan işçi arasında ayırım yapılamayacağı, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükme bağlanmıştır (KSGM, 2009 a). Söz konusu düzenlemeler ile toplumsal cinsiyete ilişkin çok sayıda direktife uyum sağlanmış ve böylece yeni Kanun toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış açısı kazanmıştır.

Yasal reformlar arasında unutulmaması gereken en önemli gelişmelerden birisi de yeni TCK'nın 2005 yılında yürürlüğe girmesidir. Yeni TCK ile genellikle kadınların mağdur olduğu töre cinayetleri, kasten öldürme

31 4721 sayılı yeni Türk Medeni Kanunu 22 Kasım 2001 tarihinde kabul edilip 8 Aralık 2001 tarihinde 24607 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

32 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı ve 10 Haziran 2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan

suçunun nitelikli halleri arasında düzenlenmiş, failin hukuk sistemimizdeki en ağır ceza olan ağırlaştırılmış müebbet hapisle cezalandırılacağı hükmü getirilmiş, namus cinayetlerinde failin ceza indirimi almasına neden olan haksız tahrik maddesi değiştirilmiş; haksız tahrik maddesi, yalnızca 'haksız fiilleri' kapsayacak biçimde yeniden düzenlenmiş, böylece namus cinayetlerine uygulanması engellenmiş; kadınlar arasında cezai yaptırımlar da dahil ayrıma sebep olan bakire-bakire olmayan, evli-evli olmayan gibi tanımlamalar kaldırılmış, kadına karşı işlenen suçlar aile ve toplum düzenine karşı işlenmiş suçlar olmaktan çıkarılıp "Kişilere Karşı Suçlar" başlığı altına alınmış, cinsel saldırı ve cinsel taciz ayrı ayrı düzenlenmiş, tanımları yapılmış, ağırlaştırılmış halleri düzenlenmiş, verilecek cezalar artırılmış, evlilik içi tecavüz suç olarak düzenlenmiş, tecavüz ve kadın kaçırmaya olaylarında suçu işleyenin mağdurla evlenmesi durumunda suçluyu affederek ya da cezasını indirerek tecavüz ve kaçırmayı meşrulaştıran maddeler kaldırılmış, aynı konutta birlikte yaşanan kişilere karşı kötü muamelede bulunma ve aile hukukundan doğan bakım, eğitim veya destek olma yükümlülüğünü yerine getirmeme suç olarak düzenlenmiştir (KSGM, 2009 a). Yeni Kanun'daki düzenlemelere genel olarak bakıldığında eski TCK'nın, kadın bedeni üzerinde toplumun ve erkeklerin kontrolünü referans alan ve kadın bedenini kadına ait görme-yen bakış açısı yeni TCK'da, kadının kendi bedeni üzerindeki haklarının tanınması ile toplumsal cinsiyet bakış açısı kazanmıştır (Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği [TÜSİAD], 2008).

Yeni TCK'ya toplumsal cinsiyet bakış açısını kazandırma sürecinde kadın hareketinin ve kadın STK'larının oluşturduğu TCK Kadın Platformu'nun varlığının yerleştirme modelleri açısından önemli bir yere sahip olduğu ifade edilebilir. TCK Kadın Platformu'nun medyada konuyu gündemde tutma konusunda oldukça başarılı olduğu söylenebilir. TBMM Adalet Komisyonu'nun, TCK Kadın Platformu'nun kamu-sivil diyalogu çerçevesinde görüşlerini alması ve kadınların taleplerine çok büyük oranda açık olması da bu sonuca erişilmesinde etkili olmuştur (TÜSİAD, 2008). STK'ların sürece dahil edilmesi ve neticede başarılı bir yerleştirmenin gerçekleşmesi nedeniyle, yeni TCK'ya toplumsal cinsiyet bakış açısının kazandırılmasının katılımcı demokratik modelin iyi uygulama örneklerinden birisi olduğu söylenebilir.

Yasal alanda bugüne kadar gerçekleşen bu gelişmeler ve mevzuatta büyük ölçüde elde edilen toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yeni yasalarda da sağlanabilmesi için 5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu'nun kabul edilmesi ile TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, daimi komisyon olarak kurulmuştur³³. Komisyon'un yasamaya yönelik yerleştirme görevi söz konusu Kanun'un 3-a maddesinde "Kendisine esas veya tali olarak havale edilen işleri görüşmek, Başkanlığın talebi üzerine ya da istenildiğinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulan kanun tasarısı ve teklifleri ile kanun hükmünde kararnamelerin kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasasına, uluslararası gelişmelere ve yükümlülöklere uygunluğunu inceleyerek ihtisas komisyonlarına görüş sunmak" olarak tanımlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yasalara yerleştirilmesi yine net olarak ifade edilmemekle birlikte, neticede böyle bir amaç güdüldüğü söylenebilir.

Gerek AB uyum sürecinin gerektirdiğı üzere, gerekse mevcut toplumsal yaşamla uyumlaştırmaya duyulan ihtiyaç nedeniyle yapılan yasal değışiklikler sayesinde, mevzuatta toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının büyük ölçüde yerleştirildiğı, TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun da varlığı ile bu bakış açısının sağlanmasının sürdü-rüleceğı söylenebilir. Bununla birlikte, AB Komisyonu'nca yayımlanan Türkiye 2009 yılı İlerleme Raporu'nda, yasal çerçevenin uygulamaya geçirilmesi ve ekonomik hayata katılım, siyasi yetkilendirme ve eğitime erişimde kadın ve erkek arasındaki farkın kapatılması konularında daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğı, aile içi şiddet, töre cinayetleri ve erken ve zorla yapılan evliliklerin, ülkenin bazı bölgelerinde ciddi sorun olmaya devam ettiğı, kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda, hem erkekler hem de kadınlar için ilave eğitime ve farkındalık yaratılmasına ihtiyaç bulunduğu ifade edilmektedir (Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2009). Ulusal mekanizma olarak KSGM söz konusu eksikliklerin giderilmesi amacıyla çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmaların en önemlilerinden ikisi 2007-2010 dönemini kapsamak üzere hazırlanan "Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı" ile 2008-2013 dönemini kapsamak üzere hazırlanan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı"dır. "Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal

33 24.03.2009 tarihinde 27179 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanması ile.

Eylem Planı", 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan tedbirler gereğince, yasal düzenlemeler, toplumsal farkındalık ve zihinsel dönüşüm, kadının sosyo-ekonomik durumunun güçlendirilmesi, koruyucu hizmetler, tedavi ve rehabilitasyon hizmetleri ve sektörler arası işbirliği olmak üzere 6 temel alanda KSGM koordinatörlüğünde, STK'ların ve kamu kurum ve kuruluşlarının da katkıları ile hazırlanmıştır. Söz konusu Eylem Planı kadına yönelik özel bir soruna işaret emekte ve bu doğrultuda hedeflerine genellikle toplumsal cinsiyete özgü önlemlerle (koruma hizmetleri, tedavi rehabilitasyon hizmetleri v.b) ulaşmayı amaçlamaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konusunda bilinç arttırılmasına yönelik hedeflerin yerleştirme amacı güden hedefler olarak Eylem Planı'nda yer aldığı söylenebilir (KSGM, 2008 a).

Türkiye'de kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda atılan en önemli adımlardan birisi Eylem Planı'nın da temellendirildiği 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi'dir³⁴. Genelge'nin temel amacı kadın ve çocuklara yönelik şiddet ile töre ve namus cinayetlerinin önlenmesi olmakla birlikte, oluşumu içerisinde yerleştirme güdüsü büyük ölçüde yer almaktadır. Genelge'de bahsi geçen tedbirler yalnızca kadına yönelik şiddetin önlenmesi için özel önlemler ve sorumlu kuruluşlar belirlemekte, bir yandan da toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının tüm ilgili bakanlıkların çalışmalarına yansıtılması için alınacak önlemleri detaylı bir biçimde belirlemektedir. Örneğin, Genelge'nin "Kadına Yönelik Şiddet Konusundaki Çözüm Önerilerinin Yaşama Geçirilmesinde Koordineli Çalışması Gereken Kurumlar" başlıklı B Bölümünün "Koruyucu ve Önleyici Tedbirler" başlığında yer alan 14. maddesi ile "Kent planlamasında, sokak ve parkların iyi aydınlatılması ve kadınların acil telefon hatlarına kolay ulaşabilmesini sağlamak amacıyla telefon kulübelerinin sayılarının artırılması gibi kadına yönelik şiddetin önlenmesi konusunda gerekli hizmetlerin sunulması" önlemi belirlenmiş, Bayındırlık ve İskan Bakanlığı, yerel yönetimler sorumlu kurum ve kuruluşlar olarak görevlendirilmiştir. Bu önlem ile kadınların mevcut önleyici tedbirlere daha rahat erişiminin sağlanması için kadınların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak kent planlamasının yapılması, dolayısı ile kent planlamasına toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi amaçlanmıştır. Yine aynı bölümde yer

34 04.07.2006 tarih 26218 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan

alan “Hizmet Kuruluşları” başlığı altındaki 6. madde yerleştirmenin en kapsayıcı yöntemlerinden birisi olan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyle işaret etmektedir. 6. madde “...bir bütçe oluşturularak, toplumsal cinsiyet rolleri açısından bütçelerin etki ve sonuçları görünür kılınarak, toplumsal cinsiyete dayalı bütçe analizleri” yapılmasına hükmetmektedir. Ayrıca, aynı başlık altında yer alan 8. madde yerleştirmeye açık bir şekilde şu biçimde vurgu yapmaktadır: “Toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların devletin bütün ana plan ve programlarının içine entegre edilmesi, ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğinin sağlanması, programların ve sonuçların izlenme ve değerlendirilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulması ve var olan mekanizmaların işler hale getirilmesi sağlanmalıdır”. Genelge’nin aynı başlığı altında yer alan 10. maddesi ise, yerleştirmenin eğitsel araçlarına vurgu yapmakta ve bu aracın zorunlu hale getirilerek güçlendirilmesini şu hükümle amaçlamaktadır: “Ülke genelinde tüm kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör çalışanlarına yönelik ‘toplumsal cinsiyet eşitliği’ eğitimi verilmesinin zorunlu hale getirilmesi sağlanmalıdır”. Benzer bir önlem de “Eğitim” başlığı altında yer alan 6. maddedeki “Sağlık görevlileri, yargı mensupları, kolluk kuvvetleri, öğretmenler, sosyal hizmet uzmanları, psikologlar, çocuk gelişimi uzmanları ve diğer meslek gruplarının lisans ve hizmet içi eğitim programlarında kadına yönelik şiddet konusu yer almalıdır” hükmüdür (KSGM, 2006).

Yukarıda verilen örneklerden de anlaşılacağı üzere 2006/17 sayılı Genelge, kadınlara ve çocuklara yönelik şiddetle mücadele etmek gibi özel bir alana yönelik olarak hazırlanmış olmakla birlikte, oldukça net bir biçimde yerleştirmeye ilişkin önlemlere yer vermiştir. Söz konusu Genelge’nin yerleştirme açısından bir başka güçlü yanı ise izleme mekanizmasıdır. Genelge’de belirlenen sorumlu kurum ve kuruluşlar, her üç ayda bir Genelge kapsamında yürüttükleri faaliyetleri, kadına yönelik şiddet konusunda koordinasyon kurumu olan KSGM’ye raporlamaktadır. Raporlar, KSGM tarafından bir araya getirilerek Başbakanlığa sunulmaktadır. Yerleştirmenin, analitik teknik ve araçları arasında yer alan izlemenin kullanılması açısından Genelge’nin önemli bir belge olduğu söylenebilir.

Bu aşamada 2008-2013 dönemini kapsamak üzere hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”nı da irdelemek gerekir. Söz konusu Eylem Planı, yine KSGM koordinatörlüğünde, STK'ların ve kamu kurumlarının katılımı ile oluşturulan altı farklı çalışma grubunda haritalama çalışmaları neticesinde hazırlanmıştır. Söz konusu grupların çalışmaları neticesinde her alanda yasal çerçeve, geçmiş ve mevcut politikalar ile kadının statüsünü geliştirmek amacıyla gerçekleştirilen faaliyetlerin genel bir özetini içeren birer politika dokümanı hazırlanmıştır. Bu açıdan hem katılımcı demokratik modelin, hem de danişsal ve katılımcı teknik ve araçların kullanıldığı söylenebilir. Eylem Planı, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nda yer alan yedi kritik alanda (eğitim, sağlık, ekonomi, yetki ve karar alma süreçlerine katılım, yoksulluk, medya ve çevre) düzenlenmiştir. Kız çocukları konulu kritik alan ise diğer başlıklara yedirilerek kapsanmıştır (KSGM, 2008 b). Ayrıca Eylem Planı'nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren her altı ayda bir gerçekleştirilen toplantılarla yerleştirmenin analitik teknik ve araçlarından olan izleme ve değerlendirme kullanılmaktadır.

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”, yerleştirmeye metninde yer vermiştir. “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” başlığı altında bir alt başlık olarak yer verilen yerleştirme, Plan’da şu şekilde açıklanmaktadır:

“Yerleştirme stratejisi, günlük ilişkilerin idaresindeki toplumsal cinsiyet perspektifi ile politik karar alıcıların gerçekleştirdiği etkinlikleri entegre eden politik ve teknik bir süreçtir. ‘Eşitliğe entegre bir yaklaşım’ ya da ‘cinsiyetlerle ilgili ayrıştırılmış bir yaklaşım’ olarak nitelendirilmektedir. Yerleştirme, politika süreçlerinin tüm evrelerinde ve tüm düzeylerinde, erkeklerle kadınlar arasındaki eşitlik prensibini dikkate alarak bunu tüm eylem alanlarında uygular. Bu şekilde, yerleştirme, strateji ve politika oluşturma sürecinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Ayrımcılığa maruz kalan insanların grup olarak dezavantajlı oldukları ve tek ihtiyaçları olan şeyin baskın eğilimlere katılmak için birazcık teşvik edilmek olduğu yönündeki örtülü varsayımın ötesine geçilirse, yerleştirme eşitsizlik yaratan durumların düzeltilmesi için yapılan pozitif eylemlere ek bir aşama teşkil etmektedir. Yerleştirme, süreç yönelimli ve strate-

jik bir yaklaşımdır. Buna göre, sadece hangi politikaların uygulanacağı değil, özellikle bu politikaların nasıl uygulanacağı önemlidir. Bu nedenle, yerleştirme, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki politika belirleyicileri stratejileri üzerinde derinlemesine düşünmeye teşvik etmektedir” (KSGM, 2008 b).

Ayrıca Plan’da özel olarak yer verilen ve tanımlanan yerleştirmeye yönelik stratejilere hedefler altında yer verilmektedir. Örneğin, kadınların ilerlemesini sağlayacak kurumsal mekanizmalar oluşturulması, var olan mekanizmaların kapasitelerinin güçlendirilmesi hedefi, “toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması için hazırlık çalışmalarının başlatılması” ve “toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerinin düzenli olarak izlenmesi” stratejilerine yer vermektedir. Eğitim başlığı altında yer alan “eğitimin her kademesinde fiziki ve teknik kapasite artırılması” hedefi, “kız çocuklarının okullulaşmasının sağlanması ve terklerinin önlenmesi için eğitimin her kademesinde fiziki kapasitenin (okul binası, pansiyonlar, yurtlar) artırılması ve iyileştirilmesi” stratejisine, “yetişkinler arasında kadın okuryazarlığının artırılması” hedefi, “kadın okuryazarlığı konusunda, şu ana kadar hedeflere ulaşamamasının nedenlerinin analizi yapılarak, alternatif eğitim modellerinin geliştirilmesi ve uygulanması” stratejisine, “eğitimciler, eğitim programları ve materyalleri toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirilmesi” hedefi, “eğitimcilerin hizmet içi eğitim programlarına toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılık eğitiminin dahil edilmesi” ile “eğitim ve öğretim programları, yöntemleri, ders kitapları ve diğer tüm eğitim araç ve gereçlerinin içeriklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı ile düzenlenmesi” stratejileri gibi yerleştirme odaklı stratejilere yer verilmektedir. Bu aşamada Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına toplumsal cinsiyet duyarlılık eğitiminin dahil edilmesi, eğitim materyallerinden cinsiyetçi öğelerin ayıklanması, kız çocuklarının eğitime daha rahat erişimi için fiziki kapasitenin geliştirilmesi hususlarında çalışmalarının bulunduğunu vurgulamak gerekir (KSGM, 2009 b). Bu açıdan, yerleştirmenin uygulamaya tam olarak yansıtılması için en uygun alanlardan birisi olan eğitim konusunda, yerleştirme için ilk adımların atıldığı söylenebilir.

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”nın kapsadığı bir başka alan olan ekonomi başlığı altında yer alan 9. Kalkınma Planı hedefle-

ri dahilinde tüm taraflarca kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesi hedefinde “çocuk, hasta, özürlü ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi”, “kadının ekonomik ve sosyal yaşama katılımını kısıtlayan zihniyet, geleneksel yapı ve diğer engellerin azaltılması için erkeklerin de katılımı ile toplumsal bilincin yükseltilmesi” ve “meslek örgütleri ile işçi-işveren sendika ve konfederasyonlarında düzenlenecek eğitimlerle cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi” gibi stratejiler ile yerleştirme hedeflenirken, “yetki ve karar alma süreçlerinde kadın temsiliyetinin artırılması için farkındalık yaratılması, bilgi ve bilinç düzeyi artırılması” hedefi altında yer alan “parlamentoda, yerel yönetimlerde ve muhtarlık görevlerinde kadınların yer almasının önemi hakkında kamuoyunun bilgilendirilmesi” stratejisi ile eğitsel teknik ve araçlar kullanılarak bilinç artırımının dolayısı ile yerleştirmenin sağlanması amaçlanmıştır. Sağlık başlığı altında yer alan “kadınların sağlık hizmetlerine erişim koşulları ve verilen hizmetlerin kalitesinin iyileştirilmesi için politika geliştirme dahil gereken tüm önlemler alınması” hedefi çerçevesinde yer verilen “kadınların sağlık hizmetlerine erişimlerini kolaylaştırmak üzere politikalar geliştirilmesi, mevzuat ve idari düzenlemelerin gözden geçirilmesi”, “sağlık personeli yetiştiren fakülte ve yüksekokulların müfredatlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konularının yer alması”, “Sağlık Bakanlığı personeli arasından oluşturulacak eğitici havuzu ile tüm illerde sağlık personeline toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet konularında duyarlılık eğitimi verilmesi” stratejileri ile “kadın sağlığına ilişkin araştırmalar, bilimsel çalışmaların ve bilgilerin yaygınlaştırılması” hedefi çerçevesinde yer verilen “tüm sağlık istatistiklerinin cinsiyet temelli olarak tutulmasının sağlanması” stratejileri ile sağlık alanında yerleştirmeler hedeflenmektedir. Medya konusundaki hedeflerden birisi olan “medyada toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlılığın geliştirilmesi ve medyadaki cinsiyetçi temsillerin dönüştürülmesi için sektörde çalışanların (her kademede) ve ilerleyen dönemde çalışma potansiyeline sahip olan bireylerin konuya ilişkin farkındalıklarının arttırılması ve uygulamaların izlenmesi” hedefi çerçevesinde yer alan “hizmet içi eğitim programlarına (Türkiye Radyo Televizyonu-TRT, Radyo Televizyon Üst Kurulu-RTÜK ve Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'nün) toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun dahil edilmesi”, “RTÜK'e yapılan şikayet başvurularında

kullanılan formlara ‘cinsiyetçilik’ kategorisinin eklenmesi” ve “toplumsal cinsiyet eşitliği konularına iletişim fakültelerinin lisans programlarında yer verilmesi” stratejileri yolu ile yerleştirme yapılması planlanmıştır. Bu aşamada KSGM tarafından iletişim fakültesi öğrencilerine yönelik olarak, öğrencilerin toplumsal cinsiyet bilincinin artırılmasını ve bu yolla profesyonel iş yaşamlarında bu yaklaşımı korumaları amacıyla düzenlenen “Toplumsal Cinsiyet Medya Atölyeleri”ne vurgu yapmak gerekir (KSGM, 2009 b).

KSGM tarafından yürütülen en kapsamlı çalışmalardan birisi de kamu görevlilerine yönelik olarak düzenlenen bilinçlendirme eğitimleridir. Bunlardan en geniş kitlelere ulaşanları kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında düzenlenen eğitimlerdir. “Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesinde Polisin Rolü ve Uygulanacak Prosedürler Eğitimi” ile polis merkezlerinde çalışan emniyet mensuplarına, “Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadelede Sağlık Personelinin Rolü ve Uygulanacak Prosedürler Eğitimi” ile birinci, ikinci ve üçüncü basamak sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşlarda (hastane, sağlık ocağı, ana çocuk sağlığı, aile planlaması merkezi vb.) çalışan doktor, hemşire, ebe ve diğer sağlık personeline toplumsal cinsiyet ve kadına yönelik şiddet konusunda bilinçlendirme eğitimleri verilmekte, şiddet mağdurlarına yaklaşımlarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını yerleştirmeleri hedeflenmektedir. Ayrıca bu eğitimlerde eğiticiler de eğitilerek, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Sağlık Bakanlığı bünyesinde eğitimlerin sürdürülmesi sağlanmıştır. Bir başka eğitim projesi de “Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesinde Yargı Mensuplarının Rolü Eğitimi”dir. Bu eğitimler Aile Mahkemesi'nde görev yapan hakimler ile savcılara yönelik olarak, özellikle kadına yönelik aile içi şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun'a ilişkin olarak düzenlenen hizmet içi eğitimlerdir. Bunlara ek olarak benzer bir eğitim çalışmasının Diyanet İşleri Başkanlığı personeline yönelik olarak düzenlenmesi planlanmaktadır (KSGM, 2009 b).

Kadına yönelik şiddetle mücadele amacıyla sürdürülen bu eğitimlerin yanı sıra KSGM tarafından her düzeydeki kamu çalışanlarına yönelik olarak toplumsal cinsiyet eşitliği bilinçlendirme eğitimleri verilmektedir. Tüm bakanlıklardan uzmanlar, STK temsilcileri ve belediye başkanları-

na yönelik olarak başlatılan söz konusu eğitimler, yerel düzeyde kadınlarla birebir olarak çalışan üst düzey yöneticilerden ilçe tarım müdürleri ve halk eğitim müdürlerine yönelik olarak sürdürülmektedir. Tüm bu eğitimlerin temel olarak amacı, eğitim alan bireylerin rutin işlerine toplumsal cinsiyet bakış açısı ile yaklaşımlarını sağlamaktır. Söz konusu eğitimlerde, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, eşitlik, Türkiye'de kadının durumu, ulusal ve uluslararası düzeydeki yasal ve kurumsal gelişmelere dair bilgilerin aktarılmasının yanı sıra, katılımcılara görsel materyaller yolu ile iyi uygulama örnekleri sunulmakta, yerleştirmenin gerçekleşmesi için ihtiyaç duyulan hususlara dikkat çekilmekte, yerleştirme için uygulama tavsiyeleri verilmekte ve eğitimin sonunda kendilerinden bu bilgiler ışığında toplumsal cinsiyete duyarlı bir proje geliştirmek üzere grup çalışması yapması beklenmektedir.

Tüm bu eğitimler incelendiğinde Türkiye'de yerleştirmenin eğitsel teknik ve araçlarının geniş çaplı olarak kullanıldığı ve eğitimlerin sürdürülebilirliği açısından kurumların zorunlu hizmet içi eğitimlerine dönüştürülmesi konusunda adımlar atıldığı söylenebilir.

Son olarak, analitik teknik ve araçlardan olan istatistiklerin Türkiye'deki durumuna bakmak gerekir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) bünyesinde "Toplumsal Cinsiyet Takımı" bulunmaktadır. Bu birimin öncülüğünde TÜİK sosyal, ekonomik ve kültürel konularda cinsiyetler arası farklılığı vurgulayacak ileri analiz çalışmalarını kapsayan toplumsal cinsiyet istatistikleri üretilmekle görevlidir. Bu çerçevede TÜİK tarafından bireye ilişkin veriler, cinsiyet ayrımına göre üretilmekte, toplumsal cinsiyet göstergeleri konusunda eksik veya yetersiz olan ya da hiç veri üretilmemiş alanlarda yeni veri üretilmesi çalışmaları yürütülmektedir. TÜİK bu eksik alanları cinsiyetler arası ücret farklılıkları ve kadına ilişkin şiddet göstergeleri olarak tanımlamaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2009). Kadına yönelik şiddete ilişkin göstergeler konusundaki boşluk KSGM tarafından yaptırılan ve 2009 yılında açıklanan "Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması" ile giderilirken, TÜİK'in 2007-2011 yılı Resmi İstatistik Programı 2008 yılı İzleme Raporu'nda, 2009 yılı içerisinde cinsiyetler arası ücret farkı istatistiklerinin hesaplanmasının planlandığı ifade edilmektedir (TÜİK, 2009). Ancak bu metnin hazırlandığı sırada he-

nüz istatistikler yayımlanmamıştır. Bu örneklerden de görüleceği üzere toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistik üretilmesi için TÜİK bünyesinde bir yerleştirme çabası mevcuttur. Buna ek olarak, ülke çapında yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaların sonuçlarının ve etkisinin değerlendirilmesi amacıyla daha detaylı istatistik üretmek üzere çabaların artırılmasının, yerleştirmenin yaygınlaşması için oldukça büyük önem taşıyacağını vurgulamakta fayda vardır.

3.4.2 Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi Uygulamasının Değerlendirilmesi

Bu çalışmada, daha önce incelenen iki ülke örneğinde olduğu gibi Türkiye’deki yerleştirme politikaları da iki yönlü olarak incelenecektir. Bunlardan ilki AB politikaları, diğeri yerleştirme yöntemleri açısından yapılması gereken değerlendirmelerdir.

Türkiye’nin AB toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına uyum açısından ne durumda olduğunu değerlendirmek için Avrupa Komisyonu tarafından açıklanan 2009 İlerleme Raporu’nu incelemek gerekir. Rapor’da AB yerleştirme konusunda doğrudan bir değerlendirme yapmamakla birlikte, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun kurulmasını, sözleşmeli kamu çalışanlarına da diğer kamu çalışanları gibi 16 hafta doğum izni alma ve aynı göreve geri dönebilme imkanının verilmesini, anne ve çocuk sağlığı göstergelerinde son beş yılda ilerleme kaydedilmesini, kamu personeline (özellikle sağlık personeli, hakim ve savcılar) yönelik olarak düzenlenen farkındalık eğitimlerini takdirle karşılamakta, Türkiye’de “kadın hakları ve cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal çerçevenin genel olarak mevcut olduğunu” da vurgulamaktadır. Öte yandan Rapor’a göre “toplumsal cinsiyet eşitliği konusu Türkiye’de önemli bir sorun olmaya devam etmektedir ve yasal çerçevenin uygulamaya geçirilmesi ve ekonomik hayata katılım ve fırsatlar, siyasi yetkilendirme ve eğitime erişim alanlarında kadın ve erkek arasındaki farkın kapatılması için kayda değer ilave çabalara, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında, hem erkekler hem de kadınlar için ilave eğitime ve farkındalık yaratılmasına ihtiyaç vardır”. Bu çerçevede Rapor özellikle kadınların siyasi temsiline ve işgücüne katılımının düşük olduğuna, kız çocukla-

rının okullulaşma ve okula devamı konusunda yaşanan sıkıntılara, aile içi şiddet, töre cinayetleri ve erken ve zorla evlilik sorunlarına, kadınların halen haklarından yeteri kadar haberdar olmadığına özel olarak vurgu yapmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda AB müktesebatına uyum düzeyine bakıldığında ise, ayrımcılıkla mücadele konularındaki mevzuatın, AB standartlarına uygun olmadığına, mevzuatta doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlarının bulunmadığına, AB müktesebatına uyum gereğince kurulması gereken bir toplumsal cinsiyet eşitliği kurumunun halen kurulmadığına İlerleme Raporu'nda değinilmektedir (Avrupa Toplulukları Komisyonu, 2009).

Öte yandan İlerleme Raporu'nda, AB müktesebatına uyum çerçevesinde yürürlüğe girmesi beklenen ebeveyn iznine ilişkin bir vurgu bulunmamakla birlikte Türkiye'de Ebeveyn İzni Yasa Tasarısı hazırlanmış, kanunlaşma aşamaları devam etmektedir (KSGM, 2009 b). Rapor'daki ifadelerden de anlaşılacağı üzere, Türkiye toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin AB müktesebatına henüz tam olarak uyum sağlamamıştır.

AB'nin istihdam odaklı ve iki yollu yerleştirme stratejisi açısından bakıldığında ise Türkiye'nin yerleştirme yaklaşımının istihdam odaklı olmayan iki yollu bir stratejiyi kapsadığı söylenebilir. Yukarıda verilen örneklerden de anlaşılacağı gibi Türkiye, yerleştirme konusunda önceliğini istihdam politikaları yerine eğitim ve şiddet konularına vermiş, bilinç arttırma yöntemini yoğun olarak kullanmıştır. Bu durum AB ile paralellik göstermiyor gibi gözükse dahi, Romanya örneğinde olduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitliği meselelerinin AB politikaları doğrultusunda tek bir alana sıkıştırılmadığını göstermesi açısından olumlu bir durum olarak ifade edilebilir.

Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına yerleştirme modelleri açısından bakıldığında ise, hem uzman bürokratik modelin hem de katılımcı demokratik modelin örneklerinin kullanıldığı görülebilir. Yerleştirme teknik ve araçları açısından bakıldığında, en fazla eğitsel teknik ve araçların kullanıldığı görülmektedir. Bilinç arttırma ve uygulamanın gerçekleşmesi amacıyla düzenlenen hizmet içi eğitimler oldukça yaygın bir şekilde uygulanmaktadır. Toplumsal cinsiyete ilişkin yeni istatistiklerin üretilmesi, alınan önlemlerin izleme ve değerlendirilmesinin yapılması

amacıyla izleme gruplarının oluşturulması ise analitik teknik ve araçların da kullanıldığının bir g¼stergesidir.

T¼m bu yerleştirme ¼rneklerine rağmen, yasalara yerleştirilen toplumsal cinsiyet bakış açısının, toplumsal cinsiyete ilişkin sorun alanlarına tam olarak yerleştirilemediği, yerleştirme tekniklerinin ve s¼recinin uygulamalara tam olarak yansıtılamadığı s¼ylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu tez çalışmasının amacı, yerleştirme stratejisinin uygulanması için doğru sürecin ve muhtemel engellerin ne olduğunun açıklanması ile AB yerleştirme politikaları ve örnek ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisinde yerleştirmenin yerinin tespit edilmesidir.

Yapılan çalışma neticesinde BM, AB, Avrupa Konseyi ve diğer uluslararası örgütler tarafından pek çok kararda yerleştirmeye yer verildiği tespit edilmiştir. True'nun (2003: 368-396) da dediği gibi yerleştirme konusunda yukarıdan aşağıya doğru iletilen talepler neticede uygulamaları değiştirememektedir, bu nedenle de taleplerin, devletlerin işleyişleri tarafından tam olarak içselleştirilmesinde sorunlar yaşandığı görülmektedir. Bu doğrultuda AB, üye ülkelerinde içselleştirmenin artırılması için pek çok yasal ve idari önlem almıştır. Ancak bu önlemlerin genellikle yaptırım gücü olmayan idari önlemler çerçevesinde kaldığı, yaptırım gücü olan mevzuatın ise yalnızca kadınların istihdama ve işgücüne katılımı ile sınırlı kaldığı görülmüştür.

Devletlerin yerleştirmeyi tam olarak uygulayamamasının en önemli nedenlerinden birisi de her ülkenin farklı siyasi, ekonomik, kültürel ve sosyal yapıya sahip olması ve bundan kaynaklanan farklı yönetim yaklaşımları olarak ifade edilebilir. Bu nedenle her ülkede araç ve tekniklerin seçiminin ve toplumsal cinsiyet etki analizlerinin ülkenin kendi dinamiklerine göre yapılması gerektiği söylenebilir. Öte yandan, yerleştirmenin en yenilikçi unsuru olan, yönetim ilkelerini işaret eden, tüm politika alanlarının ufkunu genişleten ve bu alanların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkisini arttıran özelliğinin, onun güçsüz yanına dönüşebileceği düşünülmektedir. Çünkü yerleştirme, bir yandan ülkelerin farklı yönetim yaklaşımlarını yönetime dönüştürmeyi gerektirmekte, diğer yandan da kolaylıkla toplumsal cinsiyete özgü politikalarla karıştırılabilmekte ve onlara alternatif politikalar gibi görülebilmektedir. Bu nedenle, Avrupa Konseyi'nin (2004) de değindiği gibi karar vericilerin, politika yapıcıların, uzmanların ve uygulayıcıların yerleştirmeyi net bir şekilde anlaması sağlanmalıdır. Bu gruplara verilecek eğitimler ise tek başına yeterli olmaması nedeniyle eğitim sonrası uygulamayı destekleyici rehberler ile kontrol listelerine ve toplumsal cinsiyet uzmanı desteğine ihtiyaç duyulabilir.

Bu çalışmada incelenen ülkelerin yerleştirme algılarına bakıldığında ise Hollanda'da bu konuda bir kültürün ve yaklaşımın olduğu, yerleştirmenin hem uzman-bürokratik hem de katılımcı-demokratik yöntemlerinin farklı alanlarda kullanıldığı görülmüştür. Öte yandan Romanya toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları içerisinde yerleştirmeyi baskın bir strateji olarak benimsememiş ve politikalarını çoğunlukla istihdam odaklı önlemlere yoğunlaştırmıştır.

Türkiye'nin yerleştirme politikalarına göz atıldığında ise, eğitsel teknik ve araçların daha yoğun olarak kullanıldığı, bununla birlikte yerleştirmenin uzman bürokratik ve katılımcı demokratik modellerinin her ikisinin de uygulandığı, ancak bu modellerden ikincisine daha fazla başvurulduğu söylenebilir.

Türkiye temel yasalarına toplumsal cinsiyet bakış açısını büyük ölçüde kazandırmıştır. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulması ile birlikte, yeni yasalarda da toplumsal cinsiyet bakış açısının sağlanabileceği düşünülmektedir. Bunun yanında AB direktiflerine büyük ölçüde uyum sağlanmıştır. Ancak uyumlaşma sürecinin Türkiye'nin toplumsal cinsiyet yaklaşımını tek bir alana (istihdam) sıkıştırmadığı, farklı sorun alanlarına eğilindiği düşünülmektedir. Bu durumun yerleştirmenin yaygınlaştırılmasını olumlu etkileyeceği tahmin edilmektedir.

Ulusal mekanizma olan KSGM'nin görev tanımında yerleştirmeye net bir şekilde vurgu yapılmamakla birlikte, Türkiye'deki mevcut plan ve programlarda ve KSGM'nin çalışmalarında yerleştirmeye yönelik faaliyetlere yer verildiği gözlenmiştir. Bu çalışmalar genellikle eğitim ve şiddet konularında yoğunlaşmıştır ve özellikle kamu çalışanlarına yönelik bilinçlendirme faaliyetleri biçiminde sürdürülmektedir. Bu eğitimlerin hizmet içi zorunlu eğitim olarak yaygınlaştırılmasının yerleştirme uygulamalarını arttıracığı düşünülebilir. Eğitimlerin uygulamaya yerleştirme olarak yanısılabilmesi için ise, eğitim alan personelin rehberler ve kontrol listeleri ile yönlendirilmesinin, toplumsal cinsiyet uzmanları tarafından desteklenmesinin faydalı olacağı değerlendirilebilir.

Eğitilere yoğunlaşan faaliyetlerin yanında Türkiye'de toplumsal cinsiyet etki analizlerine ihtiyaç olduğu söylenebilir. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği alanında öncelikli sorun alanları olarak görülebilecek

olan kız çocuklarının okullulaşması ve okula devamı, kadınların istihdamı, kadına yönelik şiddet gibi sorun alanlarının toplumsal cinsiyet etki analizinin gerçekleştirilmesi düşünülebilir. Bununla birlikte cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin arttırılması, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve bütçe analizinin gerçekleştirilmesi gibi adımların yeni yerleştirme imkanlarını mümkün kılacağı söylenebilir.

Bakanlıklar düzeyinde yapılandırılan ve genellikle kadınlara yönelik politikalar üreten birimlerin varlığının kurumları, kadın politikalarına yakınlaştırdığı söylenebilir. Bu açıdan bu birimler yerleştirme için bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Öte yandan söz konusu birimlerin yerleştirme amacı güden odak noktalarına ya da birimlere dönüştürülmesi, bu birimlerde çalışanlara yerleştirme eğitimleri verilmesi, birimlerin görev tanımlarına yerleştirme görevi eklenmesi, birimlerin toplumsal cinsiyet uzmanlarınınca desteklenmesi, alanlarına özel rehberler ve kontrol listelerinin hazırlanması, birimlerde çalışanların yalnızca kadınlardan oluşmasını engelleyerek meselenin kadın sorunu olmaktan çıkarılması, birimlerin yerleştirmeye yönelik faaliyetlerinin izlenmesi için Bakanlıklar arası bir izleme mekanizmasının kurulması gibi çalışmalar yürütülmesinin yerleştirme uygulamalarını arttıracığı düşünülmektedir.

Mazey'in (2002: 227-240) de belirttiği gibi yerleştirme için yasal düzenlemeler bir garanti getirmekte ve standart sağlayabilmektedir. Yasalarla getirilen zorunlulukların yanında, uzun vadeli programlarla gerçekleştirilecek olan yerleştirmenin sürdürülebilir olacağı düşünülmektedir. Bu açıdan mevcut ulusal eylem planları ve 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin Türkiye'de yerleştirmenin yaygınlaştırılması için önemli birer fırsat olarak yer aldığı söylenebilir. Ayrıca yerleştirme yaklaşımının, kalkınma planlarına da yansıtılması yolu ile farklı sektörlere toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesine imkan sağlanacağı düşünülmektedir. Eylem planlarında ve söz konusu Genelge'de yer alan yerleştirmeye yönelik önlemlerin uygulanması ve yerleştirme tekniklerinin ve sürecinin tüm aşamaları ile bu uygulamalara yansıtılması neticesinde, Türkiye'de yerleştirmenin yaygınlaşmasının mümkün olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

KAYNAKÇA

Acuner, S. (1999). *Türkiye’de Kadın-Erkek Eşitliği ve Kurumsallaşma Süreci*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi.

Aksoy, N. (2006). *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Rolü*. Ankara: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

Avrupa Toplulukları Komisyonu (2009). 2009 yılı Türkiye İlerleme Raporu. Aralık 2009. http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlirlemeRaporlari/turkiye_ilerleme_rap_2009.pdf.

Braunmühl, C. (2002). Gender Mainstreaming: neue Konzepte – neue Chancen?. Nohr, Barbara, Veth, Silke, (Ed.), *Gender Mainstreaming, Kritische Reflexionen einer neuen Strategie* in (17-25). Berlin: Karl Dietmz Verlag.

Bryson, V. (1992). *Feminist Political Theory*. London: Macmillan.

Budlender, D. Rhonda, S. Kerri, A. (1998). *How to do a gender sensitive budget analysis: contemporary research and analysis*. London: Australian Agency for International Development, Canberra and the Commonwealth Secretariat.

Chiva, C. (2001). Taking Women Seriously: Equal Opportunities and Romania’s Accession to the European Union. *EU Monitoring and Advocacy Program Online Journal*. 2009. <http://www.eumap.org/journal/features/2001/dec/womseriousandromaniasaccess>.

Council of Europe Ministries Committee. (2007). *Reccomendation CM/Rec 2007/17*. June 2009. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM>.

Council of Europe. (2004). *Gender Mainstreaming*. Strasbourg: Council of Europe Press.

Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT) (1995) *7. Beş Yıllık Kalkınma Planı 1996-2000*. Ankara: DPT.

Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT) (2000) *Uzun Vadeli Strateji 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001-2005*. Ankara: DPT.

Devlet Planlama Teşkilatı Mşteşarlığı (DPT) (2005) *9. Kalkınma Planı 2006-2013*. Ankara: DPT.

European Commission (1996). *Fourth Medium Term Community Action Programme on Equal Opportunities For Women and Men (1996-2000)*. November 2009. <http://ilj.oxfordjournals.org/cgi/reprint/25/3/255.pdf>.

European Commission (1996). *Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities. COM (96) 67 final. June 2009*. http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_en.htm.

European Commission (2000). *Towards A Community Framework Strategy On Gender Equality (2001-2005)*. November 2009. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2000:0335:FIN:EN:PDF>.

European Commission (2006). *A Roadmap for equality between women and men-2006-2010*. November 2009. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF>.

European Commission (2008). *Mid-term progress report on the roadmap for equality between women and men (2006-2010)*. November 2009. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0760:FIN:EN:PDF>.

European Commission (2009). *Your rights and obligations*. November 2009. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=420&langId=en>.

European Commission. (2005) *Romania Progress Report*. December 2009. http://ec.europa.eu/enlargement/archives/pdf/key_documents/2005/sec1354_cmr_master_ro_college_en.pdf.

European Commission. (2005) *Romania Progress Report*. December 2009. http://ec.europa.eu/enlargement/archives/pdf/key_documents/2003/rr_ro_final_en.pdf.

European Union (EU) (2009). *Beijing+15 The Platform For Action and The European Union: Report from the Swedish Presidency of the Council of European Union*. EU Swedish Presidency.

Gender and The (Post) 'East'/ 'West' Divide. (2005) December 2009. <http://www.genderomania.ro/>.

Ghebrea, G. (2006). Gender Policies in Romania: from Infrastructure to Action. *Journal For The Study of Religions and Ideologies*, 2 (14), 1-26.

Goetz, A. M. (1997). *Getting Institutions Right for Women In Development*. London and New York: Zed Books.

Goetz, A. M. (2003). National women's machinery: state based institutions to advocate for gender equality. Rai (ed.). *Mainstreaming gender, democratizing the State? : institutional mechanisms for the advancement of women* in (69-95). Manchester: Mancehster University Press.

Hirata, H. Laborie, F. Le Doare, H. et all. (2009). *Eleştirel Feminizm Sözlüğü*. Çev. G. Acar-Savran. İstanbul: Kanat Kitap. (2004).

Huland, A. (2001). Western Standards for Post Communist Women? *EU Monitoring and Advocacy Program Online Journal*. 2009. <http://www.eu-map.org/journal/features/2001/dec/westernst>.

Jahan, R. (1995). *The Exclusive Agenda: Mainstreaming Women in Development*. London: Zed Books.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2006). *Töre ve Namus Cınayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan TBMM Araştırma Komisyonu Raporu*. Ankara: KSGM.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2007). *Stratejik Plan 2008-2012*. Ankara: KSGM.

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

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2008 b). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. Ankara: KSGM.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2009 a). *Kadın Erkek Eşitliği Bağlamında Ulusal Mevzuat*. Ankara: Yayınlanmamış eğitim materyali.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) (2009 b). Türkiye'de Kadının Durumu. Aralık 2009. www.ksgm.gov.tr.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) (1998). *1995 yılında Pekin'de gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı*. Ankara.

Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) (2003). *Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu*. Ankara.

Liebert, U. (2002) 'Europeanising Gender Mainstreaming: Constraints and Opportunities in the Multilevel Euro-Polity', *Feminist Legal Studies* 10: 241–256.

Liebert, U. (2002) *Europeanising Gender Mainstreaming: Constraints and Opportunities in the Multilevel Euro-Polity*, *Feminist Legal Studies* 10: 241–56.

MacKinnon, C. A (2003). *Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru*. Çev. S.Yücesoy ve T. Yöney. İstanbul: Metis. (1989).

Mazey, S. (2002). Gender Mainstreaming Strategies in the EU: delivering on an agenda?. *Feminist Legal Studies*, 10(3), 227-240.

Molyneux, M. (1998). Analysing Women's Movements. *Development and Change*. Vol 29, 65-89.

Mosesdottir, L. and R. Erlingsdottir (2005). Spreading the word across Europe: Gender mainstreaming as a political and policy project. *International Feminist Journal of Politics* 7(4), 513-531.

National Committee for the Advancement of Women in Vietnam (2004). *Gender Mainstreaming Guidelines In National Policy Formulation and Implementation: Towards Gender Equality In Vietnam Through Gender-Responsive National Policy and Planning (Gender in Public Policy Project-UNDP&Netherlands)*. Hanoi.

Netherlands (1999). *Netherlands Interdepartmental Plan of Action on Gender Mainstreaming (1999-2002)*. Department for the Coordination of Emancipation Policy.

Netherlands (2008). *The 5th Report from the Netherlands about the implementation of the UN Women's Convention period 2005 – 2008*. December 2009. http://www.minocw.nl/documenten/8113-571-_complete-document_-Att-2-doc-26-06-_2_.pdf.

Oldersma, J. (2005). State Feminism and Political Representation. Lovenduski, Baudino, Guadagnini, Meier and Sainsbury (ed.). *High tides in a low country: gendering political representation in the Netherlands* in (153-173). Cambridge: Cambridge University Press.

Ostner, I. and Lewis J. (1998). Geschlechterpolitik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regelung. Pierson, P. (ed.) *Standort Europa Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration* in (196-239). Frankfurt: Suhrkamp.

Outshoorn J. and Oldersma J. (2007) Dutch Decay: the Dismantling of the Women's Policy Network in the Netherlands. Outshoorn, Kantola (Ed.) *Changing State Feminism* in (182-200). New York: Palgrave Macmillan.

Outshoorn, J. and Kantola, J. (2007). *Changing State Feminism*. New York: Palgrave Macmillan.

Overview of Gender Equality Issues in Romania. (2006). December 2009. <http://www.gender-equality.webinfo.lt/results/romania.htm>.

Rai, S. (2003). *Mainstreaming gender, democratizing the State? : institutional mechanisms for the advancement of women*. Manchester: Manchester University Press.

Rees, T. (1998) *Mainstreaming Equality in the European Union: Education, Training and Labour Market Policies*. London: Routledge.

Rees, T. (2002). The politics of mainstreaming gender equality. E. Breitenbach, A. Brown, F. Mackay, J. Webb (eds) . *The changing politics of gender equality in Britain* in (45-46). Basingstoke: Palgrave.

Rees, T. (2005). Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics* 7(4), 555-574.

Romania (2007). *The National Agency for Equal Opportunities for Women and Men promotes the principle of equal opportunities and treatment for women and men and ensures the active integration of equal opportunities in all national programs and policies*. December 2009. http://www.gov.ro/the-national-agency-for-equal-opportunities-for-women-and-men-promotes-the-principle-of-equal-opportunities-and-treatment-for-women-and-men-and_l2a77177.html.

Romania (2008). *Romania Review and Appraisal in the Commission on the Status of Women 2009*. December 2009. <http://www.unece.org/gender/documents/Beijing+15/Romania.pdf>.

Romania Chamber of Deputies (2009). December 2009. <http://www.cdep.ro/pls/parlam/structura.co?cam=2&leg=2004&idl=2&idc=20>.

Rubery, J. (2002). Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy. *Industrial Relations Journal*. 33(5), 500-522.

Schmidt, V. (2005). *Gender Mainstreaming- an Innovation in Europe?: The Institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission*. Opladen: Barbara Budrich Publishers.

Squires, J. (2007). *The New Politics of Gender Equality*. New York: Palgrave MacMillan.

Staudt, K. (2003). Gender Mainstreaming: conceptual links to institutional machineries. Rai (ed.). *Mainstreaming gender, democratizing the State? : institutional mechanisms for the advancement of women* in (40-65). Manchester: Manchester University Press.

Stratigaki, M. (2005). Gender Mainstreaming vs Positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy. *European Journal of Women's Studies* 12, 165-186.

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı (2009) *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, Yoksulluk, İstihdam-Kadın Çiftçiler Daire Başkanlığı*. Ankara: Yayınlanmamış Rapor.

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı (2008). *Kırsal Alanda Kadın Çalıştayı 15-17 Ekim 2008*. Ankara: Tarım ve Köyişleri Bakanlığı.

Tekeli, Ş. (1990). *Kadın-Erkek eşitliği Politikaları ve Devlet*. İstanbul: TÜSES.

Tong, R.P. (1998). *Feminist Thought: A comprehensive introduction*. Oxford: Westview Press.

True, J. (2003). Mainstreaming gender in global public policy. *International Feminist Journal of Politics* 5(3), 368-396.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2007). *Resmi İstatistik Programı Bilgi Sistemi*. Aralık 2009. http://www.tuik.gov.tr/rip/temalar/2_8.html#.

Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD). (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. İstanbul.

United Nations Commission on the Status of Women. (2005). *Mainstreaming a gender perspective into all national policies and programmes Resolution 49/4*. June 2009. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/346/33/PDF/N0534633.pdf?OpenElement>.

United Nations (UN). (2002). *Gender Mainstreaming : An Overview*. New York: UN Press.

United Nations Development Fund (UNDP) (2002). *Gender Mainstreaming in practice: A handbook*. New York: UNDP.

United Nations Development Fund (UNDP). (2007). *United Nations Development Programme Romania*. December 2009. <http://www.undp.ro/governance/gender>.

Van de Velde, H. (2007). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Yerleştirilmesi: Geliştirilmesi Gereken Bir Strateji*. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi Eşleştirme Projesi kapsamında tavsiye niteliğinde hazırlanan yayınlanmamış rapor.

Verloo, M., Van der Vleuten, A., Jansen Willy and Acar F. Et all. (2006). *Gender Mainstreaming in Education and Employment: overall perspectives and case studies*. Torino: European Training Foundation.

Warner, H. (1984). Social Policy in Practice: Community Action on Behalf of Women and its Impact in the Meber States. *Journal of Common Market Studies*, 141-167.

EKLER

EK I

Yerleştirme Stratejisinin Uygulama Değerlendirmesi Kontrol Listesi (National Committee for the Advancement of Women in Vietnam, 2004)

Yerleştirmenin Başarıyla Uygulanması İçin Kriterler	Uygulama düzeyi (Eksik, Zayıf, Orta, Güçlü, İstisnai)
Toplumsal cinsiyet eşitliği sorumluluğı, plan ve programlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin refere edilmesi	
Temel düzeyde toplumsal cinsiyet kavramı ve yerleştirme anlayışı	
Üst düzey yönetimde yerleştirme taahhüdü	
Toplumsal cinsiyet için ulusal politika yaklaşımı	
Organizasyonel değışim planı (yerleştirme sonucunda mevcut organizasyonda ya da işleyişde yapılacak değışiklikler)	
Yerleştirmeyi izlemek ve uygulamak üzere stratejik olarak konumlandırılmış toplumsal cinsiyet birimleri	
Yerleştirmenin gerektirdiğı organizasyonel değışim ve öğrenme süreci için kurumsal kültür	
Politika yapıcılarının yerleştirme tekniklerine ve bilgisine aşinalığı	
Her düzeydeki çalışanların yerleştirme konusundaki sorumluluğı, sorumluluk tanımları, raporlama (bildirim) zorunlulukları	
Toplumsal cinsiyet eşitliğine erişim için motivasyon-bilinç düzeyi	

Toplumsal Cinsiyet Etki Analizi Kontrol Listesi (National Committee
for the Advancement of Women in Vietnam, 2004)

Uygulanacak bir politika ya da program:

- 1- Kadınlara ve erkeklere nasıl faydalar sağlayacak (mali ve beşeri)?
- 2- Kadınlar ve erkekler için zararı-maliyeti ne olacak (mali ve beşeri)?
- 3- Kadınlar ve erkekler faydaları, zararları, kabul edilebilirliği ya da uygunabilirliği hakkında ne düşünüyor?
- 4- Politika ya da programın uygulanmamasının ne gibi sonuçları olabilir?

Bir Politika, Program ya da Proje Dokümanında Yerleştirme Tespiti
Kontrol Listesi (National Committee for the Advancement of Women in
Vietnam, 2004)

Arka Plan ve Gerekçe: Uygulanacak politika ya da programla çözüm getirilmeye çalışılan sorunun toplumsal cinsiyet boyutuna (toplumsal cinsiyet farklılıklarına / eşitsizliklere) değinilmiş mi? Gerekçe yerleştirme ya da toplumsal cinsiyet eşitliği için tatmin edici savlar içeriyor mu?

Hedefler: Hedefler hem erkeklerin hem de kadınların ihtiyaçlarını yansıtıyor mu? Hedefler mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliğini düzeltmeye yönelik mi? Hedefler toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan kurumları (toplum v.b.) değiştirmeye yönelik mi?

Faydalanacılar / Hedef Grup: Hedef grupta bir cinsiyet dengesi var mı? (yalnızca kadınların ya da yalnızca erkeklerin hedeflendiği plan ve programlar hariç)

Amaç: Amaçlar kadınların ve erkeklerin özel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik mi?

Faaliyetler: Faaliyetler her iki cinsiyeti de kapsıyor mu? Toplumsal cinsiyet bakış açısının daha fazla netleşmesi için ilave faaliyete (toplumsal cinsiyet eğitimi v.b.) ihtiyaç var mı?

Göstergeler: Her bir hedefin gelişimini ölçmek için göstergeler geliştirildi mi? Bu göstergeler her bir hedefin toplumsal cinsiyet boyutunu ölçebilir mi? Göstergeler cinsiyete göre ayrıştırılmış mı?

Uygulamalar: Uygulayıcılar kimler? Uygulayıcılar yerleştirme eğitimi aldı mı? Uygulamada hem kadınlar hem de erkekler yer alıyor mu?

İzleme ve Değerlendirme: İzleme ve değerlendirme mekanizması toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip mi? Politika ya da programın hem içeriğini hem de idari sürecini değerlendiriyor mu?

Riskler: Toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizlikleri politika ya da programın uygulanması, yararlanıcıların katılım sağlaması için bir engel oluşturuyor mu? Politika ya da programın sonuçlarının kadınlar üzerindeki yükü arttırma potansiyeli var mı?

Bütçe: Mali kaynaklar kadınların ve erkeklerin eşit bir şekilde faydalanmasını sağlayacak şekilde analiz edildi mi? Toplumsal cinsiyet duyarlılık eğitimleri ve toplumsal cinsiyet uzmanı çalıştırılması bütçeye dahil edildi mi?

İletişim Stratejisi: Kamuoyunun ve kilit rollere sahip paydaşların proje ya da programı toplumsal cinsiyet bakış açısı ile değerlendirmesi amacıyla bir iletişim stratejisi geliştirildi mi?

EK II

Kadın Konusunda Çalışan Kamu Kurum ve Kuruluşları

- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı- Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü,
- Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı- Kadın Çiftçiler Daire Başkanlığı
- Milli Eğitim Bakanlığı- Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ile Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü
- Sağlık Bakanlığı - Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü
- Başbakanlık Güneydoğu Anadolu Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığına (GAP)-Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
- Türkiye İstatistik Kurumu-Toplumsal Cinsiyet Takımı
- Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü-Aile, Kadın ve Toplum Hizmetleri Daire Başkanlığı ve bu daire başkanlığına bağlı olarak hizmet veren Toplum Merkezleri
- Aile Danışma Merkezleri ve Kadın Konukevleri
- Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü
- Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Çalışma Genel Müdürlüğü-Dezavantajlı Gruplar Daire Başkanlığı altında yer alan Cinsiyet Eşitliği Şube Müdürlüğü

EK III

7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) Kadına Yönelik Alınan Önlemler

- Kadınların, eşit statüde bireyler olarak toplumsal yaşamın her alanına katılımlarının sağlanması esastır.
- Eğitim, sağlık, çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve istihdam alanlarında kadının statüsünün iyileştirilmesi ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesi için önlemler alınacaktır.
- Türk kadınının toplum içindeki yerini olumsuz olarak etkileyen hususların giderilmesi yönündeki çalışmalar sürdürülecektir.
- Toplumsal refahın artırılması ve kadınların da refahtan en üst düzeyde yararlanabilmesi için kız çocuklarının ve kadınların eğitime ağırlık verilecek ve kadının kalkınmaya katılımı geliştirilecektir.

Türk Medeni Kanunu'nda yer alan, ikametgah, aile reisliği, soyadı, evlilik birliğinin temsili, husumet ehliyeti, evlilik yaşı, mal rejimi, eşlerin meslek ve sanatı, miras, ev eşyaları, resmi nikah ve nafaka gibi konularda gerekli düzenlemenin yapılması; evlilik süresince edinilen maddi birikimde eşler arası mal birliği ilkesinin uygulamaya geçirilmesi; aile içi sorumlulukların eşit paylaşılması ve kadının toplumsal yaşama eşit biçimde katılımının sağlanması; Ceza ve Vergi Kanunları'nda kadın erkek eşitliğini bozucu ve kadını güç durumda bırakan hususların eşitlikçi bir anlayışla düzenlenmesi; çalışma hayatını düzenleyen yasalarda gebelik ve doğum izni, kreş ve çocuk bakımevi açılması ile ilgili maddelerde kadının çalışma yaşamından kopmasının önlenmesi, aile birliğinin güçlendirilmesi ve çalışan annelerin çocuklarının yeterli bakım imkanına kavuşturulmasına yönelik değişiklikler yapılacaktır.

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) Kadına Yönelik Alınan Önlemler

b) Amaçlar, İlkeler ve Politikalar

813. Kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ve imkanlardan yararlanmalarının sağ-

lanması için eğitim seviyesi yükseltilecek, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları sağlanacaktır.

814. Kadınların okur-yazarlığının artırılması amacıyla projeler geliştirilecektir.

815. Kadınların eğitime etkin katılımının sağlanması, toplumun ön yargılardan arındırılması için örgün ve yaygın eğitim yanında yazılı ve görsel iletişim araçlarından yararlanılacaktır.

c) Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler

816. Türk Medeni Kanunu'nda günün ekonomik ve sosyal koşullarına uygun düzenlemeler yapılacaktır.

9. Kalkınma Planı'nda (2007-2013) Kadına Yönelik Alınan Önlemler

7.1.9. Tarımsal Yapının Etkinleştirilmesi

505. Verimliliğin ve üretici gelirlerinin istikrarlı bir şekilde artırılması amacıyla, çiftlikten sofraya gıda güvenliğinin sağlanması yönünde tarımsal üretim ve pazarlama aşamalarında başta ilaç ve gübre ile nitelikli tohumluk kullanımı, sulama, bitki ve hayvan sağlığı ile gıda hijyeni olmak üzere çeşitli konularda eğitim ve yayım hizmetleri artırılacaktır. Söz konusu hizmetlerin genç ve kadın çiftçileri de kapsayacak şekilde ve yapıları güçlendirilmiş üretici örgütleri tarafından yürütülmesine ağırlık verilecektir.

7.2.1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi

568. İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacaktır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılacaktır. Gençlerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlayıcı programlar geliştirilecektir.

7.3.1. Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi

585. İlköğretimde okul terklerinin azaltılması için başta kırsal kesime ve kız çocuklarına yönelik olmak üzere gerekli tedbirler alınacak ve ortaöğretime geçiş oranları yükseltilecektir.

7.3.3. Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele

621. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için; bu kesime yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılacaktır.

622. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla, bu konudaki toplumsal bilinç artırılacaktır.

623. Özellikle kırsal kesimdeki kız çocuklarının, özürliülerin ve düşük gelirli ailelerin çocuklarının eğitim ihtiyaçlarının karşılanması desteklenerek bu kesimlerin eğitime erişimleri kolaylaştırılacaktır. Ayrıca, çocuk işçiliğini önleyecek tedbirler alınacak ve etkili bir şekilde uygulanacaktır.

