



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MALİYE ANABİLİM DALI

**OECD ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME
YAKLAŞIMLARI**

Yüksek Lisans Tezi

Ezgi Zeynep AYZ

Çorum - 2023

OECD ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME YAKLAŞIMLARI

Ezgi Zeynep AYZ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Maliye Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Ufuk GERGERLİOĞLU

Çorum 2023

Ezgi Zeynep AYZ tarafından hazırlanan "OECD Ülkelerinde Cinsiyete Dayalı Bütçeleme Yaklaşımları" adlı tez çalışması 16/06/2023 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Maliye Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

(Doç. Dr. Ufuk GERGERLİOĞLU)

.....

(Dr. Öğr. Üyesi Onur UÇAR)

.....

(Dr. Öğr. Üyesi Cevat TOSUN)

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../2023 tarih ve sayılı kararı ile Ezgi Zeynep AYZ'ın Maliye Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora derecesi alması onanmıştır.

Prof. Dr. Muhammed Asif YOLDAŞ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Ezgi Zeynep AYAZ

OECD ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME YAKLAŞIMLARI

Ezgi Zeynep AYAZ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6638-8517>

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Haziran 2023

ÖZET

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbirleriyle bağlantılı olmasına rağmen anlamsal farklılıkları söz konusudur. Cinsiyet kavramı, genel anlamda kadınlar ve erkekler arasındaki anatomik ve diğer biyolojik farklılıkları ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise, biyolojik farklılıkları tanımlaması dışında toplumun kültürel ve değer yargılarına göre kadın ve erkek bireylere atfetmiş oldukları davranış ve tutumlarının üzerinden sosyal ve kültürel beklentilerini belirtmektedir. Toplumun değer yargıları nedeniyle kadına ve erkeğe yüklenen rollerin farklılığı cinsiyete dayalı eşitsizlik sorununu oluşmasında etken olmuştur. Cinsiyete dayalı eşitsizlik, toplumun sosyal ve ekonomik başta olmak üzere birçok alanını doğrudan etkileyen bir sorundur. Cinsiyet eşitsizliğini önlemek amacıyla kamu otoriteleri tarafından benimsenen cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı dikkat çekmektedir. Bu yaklaşım, kamu tarafından maliye politikaları ve idari prosedürlere bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı hedefleyen ve bütçelemeyi geliştirebilen bir yaklaşımdır. Kamu kaynaklarının nasıl toplandığı ve harca edildiğine odaklanır iken, kadın ve erkeğin önceliklerine göre eşit dağılımını ve cinsiyet ayrımcılığının asgari seviyeye indirilmesine yönelik stratejiyi oluşturmaktadır.

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının, bütçe sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını geliştirmeyi, toplumsal cinsiyete duyarlı katılımı artırmayı, mali planlamada hesap verebilirliği ve şeffaflığı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Ülkelerin, cinsiyet eşitsizliği sorununa karşın cinsiyete dayalı bütçeleme politikaları toplumun yapısal niteliklerine göre farklılık arz etmektedir. Bu çalışmada, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne (OECD), üye olan 38 ülkenin cinsiyete dayalı bütçeleme strateji ve uygulamaları incelenmiştir. Çalışmada ele alınan 38 ülkenin, cinsiyet eşitliğine ilişkin 2010-2022 dönemine ait verileri karşılaştırmalı olarak

analiz edilmiştir. Ülkelerin cinsiyet eşitliğine dayalı bütçeleme yaklaşımlarına göre cinsiyet eşitliği durumları değerlendirme yapılmıştır.

Anahtar Kavramlar: OECD, Cinsiyet, Bütçe, Toplumsal Cinsiyet.

Bilim Kodu:112005



GENDER-BASED BUDGET APPROACHES IN OECD COUNTRIES

Ezgi Zeynep AYZ

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6638-8517>

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

June 2023

ABSTRACT

Although the concepts of gender and gender are related to each other, they have semantic differences. The concept of gender generally refers to the anatomical and other biological differences between men and women. The concept of gender, on the other hand, refers to social and cultural expectations based on the behaviors and attitudes attributed to men and women according to the cultural and value judgments of the society, apart from defining biological differences. The difference in the roles attributed to women and men due to the value judgments of the society has been a factor in the formation of the problem of inequality based on gender. Gender-based inequality is a problem that directly affects many areas of society, especially social and economic. The gender-based budgeting approach adopted by public authorities in order to prevent gender inequality draws attention. This approach is an approach that aims to reduce gender inequality and can improve budgeting depending on fiscal policies and administrative procedures by the public. While it focuses on how public resources are collected and spent, it creates a strategy for equal distribution of women and men according to their priorities and minimizing gender discrimination.

The gender-based budgeting approach aims to promote gender equality and women's rights in the budget process, increase gender-sensitive participation, and promote accountability and transparency in financial planning. Despite the gender inequality problem of countries, gender-based budgeting policies differ according to the structural characteristics of the society. In this study, gender-based budgeting strategies and practices of 38 countries that are members of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) were examined. The data of the 38 countries covered in the study for the period 2010-2022 on gender equality were

analyzed comparatively. The gender equality statuses were evaluated according to the gender equality-based budgeting approaches of the countries.

Key Terms: OECD, Gender, Budget, Social Gender.

Science Code: 112005



TEŞEKKÜR

Tez çalışması boyunca kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleriyle bana yol gösterici olan ve desteğini hiç esirgemeyen, beraber çalışmaktan ve her daim öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Ufuk GERGERLİOĞLU 'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın gerçekleştirilmesinde destek ve katkılarından dolayı Dr. Öğretim Üyesi Cevat TOSUN ve Dr. Öğretim Üyesi Onur UÇAR hocalarıma ayrıca teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Çalışma hayatım boyunca motivasyonu ve bilgi ve birikimleriyle her zaman bana yardımcı olan ve destekleyen değerli yöneticim Elif USLU' ya çok teşekkür ederim.

Tez sürecimde bilgi alışverişinde bulunduğum ve her daim desteklerini esirgemeyen yakın dostlarım Melike Nur Yıldırım, Sibel Yanı kel, Ebru Erdem, Şirin Koç ve Merve Sağlam'a çok teşekkür ederim. Ayrıca çalışmam sırasında yardım ve desteklerini esirgemeyen mesai arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Son olarak tez sürecinde ve hayatımın her anında benim yanımda olan ve maddi ve manevi destekleriyle hiçbir zaman esirgemeyen beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan ve cesaretlendiren canım aileme sonsuz sevgi ve saygılarımı sunar, teşekkür ederim.

Ezgi Zeynep AYZ

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
RESİMLER DİZİNİ.....	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xvi
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEMENİN TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	3
1.2. Cinsiyet Teorisi ve Kuramların Gelişimi.....	5
1.3. Bütçe ve Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Kavramsal Çerçevesi.....	12
1.3.1. Bütçe kavramına genel bakış.....	12
1.3.2. Cinsiyete dayalı bütçelemeye genel bakış.....	16
1.4. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Bütçe Sistemleri İle İlişkisi.....	18
1.5. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Amaçları ve Faydaları.....	19
1.5.1. Cinsiyete dayalı bütçelemenin amaçları.....	19
1.5.2. Cinsiyete dayalı bütçelemenin faydaları.....	20

2. BÖLÜM**CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEMEYE İLİŞKİN HAZIRLANAN RAPORLAR VE YÜRÜTÜLEN SAHA ÇALIŞMALARI**

2.1. Cinsiyete Dayalı Bütçelemeye İlişkin Hazırlanan Raporlar	28
2.1.1. Dünya’da cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin hazırlanan raporlar	28
2.1.2. Türkiye’de cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin hazırlanan raporlar	36
2.2. Literatür Değerlendirmesi.....	43
2.3. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Etkilerinin Analiz Edilme Sürecinin Kapsamı	47

3. BÖLÜM**OECD ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME YAKLAŞIMLARI VE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ DAĞILIMINDA YAPILAN UYGULAMA VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

3.1. Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü’nün (OECD) Genel ve Organizasyon Yapısı.....	52
3.2. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Dayalı Bütçeleme Yaklaşımları.....	53
3.2.1. Amerika Birleşik Devletleri’nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	54
3.2.2. Almanya’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	56
3.2.3. Avustralya’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	56
3.2.4. Avusturya’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	58
3.2.5. Belçika’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	59
3.2.6. Birleşik Krallık ’ta cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	59
3.2.7. Çek Cumhuriyet’inin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	60
3.2.8. Danimarka’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	61
3.2.9. Estonya’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	61
3.2.10. Finlandiya’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	62
3.2.11. Fransa’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	62
3.2.12. Güney Kore’nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	63
3.2.13. Hollanda’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	63
3.2.14. İrlanda’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	64

3.2.15. İspanya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	65
3.2.16. İsrail'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	65
3.2.17. İsveç'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	66
3.2.18. İsviçre'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	66
3.2.19. İtalya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	67
3.2.20. İzlanda'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	67
3.2.21. Japonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	68
3.2.22. Kanada'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	68
3.2.23. Kolombiya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	68
3.2.24. Kosta Rika'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	69
3.2.25. Letonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	69
3.2.26. Litvanya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	70
3.2.27. Lüksemburg'un cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	70
3.2.28. Macaristan'ın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	71
3.2.29. Meksika'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	71
3.2.30. Norveç'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	72
3.2.31. Polonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	72
3.2.32. Portekiz'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	73
3.2.33. Slovakya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	73
3.2.34. Slovenya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	74
3.2.35. Şili'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	74
3.2.36. Türkiye'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları	75
3.2.37. Yeni Zelanda'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	76
3.2.38. Yunanistan'ın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları.....	76
3.3. OECD Ülkelerinde Cinsiyet Eşitlik Dağılımına Yönelik Yapılan Uygulama ve Bulguların Değerlendirilmesi	77

	Sayfa
3.3.1. OECD ülkelerinde 2010 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	78
3.3.2. OECD ülkelerinde 2011 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	83
3.3.3. OECD ülkelerinde 2012 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	88
3.3.4. OECD ülkelerinde 2013 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	93
3.3.5. OECD ülkelerinde 2014 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	97
3.3.6. OECD ülkelerinde 2015 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	103
3.3.7. OECD ülkelerinde 2016 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	107
3.3.8. OECD ülkelerinde 2017 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	112
3.3.9. OECD ülkelerinde 2018 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	117
3.3.10. OECD ülkelerinde 2019 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	122
3.3.11. OECD ülkelerinde 2020 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	123
3.3.12. OECD ülkelerinde 2021 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	129
3.3.13. OECD ülkelerinde 2022 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı.....	133
SONUÇ VE ÖNERİLER	139
KAYNAKLAR	142
EKLER	150

TABLULAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2. 1. IMF'nin G20 Ülkeleri Tarafından Uygulanan Cinsiyete Dayalı Maliye Politikaların Değerlendirilmesi	32
Tablo 2. 2. IMF'ye Göre G20 Ülkelerin Cinsiyete Dayalı Bütçeleme Uygulamalarının Düzeyi.	35
Tablo 2. 3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Bütçe ve Politikaların Analizinin Temel Aşamaları.....	49
Tablo 3. 1. OECD Teşkilatı Üyesi Olan Ülkeler.....	53
Tablo Ek- 1.1. OECD Üye Ülkelerinin 2010-2022 Yılları Cinsiyet Eşitliği Skor Değer Sıralamaları	150
Tablo Ek- 2.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Ekonomik Katılım ve İşgücü Skor Değer Sıralamaları.....	151
Tablo Ek- 3.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Eğitim Alanı Skor Değer Sıralamaları	152
Tablo Ek- 4.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralamaları.....	153
Tablo Ek- 5.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Politik ve Temsil Katılım Skor Değerleri	154

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Faydaları	20
Şekil 1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Politikalarının Artmasının Etkileri.....	23
Şekil 2.1. Cinsiyet Eşitsizliğin ve Makroekonomik Sonuçlar Arasındaki Bağlantı	30
Şekil 3. 1. OECD Ülkelerinin 2010 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	78
Şekil 3. 2. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	79
Şekil 3. 3. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Eğitim Skor Değer Sıralaması	80
Şekil 3. 4. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Düzeyi.....	81
Şekil 3. 5. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Sıralaması.....	82
Şekil 3. 6. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Dönemi Genel Skor Değer Sıralaması	83
Şekil 3. 7. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	84
Şekil 3. 8. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	85
Şekil 3. 9. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	86
Şekil 3. 10. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	87
Şekil 3. 11. OECD Ülkelerin 2012 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması	88
Şekil 3. 12. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	89
Şekil 3. 13. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	90
Şekil 3. 14. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması.....	91

Şekil 3. 15. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	92
Şekil 3. 16. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	93
Şekil 3. 17. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	94
Şekil 3. 18. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	95
Şekil 3. 19. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	96
Şekil 3. 20. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	97
Şekil 3. 21. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	98
Şekil 3. 22. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	99
Şekil 3. 23. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	100
Şekil 3. 24. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	101
Şekil 3. 25. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	102
Şekil 3. 26. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	103
Şekil 3. 27. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	104
Şekil 3. 28. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	105
Şekil 3. 29. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	106
Şekil 3. 30. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	107

Şekil 3. 31. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	108
Şekil 3. 32. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	109
Şekil 3. 33. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	110
Şekil 3. 34. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	111
Şekil 3. 35. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	112
Şekil 3. 36. OECD Ülkelerin 2017 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması	113
Şekil 3. 37. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	114
Şekil 3. 38. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	115
Şekil 3. 39. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	116
Şekil 3. 40. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	117
Şekil 3. 41. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	118
Şekil 3. 42. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	119
Şekil 3. 43. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	120
Şekil 3. 44. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	121
Şekil 3. 45. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	122
Şekil 3. 46. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2019 Yılındaki Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	123

Şekil 3. 47. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	124
Şekil 3. 48. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	125
Şekil 3. 49. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	126
Şekil 3. 50. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	127
Şekil 3. 51. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	128
Şekil 3. 52. OECD Ülkelerin Cinsiyete Göre 2021 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	129
Şekil 3. 53. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	130
Şekil 3. 54. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması.....	131
Şekil 3. 55. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması	132
Şekil 3. 56. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması	133
Şekil 3. 57. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2022 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması.....	134
Şekil 3. 58. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2022 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması.....	135
Şekil 3. 59. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2022 Yılındaki Eğitim Alanında Cinsiyet Eşitliği Sıralaması.....	136
Şekil 3. 60. OECD Ülkelerinin 2022 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Düzeyinde Cinsiyet Eşitliği Sıralaması.....	137
Şekil 3. 61. OECD Ülkelerinin 2022 Yılındaki Politik Güçlendirme ve Siyasi Temsili Cinsiyet Eşitliği Sıralaması.....	138

RESİMLER DİZİNİ

Resim	Sayfa
Resim 2. 1. Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksine Göre Bölgesel Endeks Değerleri	40
Resim 2. 2. Cinsiyete Göre Çalışan Nüfus Oran Farkının Kadın-Erkek Dağılımı	42



SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

% Yüzde

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devleti
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
EIGE	European Institute for Gender Equality (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)
GSMH	Gayrisafi Milli Hasıla
GSYİH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
G-20	Group of 20 (Maliye Bakanı ve Merkez Bankası Başkanı Grubu -20 Grubu)
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
STÖ	Sivil Toplum Örgütü
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclis
TCDB	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurum

GİRİŞ

Bir mali yıl içerisinde kamu gelirlerini ve harcamalarını içeren bir belge olarak nitelendirilen kamu bütçeleri, bireylerin ve toplumların sosyal gereksinimlerinin karşılanmasında büyük bir öneme sahiptir. Hükümetler, bütçe aracılığıyla savunma, adalet, iç güvenlik, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi temel kamu hizmetleri sunmaktadırlar. Hükümetlerin ana mali planı olan bütçe, planlama ve hazırlık dönemi içerisinde tahmin edilen gelirleri ve harcamaları bir araya getirmesi ve bu tahminlere dayalı olarak bir yol izlenmesi konusunda önemli bir rol üstlenmektedir.

Bütçe planlaması veya hazırlığı yapılırken yetkililerin veya karar vericilerin farklı talep ve yükümlülüklerin nasıl dengeleneceği yönünde bir değerlendirme yapmaları gerekmektedir. Bu kapsamda benimsenecek bütçe sistemleri belirleyici olmaktadır. Karar vericilerin bütçe hazırlarken farklı talep ve yükümlülükleri nasıl dengeleneceği hususuna ilişkin öne çıkan konulardan birisi cinsiyet olgusudur. Bir bütçenin cinsiyete dayalı bir biçimde hazırlanması son yıllarda hükümetlerin ilgilendikleri ana başlıklar arasında yer almaktadır. Birçok gelişmiş ülke hükümetleri, cinsiyet sorununa ilişkin olarak cinsiyete dayalı bütçeleme çerçevesinde, cinsiyet ayrımcılığına karşın toplumda dezavantajlı konumunda yer alan bireylerin haklarının korunmasını destekleyecek nitelikte politikalar geliştirmeyi görev niteliğinde benimsemişlerdir. Ancak birçok az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde kadınların ekonomik ve sosyal açıdan erkeklere nazaran daha dezavantajlı konumda oldukları ve hükümetlerin bu sorunun çözümü konusunda gerek bütçesel manada gerekse siyasal çerçevede istekli olmadıkları görülmektedir.

Toplum içerisinde kadın ve erkek arasında ayrımcılığın olması ve bu durumun sosyal refahı kadınların aleyhine olumsuz yönde etkilemesi, ciddi bir eşitsizlik sorununa neden olmaktadır. Bu noktada ayrımcılığı önlemek amacıyla bütçeleme kapsamında kamu mali araçlarıyla toplumsal cinsiyete duyarlı politika geliştirme süreci bir ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir. Cinsiyet olgusu gözlemlenmeden hazırlanan bütçeler, toplum içerisinde sosyo-ekonomik açıdan eşitsizliklerin açığa çıkmasına neden olmaktadır.

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının benimsenmesi, toplumda cinsiyet farklılığına dayalı eşitsizlikleri ve ayrımcılıkları azaltmak için bir gereksinim olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, kamu kurum ve kuruluşlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yaklaşmak ve eşitsizlikleri azaltmak amacıyla bütçe sürecinin tüm aşamalarında eşitlik perspektifi ile hareket etme anlamına gelmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, eşitliği teşvik etmek için bütçe döngüsünün araçlarını, tekniklerini ve prosedürlerini sistematik bir şekilde kullanmayı içermektedir.

Toplumlarda eşitsiz uygulamalar ve ayrımcı durumlara karşın uygulanan bütçeleme süreçler birçok ülkede farklılık arz etmektedir. Bu kapsamda ülke hükümetlerinin cinsiyet eşitliği göstergelerini bütçeler yoluyla iyileştirmek amacıyla nasıl uygulamalar yaptığının bilinmesi

önem arz etmektedir. Cinsiyete dayalı bütçelerin hazırlanmasına yönelik farklı ülke uygulamalarından bahsetmek açısından OECD oldukça zengin bir yapı ortaya koymaktadır. OECD bünyesinde yer alan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kendi bütçe yapıları içerisinde cinsiyet olgusunu ne kadar dikkate aldıklarının bilinmesi, cinsiyete dayalı bütçe sisteminin dünyada yaygınlığı hakkında önemli ipuçları verecektir. Tüm bu bilgiler ışığında, bu çalışma, OECD ülkelerinde cinsiyete dayalı bütçe uygulamalarına yönelik uygulamaları kapsamlı bir biçimde ele almayı amaçlamaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsiyete dayalı bütçelemenin kavramsal çerçevesi üzerinde durulmaktadır. Bu bölümde cinsiyet ayrımcılığı ile ilişkili konulara değinilerek cinsiyet eşitsizliğe yol açan nedenler ele alınmaktadır. Bununla birlikte bu bölümde, bütçe kavramına kısaca yer verilmekte olup cinsiyete dayalı bütçe sisteminden bahsedilmektedir. İkinci bölümde, cinsiyet dayalı bütçeleme sistemine ilişkin yapılan çalışma ve hazırlanan raporlar örnekler ile desteklenerek açıklanmaya çalışılmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'ye üye olan 38 ülkenin, cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları değerlendirilmiştir.

1. BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEMENİN TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Cinsiyet olgusu, biyolojik özelliklerinin dışında toplumların düşünce yapısı ve davranışlarından farklı şekilde kurgulanarak, toplumsal cinsiyet kavramını ortaya çıkarmıştır. Bu düşünce yapısı, toplum içerisinde kadın ve erkeklerin yaşamlarını idame ettirmesinden dış görünüş, davranış ve eylemlerine kadar şekillenmiştir. Bununla birlikte kadına ve erkeğe yüklenen sorumluluk ve görevler toplumsal kimliğinin oluşmasında etken oluşturmuştur. Toplumsal kimlik ve davranış kalıpları, bireylerin kadın ve erkeğin rollerini tam olarak kavrayamamalarına neden olmuştur.

Bu kapsamda, bu ana başlık altında öncelikle cinsiyet olgusunun kavramsal çerçevesine değinilerek cinsiyet teorisi ve kuramlarının tarihsel gelişimi ele alınmaktadır. Ardından bütçe ve cinsiyete dayalı bütçeleme sisteminin kavramsal çerçevesine yönelik değerlendirme yapılmaktadır.

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kadın ve erkeklere atfedilen cinsiyet kavramı hem anatomik olarak farklılık göstermekte hem de toplumsal olguyla ilişkilendirilmektedir. Toplumsal açıdan cinsiyet olgusu toplumların veya kültürlerin kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu kavram veya beklentiler bütünü olarak ifade edilebilir (Özdemir, 2019: 104).

Toplumda hâkim olan düşünce yapısına göre, erkek ve kadın arasında keskin bir çizginin olduğu sonucu çıkartılabilmektedir (Özdemir, 2019: 104). Tarihsel süreç içerisinde cinsiyete yönelik birçok düşünce yapısının varlığından bahsedilmektedir. Dünya'da geçmiş dönemde anaerkil bir toplumsal yapının varlığının olduğu söz konusudur. Anaerkil toplum yapısında kadının doğayla bağdaştığını ve ateşi bulan kişi olduğu düşünülmektedir. Hatta milattan önce 500-600 yılları içerisinde dünyanın ilk kadın hükümdarı olarak Tomris Hatun örnek verilmektedir (Yıldırım ve Gül, 2021: 580). Ancak zamanla anaerkil toplum yapısından, ataerkil toplum yapısına dönüştüğü gözlemlenmiştir. Toplumsal yapının değişmesiyle birlikte erkek bireyin, kadın birey üzerinde koruma ve hâkimiyet gücünü elde ettiği görülmüştür. Ayrıca, cinsiyete yönelik gelişen farklı algılanış biçimlerine göre; kadın bireylerin duygu, erkek bireylerin ise akıl olgusunu temsil ettiği fikri ortaya çıkarılmıştır. Atfedilen bu düşünce yapısı, erkek bireylerinin yaşamını akıl ile yürüttüğünü duyguya yer vermediğini belirtirken, kadın bireylerin yaşamlarını duygusal olarak yürüttüğünü ifade edilmektedir (Yıldırım ve Gül, 2021). Toplumun cinsiyete göre kadın ve erkek bireyler üzerinde şekillendirmiş olduğu bu kalıp yargılar, bireylerin duygularını, düşüncelerini, eylemlerini, isteklerini vb. birçok durumunu önemli şekilde etkilemektedir.

Toplumda kadın ve erkek bireylerin rollerine baktığımızda bir eşitsizlik durumunun ve iktidar ilişkisinin olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek arasındaki iktidar ilişkisine dayalı rolü anlayabilmek için öncelikle toplumun ataerkil bir yapıda olup olmadığını incelemek gerekmektedir. Ancak toplum içerisindeki kadın ve erkek ilişkisine dayalı rollere bakıldığında ataerkil yapının hala varlığını hissettirdiği gözlemlenmektedir (Güven Uludağ, 2022: 148).

Geçmişten günümüze kadar kadınların ev işlerini yapması, evlilik konusunda eşlerine sadık kalması, çocuk bakımının üstlenmesi gibi yüklenen roller söz konusuysen (Uysal, Eren ve Şimşek, 2019: 216) erkeklerin ise, çalışma hayatlarında mücadele etmesi, ailesini koruyan ve kazanç sağlayan sorumlulukları bulunmaktadır (Özdemir, 2019: 104) Toplum tarafından kadın ve erkeğe atfedilen bu roller, ataerkil bir yapının mevcudiyetine işaret etmektedir.

Cinsiyet rolleri üzerinden yapılan bir araştırmada kadın ve erkek bireylerin, eğitim, iş, politika vb. alanları içerisinde var olan kalıplaşmış toplumsal yargıları incelenmiştir. Araştırmada, kadın ve erkek bireylerin cinsiyet ayrımcılığı hakkında çok fazla bilgi sahibi olmadıkları gözlemlenmiştir. Ancak ataerkil bir kültür yapısıyla yetişmiş olan kişilerin cinsiyet ayrımcılığını farkında olmadan toplumsal ilişkilerinde içselleştirmiş olduğu dikkat çekmiştir (Yılmaz, Gürkan, Akdeniz ve Tınaz, 2022: 1029).

Ataerkil kültür yapısından bahsetmek gerekirse; kadın ve erkeğin egemenlik anlayışı ile ast-üst ilişkilerini ortaya koyan bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Güven Uludağ, 2022: 148). Bu olgu, erkek egemenliği üzerine kurulu bir sistem olarak geliştirilmiştir. Ataerkil sistem içerisinde erkek bireyler, bir aile reisi ve baba figürünü temsil etmekte ve toplumda karar veren, hakimiyet yetisine sahip olan tek bireyin erkek birey olduğunu savunulmaktadır (Bayoğlu Kına, 2020: 153). Bu anlamda, erkek bireyine verilen egemenlik gücün etkisi kadın bireylerin özgürlük ve isteklerine karşı bir sınırlama ve baskının oluşmasında etken oluşturmaktadır (Özkoçak ve Tavuz, 2014: 191).

Ataerkil kültür yapısının kavramsal çerçevesine bakıldığında; ataerkil kültür yapısının şiddet ve zoraki uygulamayı kapsayan güç ilişkisiyle bağlantılı olduğu görülmektedir (Vargel Pehlivan, 2017: 502). Kadın bireyler, kendilerini ne kadar fazla geliştirmeye çalışsa da, ataerkil kültür yapısına göre, erkek egemenliğinin her zaman arka planında yer alacağı ifade edilmektedir (Özkoçak ve Tavuz, 2014: 189). Özetle; ataerkil kültür yapısı, erkek bireylerin aleyhine öncülük sağlarken, kadınların lehine gelişen bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır (Bayoğlu Kına, 2020: 153). Bununla beraber ataerkil kültür yapısıyla şekillen toplumsal sistemde, bazı erkek bireylerinin, uyum sağlayamadıkları söz konusudur. Erkek bireyler, zayıf yönlerini saklamaya ve hakimiyet gücünü olumsuz etkileyen durumları önlemeye çalışmaları sonucunda, toplumsal sistem içerisinde farklı yapılarının oluşmasında etken oluşturmuştur (Güneş, 2016: 281). Bu kapsamda, ataerkil kültür yapısı içerisinde hegemonya ve ötekileştirme gibi kavramların birbirini desteklediği ve tetiklediği görülmektedir (Güven Uludağ, 2022: 148).

Hegemonik ideolojisinin genel tanımından açıklamak gerekirse; toplumsal cinsiyet içerisinde erkek bireyin kadın birey üzerinde kurmuş olduğu güç ilişkisi ve erkek bireyin toplumdaki üstünlüğünü gösteren bir olgu olarak ifade edilmektedir (Sayılan, 2012: 29). Ayrıca bu ideolojiye göre erkekler, hem kadınların ikincil konumda yer alması gerektiği benimsemekte hem de kendileri dışındaki hemcinslerinin ikincil konumda olduğunu varsaymaktadır. Bu anlayışla birlikte, erkek bireyin ve erkek egemenliğini yeniden üretmeyi sağlayan bir ideoloji sistem biçimini ortaya çıkarmıştır. Bu sistemin, toplumsal cinsiyet ilişkileri dışında erkeklik ve güç bağlantısını ilişkilendiren ayrı bir toplumsal yapıyı oluşturduğu da kabul edilmektedir (Kepekçi, 2012: 76). Aynı zamanda kadınların kendi aralarında buldukları toplumsal sistem içerisinde güç ilişkileri de mevcuttur. Bu kapsamda bazı kadın bireylerin, diğer kadın hemcinsleri üzerinde üstünlük kurma, değersizleştirme gibi eylemleri gerçekleştirmek istedikleri de görülmektedir (Tekin ve Demirel-Değirmenci, 2022: 194).

Toplumsal kültür ve değer yargılarından gelişen bu ideolojiler birbiriyle bağlantılı bir yapıda gerçekleşmektedir. Bu yapı ön yargı ile oluşmaktadır. Önyargı olgusu, ayrımcılığa yol açmasıyla birlikte bireylerin sosyal alanlarında dışlanmasına veya ötekileştirmesine neden olmaktadır (Vatandaş, 2011: 33). Ötekileştirme olgusu, öteki olmak, öteki gibi kavramlarla şekillenerek toplumsal sistemde bir ideoloji olarak karşımıza çıkmaktadır. Öteki kavramı, olumsuz görüş, önyargı, stereotip gibi bireyin veya toplumun bakış açısını, algıyı tanımlamaktadır (Sağlam ve Yaşar, 2017: 140).

Toplumsal sistem içerisinde her bireyin kendi aidiyet duyguları ve sosyal kimliği bulunmasıyla birlikte diğer bireylerin değer yargılarından farklılaşmaktadır (Özensel, 2020: 372). Var olan toplumsal sistem içerisinde bireyin, isteklerine yönelik diğer bireyler üzerinde hakimiyet kurma çalışması, toplum içerisinde ötekileştirme olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Özkoçak ve Tavuz, 2014: 190). Bireyin, hakimiyet gücünü diğer birey üzerinde zorlama ve baskıyla kurması dışında toplumda sosyal dışlanmasını da etkilemektedir. Genel olarak ötekileştirme ideolojisi, bir bireyin veya bir grubun kültürel ve değerlerinin aleyhine ilişkin, başka bir birey veya bir grubun farklı kültürel ve değer yargılarını üzerinde olumsuz görüşünü belirtirken; toplumda sosyal dışlanmasını ifade eden bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Özensel, 2020: 373).

Tarihsel süreç içerisinde toplumun değerlerine ve kökenleri dikkate alınarak ideolojilerin varlığının nasıl oluştuğu ve cinsiyet olgusunun toplumsal yapı içerisindeki algılanış biçimleri biyolojik, fiziksel ve psikolojik alanlarda incelenmiştir. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet algısına ilişkin geliştirilen birçok teori ve kuramlar çalışmanın bir sonraki başlık altında ele alınmıştır.

1.2. Cinsiyet Teorisi ve Kuramların Gelişimi

Dünya’da cinsiyet olgusu geçmişten günümüze kadar sosyal, ekonomik ve psikolojik etkenlere göre kadın ve erkek bireyine yüklenen farklı rol ve dağılımlarına göre kurgulanmıştır. Cinsiyete

yönelik farklı yaklaşımlarının oluşması, bilimsel açıdan toplumsal cinsiyet kuramlarının gelişmesini sağlamıştır. Toplumsal cinsiyete yönelik biyolojik kuram, sosyal yapılandırma kuramları, Marksist kuramı ve Sosyalist feminizm kuramları gibi birçok teori geliştirilmiştir.

Toplumsal cinsiyet algı biçimini bilimsel açıdan ifade eden ilk kuram, Sigmund Freud tarafından geliştirilen Psikanalitik kuramıdır. Psikanalitik kuramı, Freud'un 1905 yılında "Cinsiyet Üzerine Deneme" adlı çalışmasıyla karşımıza çıkmaktadır (Kocakula, 2021: 339). Psikanalitik kuramda, bireylerin, cinsiyet algısının çocukluktan itibaren çevresel faktörlere göre şekillendiğini belirtmektedir. Çocuğun cinsiyet rolüne ilişkin düşünce yapısının ailedeki bireylerin rolüne göre değer kazandığıyla ilişkilendirmektedir (Deutsch, 1986).

Freud kuramında, cinsiyet rolünün bireyler üzerinden algılanış evrelerinin olduğunu açıklamaktadır. Bu evreler, cinsiyet farklılıkların farkında olmayan dönemi, cinsiyet farklılıklarının anlaşıldığı dönem ve ödipal dönem olarak evrelere göre ayrıldığını ifade etmektedir. Sigmund Freud tarafından ifade edilen bu evrelerin ilk evresi, kadın ve erkek bireylerin erkeksi roller sergilemiş olduğu; ikinci evresinde bireylerin cinsiyete farklılığı algılamaya başladığını; son evresinde, kadın ve erkek bireylerin cinsiyet farklarını kavrayarak, toplumsal cinsiyet algısının oluşturmuş olduğunu açıklamaktadır (Çavdar, 2013: 19).

Freud'un Psikanalitik kuramından etkilenen Jaques Lacan, cinsiyet ve cinsel olgularının farkını farklı biçimde ele alarak, toplumsal algı biçimine yönelik yeni bir kuramın gelişmesine katkı sağlamıştır. Lacan, Psikanalitik kuramından geliştirdiği teorisini, "Fallausun dolaşımdışılığı" adıyla ele almaktadır. Fallausun dolaşımdışılığı kuramında, toplumsal sistem içerisinde bütünlük olarak ifade ettiği güç, otorite olgularını soyut olgu ve somut kişi olarak ayırarak, öznenin bu olgulara sahip olması ve isteğine göre cinsiyet kimliğini belirlediğini açıklamaktadır. Lacan, geliştirdiği kuramında cinsiyet farklılığını, kadın ve erkek bireyler olarak ifade etmek yerine "bilinç ötesi" ve "özne" unsurlarıyla nitelendirmektedir. Öznenin cinsiyet kimliği oluşumu, öteki olarak nitelendirdiği varlıktan öğrendiğini savunmaktadır (Kocakula, 2021: 340).

Cinsiyet teorisine ilişkin 17. ve 18. yüzyılında erkek ve kadın arasında biyolojik farklılıkların dışında sosyal ve kültürel alanlarındaki farklılıklarına yönelikte teoriler geliştirildiği gözlemlenmektedir. Karen Horney tarafından kültürel yargılara göre geliştirilen cinsiyet farklılık kuramı dikkat çekmektedir. Kadın ve erkek bireyler üzerine yapılan yargıların daha çok kadın üzerinde etkilemiş olduğunu savunmaktadır. Freud'un kuramına eleştirel bakış açısı sergilerken; psikanalitik kuramda belirtilen son evre kısmında bireyin, aile tarafından çocuk yaşta aşırı korunması ve mükemmeliyet özelliğe sahip olması için oluşturulan baskıların, bireyin cinsiyete yönelik kişilik yapılarını etkilediğini belirtmektedir (Çavdar, 2013: 22).

Horney kuramında, bireylerin biyolojik ve fiziksel niteliklerine göre cinsel kimliğinin belirlediğini ve toplumsal sistem içerisinde cinsiyete göre rollerinin dengelenmesinde etkili olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca bireylerin biyolojik ve fiziksel niteliklerinin farklı

olmasından dolayı kadın ve erkek bireylerinin karşılıklı olarak birbirlerinin cinsel kimliklerine hayranlık ve kıskançlık gibi duygular beslediklerini açıklamaktadır. Bireylerde karşılıklı gelişen duyguların, bireylerin cinsel kimlik ve rollerini sorgulamasına yol açtığını belirtmektedir. Örnek olarak, erkek bireylerin, çocuk doğurma gibi niteliklere sahip olmamasından dolayı erkek bireyinin, yapabileceği işlere yönelip başarı sağlamaya odaklandığını dile getirmektedir. Toplumda erkek birey olma arzusunun daha yoğun olduğunu belirtirken; toplumsal kültür yapısında atfedilen güç, cesaret, bağımsızlık, başarı, cinsel özgürlük, eş seçme hakkı gibi erkeksi olgularının bireylerin istekleri üzerinden şekillendiğini öne sürmektedir (Çavdar, 2013: 22).

Toplumsal cinsiyete yönelik Alfred Adler tarafından geliştirilen cinsiyet kuramında ise; toplumun değer yargılarının etkisinden kaynaklı olarak kadın bireyler üzerinde yetersizlik ve eksiklik duygularını oluşturduğunu belirtmektedir. Adler kuramında, erkek ve kadın bireylerinin zıt niteliklerine sahip olduğunu ifade etmektedir (Horzum, 2018: 83). Cinsiyete yönelik eşitsizliğin oluşmasında en önemli sebebin; bireylere, çocukluk itibaren toplum tarafından verilen sosyal algılarının olduğunu öne sürmektedir.

Toplumun, erkek bireylere atfetmiş olduğu sosyal rolü öncelik tanıması ve bununla beraber kadın bireylerin sosyal rollerini küçümsemesi, kadın bireylerin yetersizlik duygularının gelişmesinde etken olduğunu ileri sürmektedir. Adler cinsiyet kuramında, “Erkeksi Protesto” kavramını ortaya atarak, erkek cinsiyetine yüklenen üstün rol ve davranışlarını tanımlamakta ve bu kavramla “gerçek bir erkek olmak” ifadesini vurgulamaktadır. Bununla beraber kadın bireylerin güçsüz ve yetersizliğini ancak erkeksi protesto anlayışına göre, erkeksi olma, erkeğe ait olan sosyal rolleri yapması ile yaşamlarını sürdürmeleri gerektiği fikrini belirtmektedir (Çavdar, 2013: 22).

Toplumsal cinsiyete yönelik Nancy Chodorow tarafından geliştirilen bir kuramda, cinsiyete göre kadın ve erkek bireylerin psikolojik farklılıkların üzerine inceleme yaparak, kadın bireylerin yaşamlarında birincil ebeveyn olduğunu belirtmektedir (Erdoğan, 2008: 75). Chodorow’un kuramı, bireylerin çocukluk döneminde toplumdaki şartlara bağlı olarak cinsiyet kimlikleri kazandığını ifade etmektedir. Bu kuram, kadın bireylerin çocukluk çağında rol model olarak anneyi örnek alması ve annelik bağlarının daha baskın olması koşuluyla süreç içerisinde kadın cinsel kimliğiyle bağdaştırdığını açıklamaktadır. Bu kuram, erkek bireylerin çocukluk döneminde anneyi örnek teşkil etmemesiyle birlikte erken yaşta bağımsızlığını elde etmesinden dolayı farklı rol ve davranışları aldığını ifade etmektedir (Çavdar, 2013: 25).

Piaget tarafından toplumsal cinsiyet gelişimine yönelik geliştirilen bilişsel gelişim kuramında, bireyin bilişsel gelişimini etkileyen fiziksel olgunlaşma, deneyim, toplumsal aktarım ve dengeleme süreci olarak dört unsurun varlığından söz etmektedir. Piaget’in bilişsel kuramında, bireylerin gelişim sürecini, fiziksel koşullar ile birlikte toplumsal değerlerden etkilenecek gelişim sağladığını ifade etmektedir. Bu kapsamda, bireyin toplum içerisinde yer alan faktör ve bileşenleri üzerine yapmış olduğu her türlü davranış ve eylemleri bilgi edinmiş olduğunu

dile getirmektedir. Piaget kuramı, bireyin davranış ve eylemlerden elde etmiş olduğu bilgiler ile çıkarmış olduğu fiziksel ve mantıksal etkileşimleri sayesinde bilişsel sonuçlara vardığını ve bununla birlikte toplumun özelliklerini kapsayan toplumsal bilgiye ulaştığını açıklamaktadır (Ahioğlu-Lindberg, 2011: 2).

Bilişsel gelişim kuramına gelişimine katkı sağlayan bir diğer bilim insanı olan Lawrence Kohlberg tarafından geliştirilen kuram, çocukların cinsiyet rollerinin kazanılmasındaki sürecini gözlemleyerek, toplumsal cinsiyet kimliklerini algılanış biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Çocukların bilişsel gelişim süreci içerisinde toplumsal cinsiyet gelişimini de sağladığını ifade etmektedir. Bu kuramda, bireylerin çocukluk döneminde cinsiyete yönelik gelişimi üç aşamada açıklanmaktadır. Bireyin iki ve üç yaş aralığındaki çocukluk döneminde; “cinsiyet etiketleme” olarak adlandırılmaktadır. Cinsiyet etiketleme olarak ifade edilen ilk aşama, bireyin, kadın ve erkek cinsiyetine sahip bir birey olduğu bilincine vardığını belirtmektedir. İkinci aşama, üç ve dört buçuk yaş aralığında “cinsiyet kararlılığı” olarak belirtilen çocukluk döneminde; bireylerin cinsiyet algılarının aynı kalacağını ifade etmektedir. Üçüncü aşama, dört ve yedi yaş aralığını kapsayan çocukluk dönemini “cinsiyetin değişmezliği” olarak adlandırmaktadır. Bu aşama, bireylerde biyolojik olarak cinsiyetlerinin değişmeyeceği algısının oluştuğu üzerinde durmaktadır (Çavdar, 2013: 26).

Carol Gilligan’ın tarihsel süreçten itibaren geliştirilen toplumsal cinsiyet kuramların erkek üzerinde değerlendirme yapıldığı öne sürerek, toplumsal cinsiyet algısını ahlaki değerler üzerinde açıklamaya çalışmıştır. Gilligan kuramında, ahlaki gelişiminin kadınlar ve erkek bireyler üzerinde önemli düzeyde farklılıkların olduğundan söz etmektedir. Kuramını, “Farklı Bir Sesle (In a Different Voice)” ve “Ses ve Sessizlik Arasında (Between Voice and Silence)” belirttiği eserlerinde toplumun ahlaki seçimleri ilişkin yargılarını iki model ile açıklamaktadır. Gilligan’ın geliştirmiş olduğu modellerden ilki, bireylerin gereksinimlerine uygun olan koruma, bakım gibi ihtiyaçlarını “bakım ahlakı” olarak ifade ettiği model üzerinden ele almaktadır. İkinci model ise, adalet, eşitlik ve bireysel haklar gibi etik ilkeler temelinde düşünmeyi öne süren adalet ahlakı üzerine odaklanmaktadır (Çam, Çavdar, Seydoğulları ve Çok, 2012: 1214).

Gilligan kurmuş olduğu bakım ahlakı ve adalet ahlakı modeller çerçevesinde cinsiyete yönelik kadın ve erkek bireylerinin seçimlerini değerlendirmektedir. Gilligan, bakım ahlakını, kadın ve erkek bireylerinde kullanıldığını ifade etmektedir. Ancak bakım ahlakı modelinde, koruma, bakım gibi ihtiyaçlarının yoğunlukla kadın bireyler tarafından kullanıldığını dile getirilmektedir. Adalet ahlakı modelinde ise; erkeklere özgü ihtiyaçlar olduğunu belirtilmektedir. Gilligan kuramına ilişkin modelde, kadın bireylerin, karşılaştıkları ahlaki konularda seçim yaparken, diğer bireylerinin bakım ve korunmasını dikkate alarak, olumsuz davranışlardan kaçındığı ortaya konulmaktadır. İlgili modelde, erkek bireylerin ise, ahlaki konularda seçim yaparken kararsız kaldıkları ve diğer bireylerin ihtiyaçlarını göz ardı ettiği belirtilmektedir. Bununla beraber ilgili kuramda erkek bireylerinin adalet ve eşitlik gibi ilkeleri daha çok dikkate aldığı ileri sürülmektedir (Çavdar, 2013: 28).

Toplumsal cinsiyet algısının gelişimine farklı bir bakış açısı getiren Sosyal Öğrenme Kuramında, bireyin cinsiyet algısının çocukluk döneminde davranışların uygunluğu ödüllendirme ve cezalandırma yöntemlerine kavradığını açıklamaktadır. Albert Bandura tarafından geliştirilen sosyal öğrenme kuramında sosyal etkilerinin öğrenmeye bağlı olarak geliştiği ifade edilmektedir (Vargel Pehlivan, 2017: 504). Bandura, Sosyal Öğrenme kuramını bireyin öğrenme şeklini toplumsal ortamdaki etkileşim, gözlem ve taklit yöntemi ile gerçekleştirerek sağladığını belirtmektedir (Tatlıoğlu, 2021: 22). Kuramında, bireylerin toplumsal cinsiyet gelişimi, anne ve babaların tutum ve davranışların çocukların gözlem yapma ve sosyal öğrenmelerinde etki oluşturduğu öne sürülmektedir (Çavdar,2013: 29).

Bandura sosyal öğrenme kuramında, bireyin model aldığı unsurlara göre üç farklı şekilde ayırmaktadır. İlk unsur, davranışı sağlayan gerçek kişiyi, canlı model olarak nitelendirirken; İkinci unsur, kurgusal olarak düzenlenen kişi veya karakter olarak sembolik modeli belirtmektedir ve son unsur olarak davranışı yönlendiren açıklamalar, sözlü yönergeler ile bireyin öğrenmesinde yardımcı olan etmenler olarak ifade etmiştir (Tatlıoğlu, 2021, 23). Bu kuam ile ifade etmiş olduğu unsurların, toplumsal cinsiyet gelişiminde önemli üç sonuçlara varmaktadır. Canlı model olarak belirtmiş olduğu unsur, bilgiyi iletilmesi ve bilişsel devamlılığın sağlanması ile gerçekleştiğini belirtmektedir. Sosyal alanda aldığı ilk model, aile, akranlar, çevresinde yer alan önemli insanlardır, kısaca yakın çevresini kapsamaktadır. İkinci unsur, çocuğun yapacağı eylem sonucunda ortaya çıkan sonucun olumlu veya olumsuz şekilde vardığını gözlemlendiği takdirde çocuğun bu durumdan etkileneceğini açıklamaktadır. Bu mantıkla çocuğun olumlu sonuç yaratan eylemleri, gözlemleri sonucunda tekrarlayacağını, olumsuz bir sonuç olduğunda o eylemden kaçabileceğini ifade etmektedir. Belirtmiş olduğu üçüncü unsurla, doğrudan öğretme yolu ile gerçekleşmesini ifade etmektedir. Bireyin, gelişim koşuluna ve sosyal tecrübelerine bağlı olarak şekillendiğini belirtmektedir. Kuramında bahsetmiş olduğu unsurlar ile toplumsal rol ve eylemlerini bütünüyle çocuğa öğretmektedir. Küçük yaştaki çocuklara öğretim işlevi genellikle soyutluk ve dilin karmaşık kaynaklı olarak öğrenmede yetersiz kaldığını açıklamaktadır. Bu duruma yönelik küçük çocukların, doğrudan öğretilmesi yerine dolaylı deneyimin etkisiyle olacağını ifade etmektedir (Çavdar, 2013: 29).

Cinsiyet gelişiminde etkili olan Sandra Lipsitz Bem tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı, bireyin çocukluktan itibaren gözlemleri ile kadınlık ve erkeklikle ilgili kültürel tanımları öğrenerek, toplumsal cinsiyet kimliğini ortaya koyduğunu göstermektedir. Cinsiyet tiplemesi, bireylerin çocukluk döneminde kadın ve erkekleri nasıl tanımladığına ilişkin bir yaklaşım göstermektedir. Bern'in kuramında şema, bilişsel bir yapı olarak nitelendirilmekte ve birey algılarının düzeni ve rehberliği arasında bir bağın olduğunu gösteren bir anlayışa dayanmaktadır (Çavdar, 2013: 31).

Sandra Lipsitz Bem tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı, bilişsel gelişim kuramı ile sosyal öğrenme kuramının niteliklerini taşımaktadır. Toplumsal Cinsiyet Şema

Kuramı, kadınlık ve erkeklikle ilgili kültürel olguların öğrenilmesinin çocuğun gözlemlerine bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Çocuk büyüme çağındayken; erkeklik ve kadınlık kavramlarını öğrenirken; gelen her bilgiyi cinsiyete göre biçimlendirerek, şemalar oluşturmaktadır. Bern'in kuramında şema, bilişsel bir yapı olarak nitelendirilmekte ve birey algılarının düzeni ve rehberliği arasında bir bağın olduğunu gösteren bir anlayışa dayanmaktadır. Bu kurama göre, büyüme çağındaki bir çocuk, bireylerin niteliklerini ve eylemlerini inceleyerek bir değerlendirme yapabilmektedir (Çavdar, 2013: 32).

Toplumsal cinsiyet ideolojilerin en önemlisi feminist ideolojisi olarak görülmektedir. Günümüzde halen devam eden feminizm anlayışı, cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan gelişmeleri etkilemektedir. Feminizm anlayışı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı kadınların toplumda özerk niteliğe sahip bir yönetim ve egemenlik anlayışına bağlı olduğu düşüncesinden beslenmektedir (Çelik, 2020: 232). Feminizm 'in temel öznesi kadın olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın bireylerin toplumsal düzen içerisinde var olan statüsü ve sosyal rolü incelendiğinde, feminizm anlayışının belirli nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Bu anlayış, kadın bireylerin toplum içerisinde emeğinin sömürülmesi, yaptığı işlerin önemsenmemesi ve küçümsenmesiyle birlikte erkek bireyler ile eşit şartlara sahip olamamasına tepki olarak doğmuştur. Aynı zamanda bu anlayış, kadın bireylerinin varlığının ve hukuki haklarının korunmasını öne süren bir yaklaşım olarak nitelendirilebilir (Enginyurt, 2018: 38).

Feminizm yaklaşımı, tarihsel süreç içerisinde 17. yüzyılda ortaya çıkarak, küresel çapta bir ideoloji haline gelmiştir. Tarihte üç farklı feminist hareketin yaşandığı bilinmektedir. Feminist hareketi olarak nitelendirilen ilk dalga, Avrupa'da feodalizm sistemin bitmesiyle birlikte kapitalizm sistemine geçişte kadın bireylerin sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmaları ve emek sömürüsü gibi baskılayıcı unsurların artmasına bir tepki olarak ortaya çıkmıştır (Vargel Pehlivan, 2017: 508).

Bu dönemde, kadınlar erkek bireyler ile eşit haklara sahip olmak için oy kullanma, mülkiyet ve eğitim gibi hakların kazanılması ilişkin mücadele de bulunmuşlardır. Avrupa ve Amerika kıtalarında yaşayan kadınların oy kullanma hakkını kazanmak için verdikleri mücadelelerde kadınlar "süfrajeterler" ismiyle nitelendirilmişlerdir. Feminist hareket, kadınların karşılaştıkları çeşitli hukuksal ve toplumsal baskılara direnerek yirminci yüzyılın sonunda seçme ve seçilme hakkına sahip olmalarına imkân tanımıştır (Yılmaz, 2022: 33).

İkinci Dalga Feminist Hareketleri, 1960 dönemi içerisinde kadınların çalışma ve istihdam koşullarının erkekler ile eşit hak ve fırsatlara sahip olma düşüncesi başlamıştır. Simone de Beauvoir tarafından ifade edilen "kadın olunmaz, kadın doğulur" sözü bu dönemde slogan haline dönüştürülmüştür (Altıngöz, 2022, 24). İkinci Dalga Feminist hareketinde, cinsiyete ilişkin toplumdaki ayrımcılığın kaldırılması anlayışı benimsenmiştir. Cinsiyet ayrımcılığına yol açan durumun cinsiyetten kaynaklı biyolojik sebeplerden olmadığı, toplumun değer yargılarından dolayı atfedilen toplumsal cinsiyet olgusuna odaklanılmıştır (Nalbant ve

Korkmaz, 2019: 168). Bu dönemde kadın bireylerin sosyal ve çalışma alanlarında yer alması gerektiğini öne sürülmüştür (Yılmaz, 2022: 37).

Üçüncü dalga feminist hareketinde, kadının varlığı, değeri ve kadın olmanın insan doğasıyla olan bağı vurgulanmaktadır. Bununla birlikte bu hareket, kadının üstün nitelikte olduğunu ve bu anlayışın kadının varlığına yönelik yapılan feminizm hareketinde, kadına has olan fiziksel yapı ve kadının gelişme çağına yönelik nitelikler öne çıkarılarak; erkek bireyden farklı algılama süreci ve kişilik yapılarının olduğu vurgulanmaktadır. İlk iki feminizm hareketine kıyasla üçüncü feminizm hareketi post modern ve post yapısalçı unsurlardan esinlenmiştir (Süren, 2021: 66).

Feminist ideolojisi, kadın ve erkek liberal, sosyalist, radikal feminizm olarak şekillenmektedir. Liberal feminizm anlayışına göre, kadın bireylerin eş ve anne gibi üstlenilen rollerine yönelik önyargılar, toplumsal yapı içerisinde eşitsizlik koşullarını meydana getirmektedir (Uygun, 2017: 128). Kadın ve erkek bireylerin cinsiyetine göre kültürel alanda farklılıkları üzerinde durmaktadır. Bu ideolojide kadın hakları ve kadının öne çıkmasına yönelik varsayımlar belirtilmektedir. Liberal anlayış çerçevesinde özgürlük ve eşitlik olgularının benimsenmesi gerektiği düşünülmektedir (Vargel Pehlivan, 2017: 510).

Sosyalist feminizm anlayışı, Marksizm çatışma ideolojisinden etkilenmiş ve ataerkil güce sahip olan toplumdaki özel mülkiyet yapısını esas alan bir temel üzerine inşa edilmiştir. Bu anlayış, kapitalizm etkisinin az hissedildiği yerlerde, erkek bireylerin refah ve idari güce sahip olmalarının ataerkilliğin yoğunlaşmasında etkili olduğunu savunmaktadır. Bu toplumlarda kadınların ikincil konumda yer alması, eşitsizliğin kadın üzerinde daha fazla baskı oluşturduğunu ifade etmektedir. Radikal feminizm anlayışında ise, ataerkil ideolojisine sahip olan toplumlarda sosyalist devrimlerin gerçekleşmesiyle beraber ataerkil gücün zayıflayacağı düşünülmektedir (Demirbilek, 2007: 19).

Feminist anlayışını açıklayan, Marksist feminist kuramı, bireyin cinsiyetine göre sosyal yaşamında karar verme yetisini biyolojik bağlam dışında toplumsal bağlara göre düşünmesi gerektiğini öne sürmektedir (Armstrong, 2020). Marksizm'in sosyalist feminizm yaklaşımı, kadın bireylerin, kapitalist ve ataerkil sistemler aracılığıyla sömürüldüğünü açıklamaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşımda ataerkil sistemi, kapitalizmin bir ürünü olarak öne çıkarmaktadır. Bu anlayışa göre, kapitalizmin hem ekonomiyi hem de toplumu düzenlemesi gibi ataerkillik de siyasi, ekonomik, toplumsal ve kültürel kurumlardan gündelik yaşamdaki durum ve davranışlara kadar pek çok alanı etkilediğini ifade etmektedir (Cottais ve Fourey, 2021:5).

Marksist feminist anlayışı, dünyada 1960-1970 yılları döneminde yankı yapmıştır. Bununla beraber 1980-1990 dönemlerinde komünizm sisteminin çöküşüyle güçlendiği görülmektedir (Armstrong, 2020). Marksist ve sosyalist feministler, kadınlara olan baskıların toplumdan ziyade daha çok kapitalizm sistemin benimsediği yeniden üretim yaklaşımından kaynaklandığını iddia etmektedirler. Bu yaklaşım, cinsiyete yönelik iş alanında ayrıştırılmasına

ve kadın bireylerin sistem içerisinde sömürüsüne yol açan baskıların etkili olduğunu belirtmektedir (Vargel Pehlivan, 2017: 514).

Özetle, tarihsel süreç içerisinde gelişen toplumsal cinsiyet gelişimini açıklayan kuramlar ve görüşler yukarıda ele alınmıştır. Teorik açıdan cinsiyete yönelik algılanış biçimlerinin, toplumda yaratmış olduğu etkileri üzerine değinilmiştir. Bu kapsamda, cinsiyet algılarının toplumda yarattığı sorunların iyileştirilmesi yönünde halen küresel çapta birçok kurum ve kuruluş tarafından uygulamalar yapılmaktadır. Bu uygulamaların en önemlisi devletlerin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımlarıdır. Bir sonraki alt başlıkta cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının kavramsal çerçevesi, gelişimi ve amaçları üzerine durulmaktadır. Ancak cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımına geçmeden önce devletin kamu bütçesini önemini anlamak için, kamu bütçesinin genel niteliklerinden ve bütçeleme sürecinden bahsedilmektedir.

1.3. Bütçe ve Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Kavramsal Çerçevesi

Modern toplumlarda, girişimcilik fırsatları, işgücüne katılım, ücret, eğitim, sağlık sonuçları, yönetim ve üst yönetim rollerinde çalışan temsilinde görülen cinsiyet eşitsizliğini hala sergilemektedir. Bu farklılıklar, erkekler ve kadınlar için kültürel roller gibi daha geleneksel unsurlarla ilişkili olsalar bile haksız kaynak dağılımını göstermektedir. Kamu politikasının, kadınları ekonomik ilerlemeye önemli katkıda bulunanlar olarak kabul eden kapsayıcı bir şekilde geliştirilmesini ve uygulanmasını sağlayarak, toplumsal cinsiyet bütçelemesi bu dengesizlikleri ele almayı amaçlamaktadır. Hükümetler, bir bütçenin erkekler ve kadınlar üzerindeki birçok etkisinin değerlendirmelerini analiz ederek maliye politikaları yoluyla eşitliği ilerletmek için cinsiyet bütçelemesini kullanabilmektedir.

Hükümetlerin, toplumsal cinsiyete duyarlı mevzuatın, politikaların, planların, programların, şemaların, kaynak tahsisinin, uygulanmasının, izlenmesinin, denetlenmesinin ve program ve programların etki değerlendirmesinin toplumsal cinsiyet bütçelemesinin bir parçası olduğu görülmektedir. Bu başlık altında öncelikle bütçe kavramına yönelik gelişimden bahsedilmektedir. Daha sonrasında cinsiyete dayalı bütçeleme kavramının genel çerçevesi ve gelişim süreci değerlendirilmektedir.

1.3.1. Bütçe kavramına genel bakış

Toplumun kültür yapısına göre, kadın ve erkek bireylerin üzerine yüklenen rol ve değerlerin bireylerin seçimlerinin ve fırsatlarını kısıtlanmasına ve eşit olmayan koşullarda yaşamasına neden olmaktadır. Toplumda cinsiyete dayalı eşit olmayan koşullar, nüfusun artmasıyla birlikte dünya çapında yaygın bir cinsiyet eşitsizliği sorunu haline dönüşmüştür. Bununla beraber cinsiyet eşitsizlik düzeyi ülkelerin yapısına göre farklılaşmaktadır. Bu farklılaşma,

bireylerin servet ve gelir düzeyi ile eğitim, sağlık hizmetlerinden faydalanma düzeyi ve politik katılımıyla bağlantılı olarak değişkenlik göstermektedir (Bora, 2012: 9).

Cinsiyet eşitsizliği sorunlarını iyileştirmeye yönelik hükümetler, toplumdaki insani değerleri düzenleyecek ve toplumsal refahı sağlayacak girişim ve uygulamaları bütçe aracılığıyla tasarlayarak cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımını ortaya çıkarmıştır. Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı, kadınlar ve erkekler arasında eşit olmayan politikaları ortadan kaldırmak amacıyla ve kadının toplumdaki konumunu güçlendirmek amacıyla yapılan uygulama olarak tanımlanmaktadır (Yıldız ve Uğur, 2016: 290). Hükümetler, kamu kaynaklarını etkin kullanmasına ilişkin sosyal bir mekanizma olarak kamu bütçeleri üzerinden sağlamaktadır. Kamu bütçelerinin, toplumsal refah üzerinde doğrudan bir etkisinin olmasından dolayı cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımıyla toplumsal süreç içerisinde bireylerin eşit olmayan koşullardaki çeşitli ihtiyaçları karşılamayı amaçlamaktadır (Özügürlü, 2017: 23). Özetle, cinsiyete dayalı bütçeleme ile kamu tarafından üretilen mal ve hizmet gruplarının nicelik ve bileşimine göre toplumsal refahın etki oluşturacağı vurgulanmaktadır.

Bütçenin kavramsal çerçevesinden bahsetmek gerekirse; kamu gelir ve gider dengesini ifade etmektedir. Bütçe, kamu ekonomisinin konusu olan mal ve hizmet üretimine ilişkin bir finansman aracı olarak kabul edilmektedir (Pehlivan,2020). Bütçe, tarihsel süreç içerisinde ilk olarak 19. yüzyılın başlarında yasal olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bütçenin eşit ve adil şekilde uygulanması, bütçe hakkıyla sağlanmaktadır. Bütçe hakkı, parlamenter sistemle ortaya çıkmıştır. Tarihsel süreç içerisinde ilk olarak İngiltere’de kabul edilmesiyle gelişme gösteren bütçe hakkı, 1215 yılında Büyük Özgürlük Sözleşmesi olan “Magna Carta Libertatum” tarihte ilk demokrasi ve anayasal belgenin kabulüyle başlamıştır (Eroğlu, 2016 ; 99).

Bütçe hakkının genel kapsamı, hukuki, siyasi ve kurumsal yapılardan oluşmaktadır. Bütçe hakkının hukuki yapısı, anayasal yetkiler, kanun ve hukuk sistemleri ile ilişkilendirilmektedir. Bütçe hakkının siyasi yapısı, seçim sistemleri, hükümet sistemleri, yasama ve yürütme organları ile ilişkili bir görünüm ortaya koymaktadır. Bütçe süreci ise bütçe hakkının kurumsal yapısının kapsamını oluşturmaktadır (Dikmen, 2014: 18). Bütçe sürecinin kurumsal yapı çerçevesinde değerlendirilmesi, bütçenin hazırlanması, uygulanması ve denetlenmesi koşullarına göre üç aşamada yapılmaktadır. Bu kapsamda bütçe sürecinin ele alınmasında temel bütçe ilkeleri, belirleyici olmaktadır (Pehlivan, 2020).

Bütçe ilkelerinin sınıflandırılması, klasik ve modern anlayış esasına dayandığı görülmektedir. Bütçede klasik anlayışa dayalı bir biçimde ele alınan bütçe ilkeleri, temel olarak genellik ilkesi, birlik ilkesi, açıklık ilkesi, denklik ilkesi, doğruluk ilkesi biçiminde sınıflandırmak mümkündür. Genellik ilkesi; tüm gelir ve harcamaların bütçede gösterilmesini, birlik ilkesi; gelir ve harcamaları tek bir bütçe üzerinde göstermeyi, açıklık ilkesi; bütçenin herkesin anlayabileceği biçimde açık ve şeffaf olmasını amaçlamaktadır. Diğer taraftan denklik ilkesi; gelir ve giderin eşit olmasını ifade ederken, doğruluk ilkesi; bütçe tahminleri üzerinden yapılan planlamaların

doğru ve dürüstlük çerçevesinde açıklanabilir olması gerektiği üzerinde durmaktadır (Eroğlu ve Egeli, 2020: 74).

Bütçede modern anlayış esası, devlet yönetiminin bütçe hukukunun değişmesiyle birlikte hesap verebilirlik ve etkinlik ilkelerinin yeni anlam kazanmasıyla ortaya çıkmıştır . Bu anlayış, klasik bütçe anlayışında yer alan açıklık ve doğruluk ilkelerinin daha kapsamlı şekilde biçimlendirilmiş halini yansıtmaktadır. Modern bütçe anlayışı çerçevesinde kamu politikaların, mali saydamlık ilkesine bağlı olarak tutarlı ve güven esasına dayanan bir bilgi sunmayı amaçlamaktadır (Söyler, 2006:195).

Modern anlayış esasına dayalı ilkelerde, devletin elde etmiş olduğu kaynakların harcama ve denetime kadar olan koşulların kamuoyunun açık ve şeffaf biçimde bilgilendirme sağlamayı amaçlamaktadır. Bütçede hesap verme sorumluluk ilkesi kapsamında, yetkili merciler tarafından elden edilen kamu kaynakların yasal koşullara bağlı kalarak verimli ve etkin çıktılar elde etmesi gerekliliğinden söz etmektedir. Bu anlayış esasına göre, kamu kaynaklarının kötüye kullanılmasının önlenmesi hedeflenmektedir (Altuğ, 2020: 24).

Kamu kurumları, kamu gelirlilerinin tahsisi ve kaynakların etkin kullanımı yönünde mali disiplini oluşturmak amacıyla bütçelerde kontrolü ve denetimini sağlamayı bütçe sistem aracılığıyla yapmaktadır. Bütçe denetiminin dışında kamu kurumlarının yönetim ve planlama amaçlarını yerine getirecek olan bütçe sistemleri, klasik ve modern anlayışa göre geliştirilmiştir. Klasik anlayışa göre planlanan bütçeleme sisteminde, belirli bir kamu kuruluşunun yıllık kamu harcama toplamları ve kullanacağı girdilerin dağılımı ve ara tutarlarını alan girdi esaslı bütçeleme sistemiyle oluşmaktadır (Pehlivan, 2020: 220).

Bütçe sisteminde geliştirilen Performans bütçe sistemi, diğer adıyla Fonksiyonel Bütçe Sistemi olarak ifade edilen sistemde, yapılan hizmetlerin miktarı ile maliyeti ilişkisini oluşturarak, hesaplamalar yapılmaktadır. Yapılan bir hizmetin üretilmesinde en az maliyet göz önünde bulundurularak, yönetimin başarısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu sistemde, belirli amaçlarla hizmet eden giderler aynı programa dahil edilerek; harcama programları ölçülebilir-sayılabılır birimlere indirgemeyi sağlamaktadır. Kullanılan mal veya maaş gibi harcamalara istinaden ulaşılan sonuç ve verimlilik analizlerine ilişkin mali denetim ve yönetim olanağı sağladığı belirtilmektedir. Program bütçe sistemi, harcama gider grupları yada faaliyetlerin kamu harcamalarının hizmet esasına bağlı olarak sınıflandırma yapılmaktadır. Kullanılan kaynakların tahsis edildiği işlerin veya fonksiyonların karşılaştırma yapılmasını sağlayacak bir sistem olarak belirtilmektedir (Altuğ, 2020).

Performans Esaslı Bütçeleme Sisteminde mevcutta olan ödenekler ile en yüksek verimi sağlayacak hizmetin yapılmasını amaçlayan bütçeleme sistemi olarak tanımlanmaktadır. Devletin bütçeleme süreci içerisinde yaptığı harcamadan daha çok neyi başardığını ölçmeyi hedefleyen bir sistemi ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle, kamu yönetimi tarafından mali yıl içerisinde devlete ayrılan ödenekler ile planlanan politikalar gerçekleştirme düzeylerini ortaya

çıkaran ve bu amaçla kamu hizmet etkinliğini ve fayda-maliyet analizlerini temel alan bir bütçeleme sistemi olarak belirtilmektedir (Muter, Çelik ve Sakınç, 2016).

Planlama Programlama Bütçeleme Sisteminde, kamuya transfer edilen kaynakların en rasyonel şekilde kullanılması koşuluyla yapılacak herhangi bir kamu hizmetine karşılık en uygun şartlara göre üretim ve çıktısını araştırmayı hedefleyen bir sistem olduğu ifade edilmektedir. Kamu hizmetlerinde çeşitli alternatifler oluşturulup, tercih yapılması konu eden bir sistem olarak belirtilmektedir (Pehlivan, 2020).

Belli bir kamu hizmetine yönelik üretilen çeşitli alternatif önerilerin performans ölçümü ve karşılaştırma yapılacak düzeyde sonuçlar ve maliyetler üzerinde inceleme yapmayı hedeflemektedir. Üç süreçten oluşmakta, planlama sürecinde; ilgili dönem içerisinde alınan kararlar sonucunda hizmet verilirken, gelecek yıllara olarak etkisi dikkate alınarak tutulması gereklidir. Bu sebepten ilk olarak programda planlama yapılması amaçlanmıştır. Gelecek süreçte başlanması hedeflenen faaliyetlerin belirlenip, elde yer alan kaynakların gelecekteki durumların araştırılması ve eksiklikleri veya fazlalıkların saptanıp, kaynakların en uygun şekilde kullanımına karar verilme aşaması olarak ifade edilmektedir. Programlama sürecinde, belirlenen amaç ve faaliyetlere göre programlar oluşturulur. Örneğin; eğitim alanında orta öğretim, yüksek öğrenim gibi alanlara yapılacak yatırım hizmetleri, projelere yönelik harcama giderleri madde halinde belirtilir. Bu sayede program hedefleri sağlayabilmek için alternatifler oluşturulduktan sonra sistem analizleri yapılmaktadır. Bütçeleme sürecinde, oluşturulan programların maliyetleri ödenek haline çevrilerek, programlara kaynak tahsisi edilmektedir, Tüm fonksiyonlarına maliyetleri toplanarak, ihtiyaç duyulan kaynakların miktarı ve kamu kesiminin bütçe büyüklüğünün sonucuna ulaşılmasını sağlar. Bu amaç ile mali denetim, yönetim ve planlama işlevlerini gerçekleştirdiği belirtilmektedir (Altuğ,2020).

Sıfır Esasa dayanan bütçeleme sisteminde ise, kamu gelir ve harcamaları veri olarak kabul edilirken; kamu faaliyetlerinin bir önceki sıralaması yaparak daha önceki faaliyetleri daha fazla fon tahsis etmeyi, daha az önceliğe sahip harcamaların fonlarını azaltarak, kaynak dağılımında etkinliği arttırmaya amaçlanmayan bir sistem olarak ifade edilmektedir (Altuğ,2020). Sıfır esaslı bütçeleme sistemi, 1924 yılında E. Hilton Young tarafından ortaya atılan bir sistemdir. Öncelikle özel kesim alanlarından uygulanmaya başlanmıştır, 1962 yılı sonrasında kamu alanlarında uygulanmıştır. Sıfır esasına dayanan bütçe sistemi, 1977 yılında federal düzeyde uygulanmaya başlanmıştır. Bütün programları aynı anda ve esas haliyle gözden geçirerek, idarecilerin kendilerine olan fonları en yoğun şekilde tahsis etmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Muter, Çelebi ve Sakınç, 2016). Genel olarak yasama organına bütçeleme sürecinde daha etkin bir rol oynamasını sağlarken, mevcut hizmet programlarının baştan gerekçeleriyle birlikte ele almış olması ve bütçe kararlarını aşağıdan yukarıya doğrularak toplumsal ihtiyaçların en etkin biçimde karşılık gelmesinde etkili olmaktadır.

Hükümetler, bütçe hukukuyla sistematik biçimde geliştirdikleri ve gelecek mali planlarını öngörüsünü sunan bütçelerden makroekonomik istikrarı ve kaynakların yeniden dağıtılmasını

sağlamayı gelecek ile ilgili harcayacağı giderlerin toplayacağı gelirlerin tahminlerini sunmayı amaçlanmaktadır (Konukman, 2016: 24). Gelir kaynaklarının ülkenin ekonomik ve sürdürülebilir kalkınması açısından sağlayacağı hizmetlerde de eşit ve adil bir biçimde dağıtılması da önemlilik arz etmektedir (Özüğurlu, 2017: 23).

Ülkelerin kaynakları ve mali yapısının farklılık göstermesinden dolayı bütçeler, bir yıllık bazda veya istisnai durumlarda, hükümet tarafından iki yıllık dönemleri kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır (Konukman, 2016: 24).

1.3.2. Cinsiyete dayalı bütçelemeye genel bakış

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının, kaynak tahsisinde etkinliği ve ekonomik verimliliği de arttıracığı için oldukça önemsenmektedir. Öte yandan cinsiyete dayalı bütçeleme sisteminin uygulanmasında görev alacak ve sürecin başlamasını sağlayacak parlamentolar, süreci yönlendirecek hükümetler ve süreci uygulayacak olan kamu idareleri büyük rol üstlenmektedir (Ayas, 2016: 9).

Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi gibi uluslararası kuruluşlarda cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımını, ulusal ve yerel düzeyde otoritelerin toplumsal cinsiyet sorunlarına daha duyarlı yaklaşması gerektiğini ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan uygulamalarının yapılmasını desteklediğini belirtmektedir (Sumbas, 2013: 35). Avrupa Konseyinin cinsiyete dayalı bütçelemeye olan yaklaşımı, toplumsal cinsiyet bakış açısının tüm politikalarda uygulanması sonucunda cinsiyete dayalı bütçelemenin oluşumuna etkili olacağını ifade etmektedir. Bütçeler, cinsiyete göre ele alındığı takdirde kamu gelirlerinin ve kamu giderlerinin toplamının cinsiyet eşitsizliğini gidereceğini ifade etmektedir (Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, 2018).

Uluslararası Çalışma Örgütü, cinsiyet eşitliğine dayalı düzenlediği temel sözleşmelerinden biri olan 100. Dijital Eşit Ücret Sözleşmesi 6 Haziran 1951 yılında kabul edilmesiyle birlikte kadın ve erkeklere eşit ücret ödenmesini ve eşit işe eşit sosyal haklara sahip olmasını koşulu sağlamıştır. Türkiye, sözleşmeyi 19 Temmuz 1967 tarihinde onaylanmasıyla birlikte yürürlüğe girmiştir. Sözleşme'nin birinci maddesinde "Eşit değerde iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret" ibaresi yer almaktadır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Birleşmiş Milletler Sözleşmesi (CEDAW), Türkiye tarafından 24 Temmuz 1985 yılında onaylanmıştır. Sözleşme, "ücret dahil eşit ücret, eşit işe eşit muamele" hakkını tanıyarak ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacıyla iş kalitesinin değerlendirilmesinde eşit muamelenin yanı sıra kadınlara karşı ayrımcılık yapmak, istihdam alanında kadın erkek eşitliğini sağlamak" ifade edilmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2020: 13).

Tarihsel süreç içerisinde cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımını benimseyen ülkeler arasında ilk olarak 1970 yılında Avustralya ülkesinde gelişme göstermiştir. Devletin en üst

makamlarında faaliyet gösteren kadın üretim ve politika geliştirme bürolar aracılığıyla yapılmıştır. Kadın büroları tarafından kadın haklarına yönelik kamusal hizmetler sunmayı sağlamıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme için devlete ait birimlerde çalışan feministler aracılığıyla devlette feminist bir olguyu oluşturduğu ifade edilmektedir. Feminizm anlayışının gündeme gelmesiyle birlikte ilk kez 1984 yılında Avustralya'da cinsiyet farklılıkları dikkate alınarak geliştirilmiştir (Sharp, 2007: 4).

Avustralya ülkesinin ardından, Hollanda ülkesinde cinsiyete yönelik gelişmeler 1985 yılında faaliyet göstermiştir. Hollanda'da ilk olarak cinsiyete göre ayrılmış bütçelemeyi uygulamaya koymuştur. 1994 yılından bu yana yıllık raporlar hazırlıyor ve bunları kamuoyuyla paylaşıyor. Bununla beraber Hollanda hükümeti, hazırlamış olduğu raporlardan, bireylerin mevcut sorunlarını yerel ve ulusal düzeyde önemli gelişmeleri dikkate alarak 1998 yılında kamu bütçe harcamalarında analiz oluşturmuştur. Hollanda hükümeti, resmi olarak 2003 yılında Sosyal İşler Bakanlığı'nın şeffaflığı artırmak için rapor oluşturmaya başlamıştır (Biol, Şentürk, Akbaş ve Paksoy, 2012:99).

1985 yılında Üçüncü Dünya Kadın Konferansı ile cinsiyete dayalı eşitliğe yönelik kapsamlı politika ve hedefler belirlenmesinde önemli gelişme sağlamıştır. Konferans'ın etkisiyle ülkelere göre cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamaları çeşitlilikler meydana gelmiştir. 1989 yılında İngiltere'deki cinsiyete dayalı bütçelemeye yönelik vergi gelirleri ve sosyal güvenlik sistemi içerisinde düzenlemeler üzerinde çalışmalar gündem olmuştur (Yıldız ve Uğur, 2016: 283).

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nın 1995 yılında yapılması üzerine cinsiyete dayalı akımlaştırma politikası gündem olmuştur. Bu yıl itibariyle Güney Afrika gibi ülkelerde kamu ve sivil toplum örgütlerin bir araya gelerek toplumsal cinsiyet eşitliği akımlaştırma programları yapılmıştır (Meriç ve Ay, 2014:169).

2000 yılında, Fransız hükümeti kadın hakları ve eşitliği üzerine bir bütçe raporu hazırlamıştır. Kamu harcamalarının, cinsiyet eşitliğini duyarlı olup olmadığı tespit etmek amacıyla rapor düzenlenmiştir. Yapılan harcamaların cinsiyete yönelik etkilerinin incelemesi ve etkilerinin analiz edilmesi amacıyla oluşturulmuştur. Fransız hükümetin oluşturduğu rapor ile cinsiyetçiliğin gider düzeyleri belirtilmiştir. Fransa'da cinsiyet eşitliğine yönelik yapılan bir gelişme de kadınların istihdam alanında güçlenmesi ve girişimciliğin artması için destekleyici tedbirleri yapılmıştır (Yıldız ve Uğur, 2016: 283).

Türkiye'de cinsiyete dayalı bütçelemeye olan gelişmesi ilk olarak 1985 yılı içerisinde "Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi" ile şekillenmiştir. Türkiye'nin cinsiyet eşitsizliği soruna ilişkin ulusal düzeyde yaklaşımı sistematik biçimde 1987 yılında Ulusal Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Genel Müdürlüğü bünyesinde Kadın Politikaları Danışma Kurulu kurulmasıyla başlamıştır (Tüğen ve Özen, 2008: 7).

Genel olarak cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamaları kamu idaresinde, merkezi ve yerel yönetim olarak iki kısımda yürütülmektedir. Uluslararası Kuruluşlar ve Sivil Savunma Örgütleriyle işbirliği içerisinde çalışmalar yürütülmektedir. Kamu alanında, merkezi yönetim tarafından hazırlanan yıllık bütçeler üzerinden cinsiyete dayalı bütçeleme analizin yapılmasıyla birlikte politikalar sunulmaktadır. Yerel yönetimlerde cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı ise, yerel yönetimlerin halka daha yakın örgütlenmeler olması nedeniyle kadın ve erkek bireylerinin yaşamlarını kolaylaştıracak ve sorunlarını çözebilecek yerel politikaların işlevselliğini artıran çeşitli avantajlar sundukları gözlemlenmiştir (Ceviz, 2018: 24).

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği'ne 2015 tarihinde "İnsan Haklarının Desteklenmesi ve Korunmasında Yerel Yönetimlerin Rolü Hakkındaki Araştırma Temelli Rapor" adlı hazırlanan belgede, yerel yönetimler ile insan hakları olan bağlantısını; yerel yönetimlerin yetki alanındaki vatandaşlara günlük gereksinimleri daha yakın olduğundan dolayı insani açıdan hak ve özgürlükleri kullanmasını sağlayacak faaliyetlerde bulunması gerektiğini açıklamaktadır (Atak, 2006: 86).

Bireylerin eğitim, barınma, sağlık, sosyal alanlarda doğrudan insan haklarını ilgilendiren durumlarını yerel yönetimler tarafından insan hakları çerçevesinde imkanlarını güçleştiren ya da zayıflatan durumlara karşın kontrol sağlamalarının gerektiğini vurgulanmaktadır. yerel yönetimler tarafından sağlanacak hizmetlerin yapılmadığı takdirde, insan haklarının sağlanabileceği bir durumun güç olduğu düşünülmektedir (Akay, 2016: 7). Bu kapsamda yerel yönetimlerin, insan hakları içerisinde üç temel sorumluluğunun olduğunu belirtmektedir. Yerel yönetimdeki otoritelerin yetki alanında yaşayan bireylerin dil, din, inanç ve ırk gibi sahip olduğu niteliklerin saygı göstermeyi ve bu nitelikleri kısıtlayacak düzenlemeler yapmaması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca, bireylerin hak ve özgürlüklerin korunmasını sağlamayı ve bireylerin hak ve özgürlüklerinin kullanmasını kolaylaştırmayı, sorumlu tutmaktadır.

1.4. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Bütçe Sistemleri İle İlişkisi

Cinsiyete dayalı bütçeleme, farklı sosyal ve ekonomik grupların kadın ve erkekleri, kız ve erkek çocukları üzerindeki etkilerini belirlemek için hükümet bütçelerini inceleyen bir bütçeleme yöntemi olarak açıklanmaktadır. Hükümetlerin, toplumsal cinsiyeti güvence altına almak amacıyla kamu gelirini nasıl topladığı ve harcadığının bir analizi olarak ifade edilmektedir (Maruzani, Matope, Chauraya, 2012 :1629).

Toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemeye, bütçenin cinsiyete dayalı bir analizinin yapılmasıyla başlanmaktadır. Cinsiyete dayalı analiziyle hazırlanan bütçeler ile bütçe tahsislerinin veya gelir politikalarının cinsiyete göre farklılaştırılmış etkileri hakkında bir anlayış kazanılması ve farkındalık oluşturulması mümkün hale gelebilecektir. Bununla birlikte kamu politikalarının, bütçe harcamalarını dikkate alarak kadınların ve erkeklerin potansiyel ihtiyaçlarına nasıl yanıt verdiği hususu da önem arz etmektedir (European Institute for Gender Equality, 2017).

Cinsiyete dayalı bütçelerin, birçok önemli işlevlere sahip olduğu bilinmektedir. Bu işlevleri; erkek ve kadınları toplum içindeki ihtiyaçlarının aynı bütçe içinden karşılanması, ulusal ve yerel seviyedeki bütçelerin hazırlanmasının tüm aşamalarında toplumsal cinsiyet bilincine önem verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve insani gelişimi sağlamak için kaynakların daha etkili kullanımının teşvik edilmesi, cinsiyete dayalı bütçe anlayışının, devletlerin birçok stratejik amaç ve hedefleri ile ilgili verilerle ilişkilendirilmesi şeklinde sıralamak mümkündür (Erkan, Şentürk, vd., 2012: 91).

Programa bağlı bir bütçelemenin yapılmamasından dolayı bütçeleme sistemi olarak değerlendirilmeyen toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, bütçeleme sisteminden ziyade politik bir araç olarak ifade edilmektedir. Bu sebeple de cinsiyete dayalı bütçeleme, cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar sunan bir anlayış olarak ele alınmaktadır (Meriç, 2006: 60). Toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemenin, bütçe sistemleri içerisinde performans esaslı bütçeleme sistemi ile bir bütünlük oluşturduğu kabul edilmektedir. Performans esaslı bütçeleme sisteminin dayandığı kaynakların etkin kullanılması anlayışının cinsiyete dayalı bütçelemede verimli bir sonuç oluşturduğu düşünülmektedir (Şahin İpek, 2017: 58).

1.5. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Amaçları ve Faydaları

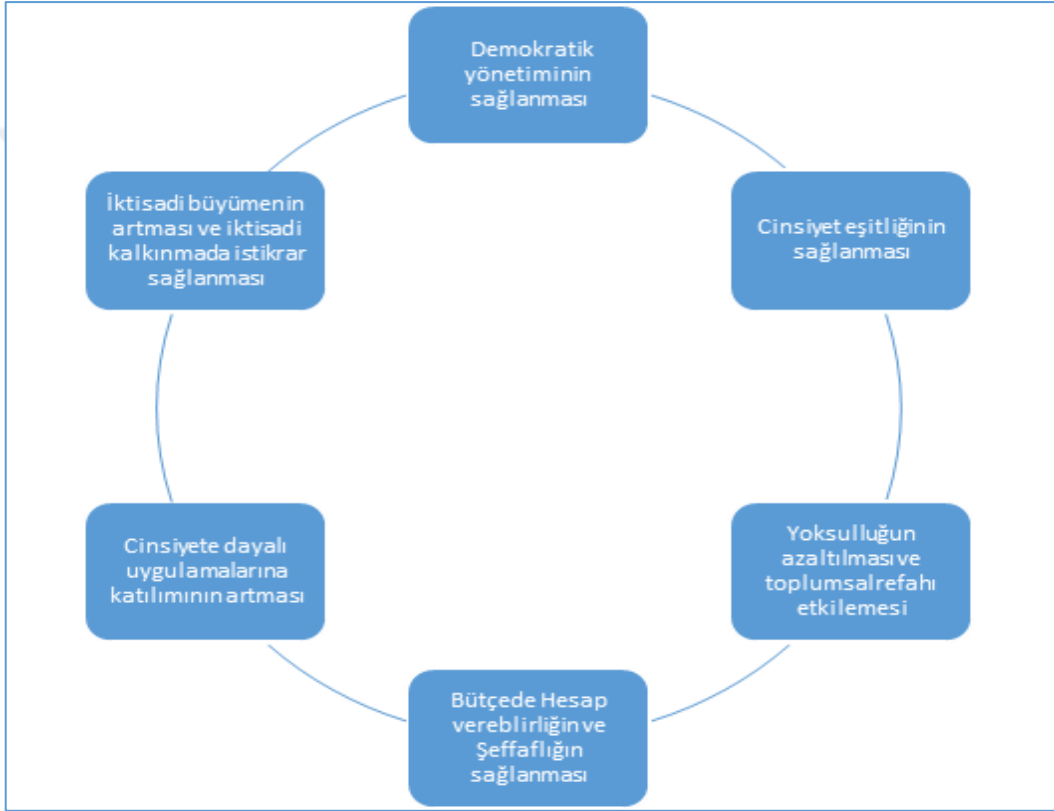
Kadın ve erkek bireylerin biyolojik ve fiziksel niteliklerine göre farklı toplumsal kimliklere sahip olduğu bilinmektedir. Toplumsal kimliklere göre bireyler, eğitim, sağlık, istihdam, politik ve toplumsal statü gibi alanlarda cinsiyete göre eşitsizlik sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda, hükümetler, cinsiyet eşitsizlik sorunu yaratan durumların iyileştirilmesi yönünden cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarına önem vermektedirler. Bu önem kapsamında burada öncelikle cinsiyete dayalı bütçelemenin amaçlarına değinilmektedir. Ardından cinsiyete dayalı bütçe uygulamalarının eğitim, sağlık, istihdam, politik ve toplumsal statü gibi alanlara nasıl faydalar sağladığına ilişkin hususlar ele alınmaktadır.

1.5.1. Cinsiyete dayalı bütçelemenin amaçları

Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme sürecinin uygulanmasının üç ana hedefi bulunmaktadır. Bu hedeflerden ilki toplumsal cinsiyet konularında farkındalık oluşturmaktadır. İkinci hedef, hükümetlerin bütçe taahhütlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sorumluluk almalarını sağlamaktır. Üçüncü hedef ise, cinsiyet eşitliğine yönelik hedeflere ulaşılmasında etkili olan hükümet politikalarının ön plana çıkmasıdır (Kul ve Özügürlü, 2022: 63). Aynı zamanda bütçeler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini dayalı olarak kamu kaynaklarının daha verimli kullanımını sağlamak da cinsiyete dayalı bütçelemede öne çıkan husus olarak değerlendirilmektedir (Erdal, 2010: 22).

1.5.2. Cinsiyete dayalı bütçelemenin faydaları

Toplumsal cinsiyet bütçelemesinin, maliye politikaları ve idari planlamalar dâhilinde cinsiyet eşitsizliğini ve bireylerin ihtiyaçlarını sağlayacak biçimde yapılandırılması durumunda fayda sağlayacağı öngörülmektedir. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemenin etkili bir şekilde uygulanmasında, toplumsal cinsiyeti ile ilişkili olduğu kabul edilen belli faktörlerin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu faktörler,; siyasi irade ve siyasi liderlik, kamu idari kurumlarının üst düzey taahhütleri, iş alanında teknik kapasitesinin iyileştirilmesi, sivil toplum katılımları ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler biçiminde sıralamak mümkündür (European Institute for Gender Equality,2017).



Şekil 1.1. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Faydaları

Kaynak: (Klatzer, 2015:17).

Şekil 1.1’de, cinsiyete dayalı bütçeleme sisteminin idari, ekonomik, toplumsal, hukuki süreçleri etkilediğini göstermektedir. Bu kapsamda Şekil 1. 1’deki döngü şu şekilde yorumlanabilir; Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, geleneksel bütçeleme sürecini genişletmeyi amaçlayan yaklaşımlar ve stratejiler ortaya koymaktadır. Bu yaklaşımlar, kadınlar ve eşitlik savunucuları gibi önceden dışlanmış grupları bütçeleme ve planlama sürecine dâhil etmeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, yalnızca iyi ekonomik ve finansal yönetişimi değil, aynı zamanda yetkin ve demokratik yönetişimi de güçlendirmeyi amaçlayan bir yaklaşım sergilemektedir. Bununla birlikte, daha iyi toplumsal cinsiyet eşitliği sonuçlarına yol açan

politika oluşturmanın temelini atmak için toplumsal cinsiyet konularını anlamaya ve farkındalığı artırmaya yönelik stratejiler oluşturmak da önemlidir. Kadınların bilgiye, kaynağa, yetişkin eğitim hizmetlerine, girdilere ve pazarlara erişimleri iyileştikçe ve zaman yükleri azaldıkça, verimlilik seviyelerinin katlanarak artacağı öne sürölmektedir. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, yalnızca ekonomik durumlarını iyileştirmekle kalmayacak, aynı zamanda bir bütün olarak toplumun refahına da katkı sağlayacaktır. Cinsiyete dayalı bütçeleme sistemi, hem hesap verebilirliği hem de şeffaflığı artırmaya yönelik bir özelliğe sahip olduğundan dolayı bu bütçeleme sisteminin hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik beklentilerini bütçe taahhütlerine yansıtma konusunda sorumlu tutmaya yönelik stratejilerin oluşturulmasına katkı sağlayacağı varsayılmaktadır. Böyle bir sürecin aynı zamanda taahhütlerin takibini kolaylaştıracaağı da iddia edilmektedir. Tüm bunlarla birlikte cinsiyete dayalı bütçelerin hazırlanmasında ve kabulünde sivil toplumun dikkate alınmasının bu bütçelemeye yönelik katılımcı süreci de artıracaağı ileri sürölmektedir (Klatzer, 2015).

1.5.2.1. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin İdari ve Hukuk Alanına Faydaları

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için hangi alanlarda ihtiyaç ve sorun olduğu bilinmesi gerekmektedir. İhtiyaç ve sorunu doğru bir şekilde tanımlamak için bu konuya ilişkin sağlanacak verilerin hem geçerlilik içermesi hem de güvenilir, detaylı ve güncel olması önem arz etmektedir (Şener ve Demirdirek, 2014: 15). Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında sağlanacak verilere ilişkin kapsamlı bir beklenti, cinsiyete dayalı bir bütçeleme sisteminin gerek idari anlamda gerekse hukuki manada katkılar oluşturmasına yardımcı olacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bütçeleme girişimlerinin uzun vadeli süreçler olarak göröldüğü bilinmektedir. Bu noktada toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamındaki bütçeleme çabalarının bir amaç perspektifinden ziyade stratejiler temelinde ele alınmasının daha uygun olabileceği öne sürölmektedir. Mali bütçe planlaması yapılırken hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerinin önem teşkil ettiği kabul edilmektedir. Bu kapsamda kurumların cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla hesap verebilir hale getirmesinin, bütçe süreçlerine yönelik şeffaflığın, katılımın ve toplumsal kontrolün artmasına yardımcı olabileceği üzerinde durulmaktadır. Tüm bunlarla birlikte cinsiyete dayalı bütçeleme sisteminin insan haklarına ilişkin konular ile demokratik yönetişim arasında köprüler kurulmasına ilişkin katkılar sağlayabileceği de öngörölmektedir (Klatzer, 2012: 68).

1.5.2.2. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Eğitim Alanına Faydaları

Eğitim olanağından gereğince faydalanamama, artan yoksulluğun ana nedenlerinden bir olarak değerlendirilmektedir. Özellikle kadın bireylerin toplumda ikincil konumda yer almasından dolayı cinsiyete yönelik öncelik kapsamında kadın bireyler, eğitim fırsatlarından

yararlanması gereken kişiler olarak görülmektedir. Bunun nedenlerini; eşit koşulların sağlanmaması, eğitim hakkına herkes tarafından kolay şekilde ulaşılamaması ve toplumda önyargıların varlığı biçiminde sıralamak mümkündür (Selim ve Ok, 2022: 188). Örneğin; ataerkil yapısının hakim olduğu toplumlarda maddi güçlük çeken ailelerin erkek çocuklarının eğitimlerine daha bir öncelik tanıdığı gözlemlenmiştir. Ataerkil toplum yapılarında, kız çocuklarına yüklenen toplumsal rollerden dolayı, onlara verilecek eğitim, geleceğe yönelik iyi bir yatırım olarak görülememektedir (Topalhan ve Yeşilkaya, 2017: 62).

Eğitim alanında yaşanan eşitsizlik, ülkenin kalkınması üzerinde de olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Eğitimin doğru bir biçimde uygulanması, bireylerin işgücüne katılım ve istihdamını olumlu yönde etkileyecektir. İşgücü ve istihdamın gelişmesi de bir ülkenin ekonomik açıdan büyümesine ve sürdürülebilir kalkınmasının sağlanmasına hizmet edecektir. Toplumda cinsiyete yönelik eşit koşulların bulunmamasının nedenini, kadın bireylerin aktif olarak işgücüne ve üretime katılmaması ile açıklamak mümkündür. Kadınların toplumsal hayata ve işgücüne katılımlarını teşvik edilmesinde eğitimin önemli bir rolü vardır. Bu sayede bireylerin eşit olmayan koşulları iyileşebilecek ve yoksulluk sorununun önüne geçilmiş olacaktır (Kızılçöl, 2012: 118).

Tüm bu bilgiler ışığında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının en önemli göstergesinin, kadın ve erkek bireylerin eğitimden eşit şekilde faydalanması olduğunu söylemek doğru olacaktır. Bu bağlamda hükümetler, kız ve erkek çocuklarını eşit şartlar altında eğitime teşvik etmeye yönelik politikalar geliştirmektedirler. Bununla birlikte eğitim unsurunun önemszenmesi, toplumsal bilinç ve farkındalık oluşturacağından dolayı cinsiyet eşitliğine duyarlılığın gelişimine de yardımcı olacaktır (Şener, 2022: 109).

1.5.2.3. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Ekonomi ve İstihdam Alanına Faydaları

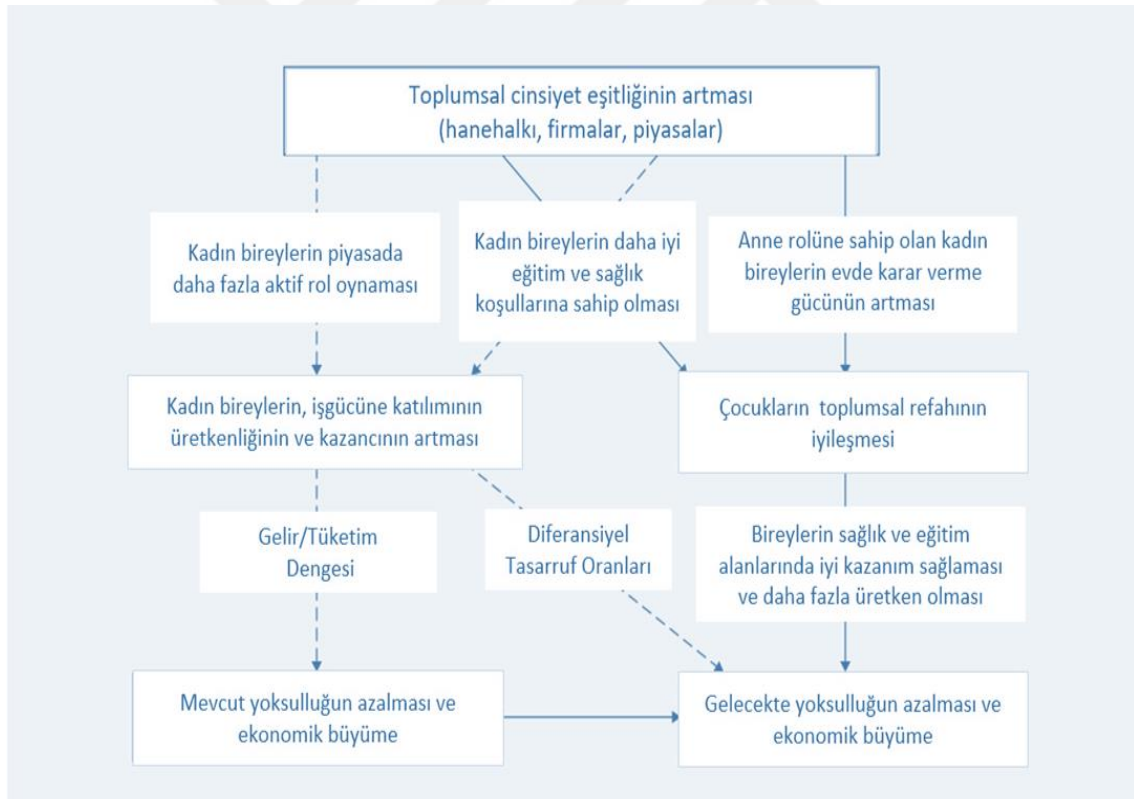
Cinsiyet eşitsizliği, işgücü piyasasında ayrımcılığa neden olması, kadınların ev işi yapma zorunluluğu nedeniyle ücretli bir işte çalışmama gibi olumsuz sonuçlara neden olmakla birlikte hanelere ilişkin gelir dağılımının bozulmasına ve kaynakların etkin kullanımının engellenmesine de sebebiyet vermektedir, Cinsiyet eşitsizliğin ortaya çıkarttığı bu sonuçlar, yoksullukla doğrudan bağlantı bir durum ortaya koymaktadır (Topalhan ve Yeşilkaya, 2017: 60).

Kadının, ekonomi koşullara bağlı olarak sosyal ve ekonomik dışlanma yaşaması, cinsiyeti nedeniyle ucuz iş gücünde çalışması, ayrımcılık görmesi, çalışma hayatı ve aile hayatıyla ilgili sıkıntılı ve zor şartlar yaşaması, toplumsal dengenin bozulmasına da yol açmaktadır (Aydın Yılmaz, 2015: 31).

İşgücü piyasasında fiziksel güç gerektiren işlerde, işverenlerin kadın istihdamından kaçındıklarını gözlemlenmiştir. Ancak kadın istihdamının işyerlerinde düşük olmasının

nedenini sadece bu duruma bağlamak doğru değildir. İşin niteliğinin kadın işgücüne uygun olmadığı düşüncesiyle birlikte kadınların annelik, bakım ve aile sorumluluklarını üstlenmek zorunda kalmaları gibi durumlar, ayrımcılığa yol açan sorunlar olarak görülmektedir (Özen ve Can, 2018: 31). Kadın işgücünün, her anlamda ikincil konumda değerlendirilmesi, kadınların çalışma hayatında erkeklerden daha az ücretlerle çalışmalarına ve erkeklere kıyasla sosyal haklardan daha az yararlanmalarına neden olmaktadır (Okay, 2021: 27).

Öte yandan kadınların işgücüne katılmalarına engel olacak tüm etmenlerin kaldırılması gerekliliği vurgulanmakta ve kadınların daha yüksek düzeyde istihdam edilmesinin teşvik edilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Bu kapsamda kadın ve erkek arasında iş gücü piyasasında görülen ücret farklılığı ortadan kaldırılması önem arz etmektedir. Bu noktada kadının yaşam düzeni ve standartlarında karşılaşmış olduğu sorunların önemsenmesi ve buna yönelik politikaların belirlenmesi belirleyici olarak değerlendirilmektedir. Nihayetinde ayrımcılık oluşturan uygulamaların engellenmesinin, toplumu oluşturan sosyal yapının tüm alanlarında iyileştirmeler yapılmasının ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanmasının benimsenmesinin cinsiyet eşitliğini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir (Mayda ve Vurkun, 2018: 224).



Şekil 1.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Politikalarının Artmasının Etkileri

Kaynak: (World Economic, 2007: 9).

Şekil 1.2’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin artması sonucunda, kadın bireylerin daha iyi eğitim ve sağlık koşullarına sahip olabileceği görülmektedir. Aynı zamanda Şekil 1.2’de, toplumsal cinsiyet eşitliğinin artması ile birlikte kadın bireylerin piyasalarda aktif rol alabileceğini ve buna bağlı olarak kazançlarının artabileceğini göstermektedir. Böylelikle genel anlamda yoksulluğun azalabileceğine ve ekonomik büyümenin söz konusu olabileceğine vurgu yapılmaktadır. Şekil 1.2’ye göre toplumsal cinsiyet eşitliğinin artması, kültürel değer yargılarının cinsiyete daha duyarlı olmasını teşvik edecektir. Bu kapsamda anne rolüne sahip olan kadın bireylerin başta hanehalkı olmak üzere toplum içerisinde daha fazla karar verme gücüne erişebileceği ve bununla beraber ailedeki kültür değerlerinin çocuğu etkileyerek, toplumsal açıdan refahını tesir edecektir. Özetle; Şekil 1.2’de, toplumsal cinsiyet eşitliğinin artması ile birlikte mevcut ve gelecek dönemlerde yoksulluğun azalabileceği ve bu durumun ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmaya pozitif yönde etki edebileceği üzerinde durmaktadır (World Economic, 2007: 9).

1.5.2.4. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Siyasi Alana Faydaları

Kadınların kamusal alandaki varlığının görünür kılınması, yurttaşlık haklarını etkilemekte ve dolayısıyla bütçenin kullanım yetkisi olan bütçe hakkını da sınırlandırmaktadır. Siyasal ve kamusal alan içerisinde yürütülen bu süreç birbiriyle yakından ilişkilidir. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet temelli bütçelemenin demokrasi modelleri ile ve siyasi süreçlerle ilişkilendirilerek değerlendirilmesi toplumsal cinsiyet temelli bütçeye daha gerçekçi bir yaklaşım ile bakmamız açısından önemlidir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe yaklaşımı kadının özel alan rolünün bütçeler yoluyla meşrulaştırılmasını sağlamaktadır (Kul ve Özüğurlu, 2022: 81).

Toplum içerisinde cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması ve siyasal katılımının artırılması açısından oluşturulan kadın konseyleri ile birlikte planlanan çalışmalarda farkındalık yaratılması önemlidir. Yerel yönetimlerde ve muhtarlık görevlerinde kadınların yer alması, kadınların parlamentodaki sayılarının artırılması gibi girişimler, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması açısından teşvik edici politikalar olarak ifade edilmektedir (Duran ve Temur, 2018: 378).

Geleneksel sistemde, kadınların karar alma organlarında niceliksel ve niteliksel olarak temsil edilmesini sağlamak, kadınların ihtiyaçlarının daha fazla ortaya çıkartılması amacına hizmet etmektedir. Dahası, bu amaç kapsamında geleneksel kurumların anayasal ve uluslararası hak gerekliliklerinden sapmalarını önlemek için sağlam bir hesap verebilirlik sistemine sahip olmak bir gerekliliktir. Kadınların bütçeye sundukları katkının karşılığını alabilmeleri, kaynakların bütçe aracılığıyla yeniden dağılımına bağlıdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet esaslı bütçe yaklaşımları, doğrudan kadınların yer aldığı katılımcı mekanizmalarla desteklenmelidir (Kul ve Özüğurlu, 2022: 82).

1.5.2.5. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Sağlık Alanına Faydaları

Toplumun yapısını oluşturan ve sahip olduğu nitelikler ve değerler üzerine şekillenen bireylerin, en büyük güvencesi sağlıktır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) sağlık olgusunu, hastalığın olmaması dışında biyolojik, psikolojik ve sosyal ilişkiler bakımından iyi olma durumu şeklinde ifade ederken, aynı zamanda ülkelerin sağlık alanını kapsayacak her konuyu kabul etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Orhan ve Yücel, 2017: 54).

Sağlık, temel bir insan hakkı olmasıyla birlikte tüm dünyada en yüksek düzeyde verilmesi gereken bir hizmet olarak benimsenmelidir. Bu hizmeti sağlamak için sağlık sektörüyle beraber sosyal ve iktisadi alanların desteklerinin de yer alması önemlidir (aktr: Hayran, 1998, Orhan ve Yücel, 2017: 54). Sağlık alanında, yapılacak her türlü strateji ve uygulamaların insan haklarına ve toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışına uygun şekilde planlanması önem teşkil etmektedir (Eryılmaz, 2020: 11).

Toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı, kadın bireylerin sosyal yaşamları üzerinde doğrudan ya da dolaylı biçimde baskı oluştururken, bu baskının kadın bireyler için hayati bir risk anlamına gelebileceği ileri sürülmektedir. İnsan hakları açısından, kadın bireylerin sağlık alanında dezavantajlı konumda yer aldıkları iddia edilirken aynı zamanda kadın bireylerin sağlık alanında hayati riskin en fazla olduğu durumun anne ölümleri olduğu belirtilmektedir. Anne ölümü, kadın bireylerin karşılaşmış olduğu fiziksel koşullar sebebiyle gerçekleşen bir sorun olarak gösterilmektedir. Kadın bireylerin, en sağlıklı olması gereken yaşta, fiziksel koşullar sebebiyle ortaya çıkan hastalık veya ölüm gibi durumların birincil nedeninin yetersiz sağlık hizmet koşullarından kaynaklandığı üzerinde durulmaktadır. Fiziksel koşullara bağlı hastalık veya ölüm gibi vakaların ikincil nedeni olarak ise toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin meydana getirmiş olduğu sorunlar gösterilmektedir (Demirgöz Bal, 2014: 16).

Sağlık alanında toplumdaki cinsiyet eşitsizliğinin yaratmış olduğu sorunlar teorik açıdan da ele alınmıştır. Henrick L. Blum, sağlık olgusunu dört temel unsur üzerinden açıklamaktadır. Blum'a göre; dört temel unsur toplumsal yapı ve sistemler vasıtasıyla şekillenmekte ve toplumsal sistemler aracılığıyla birbirlerini tetiklemektedir. Bireyin, sağlık durumunu etkileyen unsurlardan birisi, çevresel faktörlerdir. Bireyin sağlık durumunu etkileyen diğer üç unsur ise; bireyin yaşam tarzı, genetik özellikleri ve sunulan sağlık hizmeti biçiminde tanımlanmaktadır (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 54). Bununla beraber cinsiyet temelli araştırmalarda kadın bireylerin erkek bireylere nazaran daha uzun yaşadıklarını gözlemlenmiştir. Ancak yapılan bir kısım çalışmalar da kadın bireylerin hayat standartlarının erkek bireylerinkine kıyasla daha düşük olduğunu ve kadınların daha fazla hastalık süreci yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Demirgöz Bal, 2014: 16). Bu süreçte sağlık alanında oluşan kadınların aleyhine oluşan eşitsiz ve yetersiz koşulların kamu harcamaları ile azalabileceği ileri sürülmektedir.

Genel anlamda sağlık alanında yapılan harcamalar, bireyin hayatına ilişkin yatırımı ifade etmektedir. Aynı zamanda sağlık harcaması, beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir.

Bununla beraber kamu sağlık harcamaları, ülkelerin sürdürülebilir finansmanı etkileyen bir büyüklüğe sahip önemli bir faktördür. Kamu sağlık harcamaları, hükümetlerin hazırlandığı bütçeler ile finanse edilirken; bütçe kısıt koşullarından dolayı sağlık alanında talep edilen harcama düzeyine ulaşamadığı durumlar da olabilmektedir (Şaşmaz, Odabaş ve Yayla, 2019: 863).

Sağlık alanında yapılacak her türlü değişiklik, toplumun sürdürülebilir kalkınmasını etkileyeceğinden dolayı sağlık alanında iyi koşulların sağlanmasına daha bir özen gösterilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda bireylerin, kendi sağlık planlama ve uygulamasına katılması ve sağlık alanındaki uygulamalarda etkin rol oynaması önem arz etmektedir (Orhan ve Reşat Yücel, 2017: 55). Aynı zamanda sağlık alanında profesyonel ve yetkin kişilerin, bireylerin sağlığını tehlikeye sokabilecek durumları takip etmeleri gerekmektedir. Bireylerin rahatsızlıklarına ilişkin hastalığın görülme sıklığı ve şiddeti, risk oluşturan unsurların tespit edilmesi gibi hususların cinsiyet başta olmak üzere bireylerin diğer özelliklerine bağlı olarak yetkin kişiler tarafından değerlendirmeye tabi tutulması gerektiği ileri sürülmektedir (Sezgin, 2015: 158).

1.5.2.6. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Politik Katılıma ve Siyasi Alana Faydaları

Siyasal hayatın kamusal ve toplumsal yanlarının birleştirilmesi olan vatandaşlık, başta batı ülkeleri olmak üzere tüm dünyada uzun bir süre kadınların mahrum edildikleri temel bir siyasal hak olarak görülmektedir (Öztürk, 2012:7).

Kadın ve erkek bireylerin eşit şartlarda seçme ve seçilme hakkına sahip olmaları kolay bir süreç olarak gözükmemektedir. Kadın bireylerin geçmişten itibaren “yurttaş” olma hakkının ve ülkelerin kendi kamusal alanlarında karar vericiler olarak nitelendirilmesinin güçlükler içerisinde mümkün olabildiği görülmektedir. Tarihsel olarak 20. yüzyılın dönemine kadar kadın bireylerin siyasal haklara etkin bir biçimde erişemediği görülmektedir. Örneğin; kadınların siyasal hakları kazanmaları yönünde dünyada demokrasi açısından gelişim gösteren ülkelerden biri İngiltere olmuştur. İngiltere’de, yaşayan kadınların 1832 yılında oy kullanmak için başlattıkları girişimler, 1928 yılında oy kullanma hakkına dönüşmüştür (Sancar, 2020: 15). Günümüzde başta Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok ülkede kadınların siyasal hakka kavuştukları görülmektedir.

Günümüzde genel anlamda siyasal alan erkek egemenliği tarafından sürdürülmektedir. Bu egemenlik anlayışı, siyasal alanların kadın bireylere yönelik olmadığı düşüncesi düşüncesine dayanmaktadır. Ayrıca kadın bireylerin siyasal alanlarda yeterli niteliklere sahip olmadığı ve bu alana ilgi duymadıklarına ilişkin görüşler, siyasal alanda cinsiyete yönelik eşit koşulların oluşmamasının en önemli nedenlerinde biri olarak görülmektedir (Aydın Yılmaz, 2015: 18). Kadın bireylerin siyasal katılımcılığını ve temsil yetkisini kısıtlayan siyasi alandaki örgütlenme, cinsiyete dayalı eşitliğin oluşmamasına neden olmaktadır. Ancak kadınların siyasal

katılımcılığının sağlanması, siyasi alanda şeffaflığı artırabileceği ileri sürülmektedir. Öte yandan kadın bireylerin siyasi ve yönetim alanında temsil yetkileriyle donatılması, cinsiyet eşitsizliği kapsamında kadınlara yönelik sorunların çözümünde etkili bir çözüm olarak değerlendirilebileceği öngörülmektedir (Ünal Erzen, 2019: 27).

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımıyla kamu otoriteleri tarafından kadın bireylerin siyasi sürece katılımlarının desteklenmesinin ve cinsiyete yönelik yapılan kota uygulamalarıyla seçim sistemlerin etkinliğinin artırılmasının, cinsiyete dayalı eşit katılımın ve adil bir sürecin oluşmasına katkı sağlayabileceği de iddia edilmektedir (Linge, 2015: 2).



2. BÖLÜM

CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEMEYE İLİŞKİN HAZIRLANAN RAPORLAR VE YÜRÜTÜLEN SAHA ÇALIŞMALARI

Bu ana başlık altında öncelikle cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin hazırlanan ulusal ve uluslararası seviyedeki raporlara değinilmektedir. Sonrasında cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında literatür incelemesi ele alınmaktadır. Son olarak da cinsiyete dayalı bütçelemenin etkilerinin analiz edilme sürecinden bahsedilmektedir.

2.1. Cinsiyete Dayalı Bütçelemeye İlişkin Hazırlanan Raporlar

Cinsiyet eşitliğine ilişkin küresel çapta birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalar ülkelere ve toplumun yapısına göre değişkenlik göstermektedir. Bu başlık altında ilk olarak dünyada cinsiyete dayalı bütçeleme ile ilgili hazırlanan raporlar sunulmaktadır. Ardından Türkiye’de cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin hazırlanan raporlar belirtilmektedir.

2.1.1. Dünya’da cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin hazırlanan raporlar

Dünya’da cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal ve uluslararası birçok çalışma mevcuttur. Bu bölümde hazırlanan raporlardan cinsiyet eşitliğine yönelik örnekler çalışmalar sunulmaktadır.

Cinsiyet eşitliğinin uluslararası düzeyde gelişmesinde en büyük katkıyı Birleşmiş Milletlerin hazırlamış olduğu sözleşme karşımıza çıkmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından cinsiyet eşitliğine yönelik “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığa Karşı Kadınlara Karşı Sözleşme” (CEDAW) Kadın Haklarının Savunulması ayrımcılığını önlemek amacıyla bağlayıcı bir uluslararası sözleşme geliştirilmiştir. Sözleşme, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın yanı sıra ekonomik, siyasi ve kültürel alanlarda da kadınların erkeklerle eşitliğini desteklemektedir. CEDAW’ın amacı, kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadele etmektir. Bu kapsamda kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın, dışlamanın, kısıtlamanın ve ikinci sınıf muamelenin yasaklanması söz konusudur. Bu sözleşme, kadınların aile ilişkilerindeki rolünün şekillenmesine yardımcı olmaktadır (BM: CEDAW, 1979).

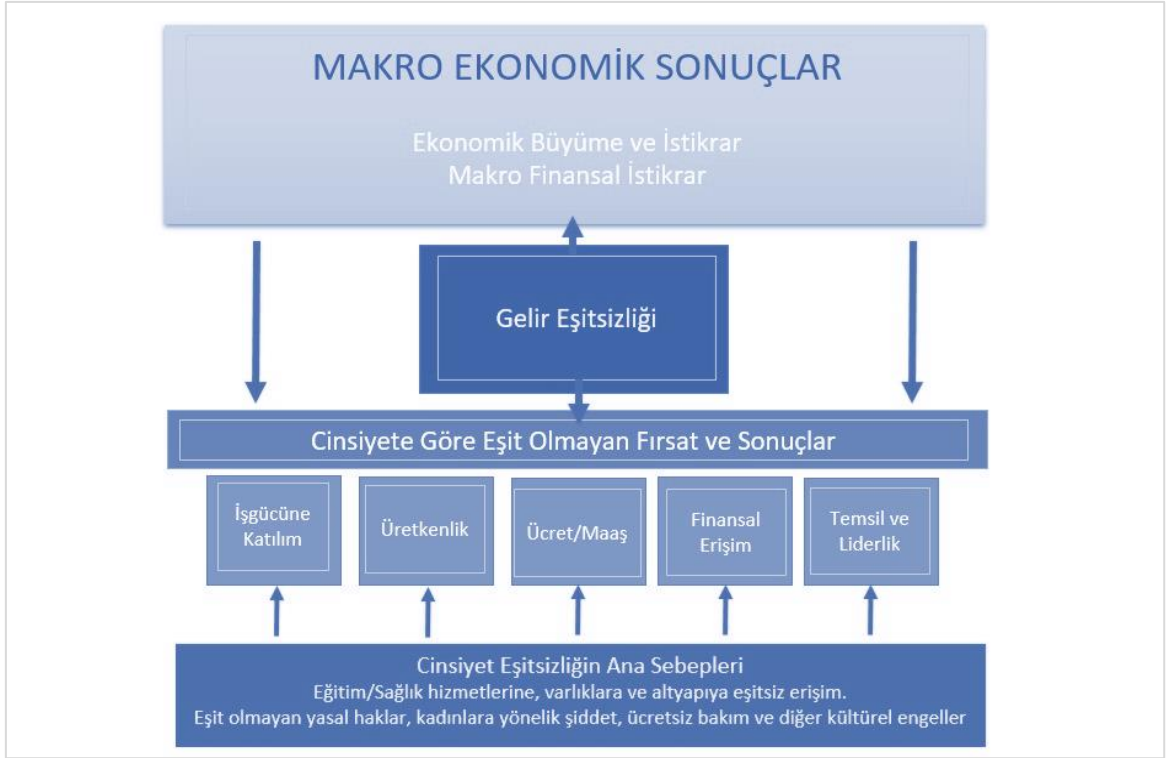
İlgili sözleşme, kadınların hem üreme hem de sosyal haklarını koruyan uluslararası bir anlaşma niteliğindedir. CEDAW, kadınların sömürülmesine karşı çıkan ve kadına yönelik haksızlıklara karşı mücadele çağrısı yapan tek insan hakkına dayalı sözleşmesidir. Bu sözleşmeyi kabul eden devletler, onun hükümlerine saygı göstermeli ve kanunlarına dahil etmelidirler. Ayrıca her dört yılda bir anlaşma kararlarına uyum konusunda ülkeler rapor hazırlamalı ve sunmalıdır (UNWOMEN, 2019). Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey (EKOSOK) kuruluşu, 1946 yılında Kadının Statüsü Komisyonunun kurulmasına karar verilmiştir. Komisyonun kurulma amacı, kadın ve erkek eşitliğini oluşturmak ve cinsiyet eşitliği

yaklaşımının ve uygulamaların yaygınlaştırılması hedeflenmiştir. Aynı zamanda, Birleşmiş Milletler tarafından 1995 yılında gerçekleşen Dördüncü Dünya Kadın Konferansında alınan karara göre, Kadının Statüsü Komisyonunun cinsiyet eşitliğine ilişkin yapılan her türlü politika ve uygulamaları denetleme yetkisine sahip olacağı belirtilmiştir (UNWOMEN, 2019).

Birleşmiş Milletler tarafından Türkçe karşılığı “Birleşmiş Milletler Kadınlar İçin Kalkınma Fonu” UNIFEM adlı çalışmayı hazırlanmıştır. Bu çalışmada, kadınların haklarının güvence altına alınması, kadına yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve kadına yönelik şiddetin cezai işlemlerinin yapılmasına yönelik düzenlemelere yer verilmektedir. Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan çalışmada kadın bireylerin uygulamada ve politika süreçlerinde aktif rolde bulunmasını sağlamayı amaçlanmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından yürütülen cinsiyete duyarlı bütçeleme programlarına ilişkin İlk program, 2001 yılından 2004 yılına kadar gerçekleşmiştir. İkinci program, ise 2005 ve 2008 yılları arasında gerçekleşmiştir. Yerel düzeyde yürütülen program ise, 2003 yılından 2006 yılına kadar uygulanmıştır (UNIFEM, 2005).

Birleşmiş Milletler Kadınlar İçin Kalkınma Fonu aynı zamanda bütçe uygulamaları kapsamında cinsiyet dayalı eşitlik çalışmalarını da desteklemiştir. Bu kapsamda 2001 yılından günümüze kadar 35'ten daha fazla ülkeye katkı sağlanmıştır. Ayrıca Birleşmiş Milletler Kadınlar İçin Kalkınma Fonu, 2008 yılında hazırladığı raporda, cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımına ilişkin bir politika sağlanması için uygunluk, etkinlik ve sürdürülebilirlik konularının öne çıkması gerektiği üzerine vurgu yapılmıştır (UNIFEM, 2008).

Uluslararası bir finans kurumu olan Uluslararası Para Fonu'nun (IMF), cinsiyet eşitliğine yönelik yaklaşımları ve çalışmaları mevcuttur. Bu kuruluş, cinsiyet eşitliğinin makroekonomik büyüme ve istikrar ile bir ilişkisinin olduğundan söz etmektedir. IMF, ülkelerin makroekonomik büyüme ve istikrarın sağlanması amacıyla cinsiyet eşitliği konusunda ortak küresel hedefleri desteklemeyi amaçlamıştır. Kuruluş, hazırlanmış olduğu raporda, cinsiyet eşitliğinin makroekonomi ile olan bağlantısını ortaya çıkarmıştır. IMF'nin cinsiyet eşitliği yaklaşımı kapsamında, Şekil 2.1.'de cinsiyet eşitsizliğinin makroekonomi ile olan ilişkisi gösterilmektedir (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022).



Şekil 2.1. Cinsiyet Eşitsizliğinin ve Makroekonomik Sonuçlar Arasındaki Bağlantı

Kaynak: (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022, 2022: 10).

Uluslararası Para Fonu (IMF), cinsiyet eşitsizliği sorununun çözümlenmesinin, ekonomik büyümeyi canlandırabileceğini, dış ve finansal istikrarı güçlendirebileceğini, özel ve kamu sektörü performansını destekleyeceğini ve gelir eşitsizliğini azaltabileceğini ortaya koymaktadır. Kuruluş, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması ile birlikte, kadınların işgücüne katılımının, işgücü verimliliğinin ve finansal katılım yoluyla ekonomik refahın ve büyümenin artabileceğini öne sürmüştür. Kuruluş aynı zamanda cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasıyla, ekonominin şoklara karşı genel direncinin artıracığını ve rekabet edebilirlik, ülkelerin ürettiği ve ihraç ettiği mal çeşitliliğini artması, olası ödemeler dengesi istikrarının sağlanması açısından olumlu sonuçların elde edilebileceğini ileri sürmektedir (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022).

Uluslararası Para Fonu (IMF), cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla diğer sürdürülebilir kalkınma hedefleri üzerinden cinsiyet yaklaşımına yönelik politikalarını anaakımlaştırmayı taahhüt etmektedir. Kuruluş, küresel ekonomiyi yeniden inşa etmek, ülkelerin yaşam standartlarını iyileştirmek, toplumsal refahı sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine öncelik sağlayacak politikalara yönelik fon çalışma programları yürütmeyi amaçlamaktadır (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022).

Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından, toplumsal cinsiyet konularına yönelik sistematik bir fon çalışma programı düzenlenmiştir. 2015 yılında, Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından desteklenen toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda küresel bir çalışma düzenlenmiştir (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022).

Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) cinsiyet eşitliğine dayalı fon çalışmalarından yararlanan bazı ülkeler yer almaktadır. IMF, 2019 yılında pandemi sürecinde Kanada'daki kadın çalışanlara yönelik program oluşturmuştur. Bu program ile Kadınların işgücüne katılımında öngörülen iyileşmeye yönelik analiz çalışmalarının yapılması amaçlanmıştır. Bu program, Kanada'da erken öğrenme ve çocuk bakımı alanında kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik olumlu katkılar sağlamıştır. Kuruluş, İtalya'da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ölçmeye yönelik çalışmalar yapmıştır. Aynı zamanda İtalya'da, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek için gelişmiş çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine yönelik fon desteği sağlanmıştır (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022).

Uluslararası Para Fonu (IMF), Batı Afrika'da yer alan Senegal'de, orta ve yüksek öğretimde mevcut olan cinsiyet sorunlarının azaltılması ve işgücü piyasasına giriş önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik çalışmalar yürütmüştür. Bununla birlikte Kuruluş, Meksika'da eğitim alanında cinsiyet eşitliğinin güçlendirmek ve düşük kadın işgücünü iyileştirmek amacıyla 2019 yılında bir program hayata geçirmiştir. Bu program aracılığıyla, Meksika'nın eğitim ve siyaset alanında öngörülen cinsiyet eşitliğine ulaştığı tespit edilmiştir. Ancak ülkede istihdam ve kurumsal temsil yetki alanlarında halen ciddi düzeyde cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiği vurgulanmıştır (International Monetary Fund: IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender, 2022). IMF'nin ülkelere yönelik hazırlamış olduğu çalışma belgeleri kapsamında G20 Ülkelerinin cinsiyete dayalı uyguladıkları maliye politikalarının etkileri de ele alınmıştır. IMF'nin ülkelere yönelik yaptığı anket çalışmasında toplanan cinsiyet eşitlik endeks verileriyle ülke performans kıyaslamaları değerlendirilmiştir.

Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin ülkelere yönelik hazırlamış olduğu anket çalışması ile toplumsal cinsiyet politikaları ve maliye politikaları, yasal ve kurumsal çerçeve süreçleri, bütçe hazırlama, bütçe yürütme ve denetimine ilişkin hususlar, uygulanan politikaların fayda-zorlukları ve etkileri değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Hazırlanan anket çalışması kapsamında G-20 ülkelerinden alınan veriler kapsamında, cinsiyet eşitliği konusunda veri tabanı oluşturulmuştur (Stotsky, 2021). Tablo 2.1'de , cinsiyete dayalı bütçe sistemi kapsamında, IMF'nin G-20 Ülkelerinin maliye politikalarına yönelik değerlendirmeleri yer almaktadır. Tablo 2.1.'de Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmaya yönelik G-20 ülkelerinin uyguladıkları maliye politikalarının harcama ve gelir yönleriyle değerlendirilmesini ortaya koymaktadır.

Tablo 2. 1.IMF'nin G20 Ülkeleri Tarafından Uygulanan Cinsiyete Dayalı Maliye Politikalarının Değerlendirilmesi

VERGİ POLİTİKALARI	
Bireylere dayalı vergi veya ikincisi için teşvikler kazanan (aile veya müşterek vergiye dayalı verginin aksine) vergilendirme)	Arjantin, Avustralya, Kanada, Çin, Almanya, İtalya, Japonya, Rusya, Güney Kore, Türkiye, İngiltere, Avusturya, İspanya
Bekar ebeveynler veya diğer aile durumları için vergi indirimi	Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Kore, ABD, Avusturya, İspanya
Cinsiyet hedefli çalışma içi vergi kredileri veya faydaları	Suudi Arabistan, Türkiye, İspanya
HARCAMA VE DÜZENLEYİCİ POLİTİKALAR	
Yönetim/yönetim kurulu pozisyonlarında kamu sektörü cinsiyet kotaları	Avustralya, Fransa, Almanya, Endonezya, Meksika, Güney Kore, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Avusturya
Yönetici/yönetim kurulu pozisyonlarında özel sektör cinsiyet kotaları	Fransa, Almanya, İtalya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Avusturya
Eşit ücret mevzuatı	Avustralya, Brezilya, Kanada, Fransa, Almanya, Endonezya, İtalya, Japonya, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Güney Kore, Türkiye, İngiltere, Avusturya
Kadınların işgücüne katılımını teşvik edecek politikalar	Türkiye, ABD, Almanya, Arjantin, Avustralya, Brezilya, Çin, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan
Yarı zamanlı çalışmayı teşvik eden politikalar (kadınlar ve erkekler)	Avustralya, Brezilya, Kanada, Çin, Almanya, Fransa, İtalya, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Kore, Türkiye, İngiltere, ABD, İspanya

Düşük gelirli kadınlara mali destek sağlamaya yönelik politikalar	Türkiye, ABD, Almanya, Arjantin, Avustralya, Brezilya, Çin, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan
Kadınların eğitimini teşvik eden politikalar	Arjantin, Avustralya, Kanada, Fransa, Almanya, Hindistan, Endonezya, Japonya, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Afrika, Türkiye, İngiltere, ABD
Basmakalıplara karşı politikalar (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik; yönetim pozisyonları)	Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Fransa, Almanya, Hindistan, İtalya, Japonya, Suudi Arabistan, Türkiye, İngiltere, ABD, İspanya, Avusturya
Kadınların özel sağlık ihtiyaçlarını teşvik etmeye yönelik politikalar	Türkiye, ABD, Almanya, Arjantin, Avustralya, Brezilya, Çin, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan
Çocuk bakımı desteği	ABD, Çin (Diğer G20 ülkeleri anketi yanıtlamamıştır)
Ücretli ebeveyn izni (anne)	ABD (Diğer G20 ülkeleri anketi yanıtlamamıştır)
Ücretli ebeveyn izni (baba)	ABD, Hindistan, Endonezya (Diğer G20 ülkeleri anketi yanıtlamamıştır)
Cinsiyetle ilgili emeklilik reformları	Arjantin, Avustralya, Brezilya, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan, Güney Kore, Türkiye, ABD, İspanya, Avusturya
Aile içi şiddetle mücadele politikaları	Türkiye, ABD, Almanya, Arjantin, Avustralya, Brezilya, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya, Suudi Arabistan (Çin anketi yanıtlamamıştır)

Toplumsal cinsiyete duyarlı dış yardım ve işbirliği	Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Fransa, Hindistan, Endonezya, İtalya, Japonya, Suudi Arabistan, Güney Kore, ABD, Avusturya
---	--

Kaynak: (Stotsky, 2021: 9).

Tablo 2.1. 'de G-20 ülkelerinin, cinsiyete dayalı bütçeleme kapsamında benimsedikleri farklı uygulamalar görülmektedir. Tablo 2.2.'de, gelişmekte olan veya gelişmiş ülkelerde cinsiyet, aile, çocuk vb. başlıklar altında uygulanan vergi ve harcama politikalarının çeşitliklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte IMF Raporunda, G-20 ülkelerinin cinsiyete dayalı bütçe uygulamalarına yönelik skor değerlerine ve düzeylerine de yer vermiştir. Buna ilişkin detaylar Tablo 2.2.' de gösterilmektedir.

IMF'nin raporuna göre Tablo 2.2.'de, G-20 ülkelerinin cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarını yasal ve kurumsal çerçeve, bütçe hazırlama, bütçe yürütme ve izleme, denetim ve parlamento gözetimi olarak dört alanda değerlendirme de bulunmaktadır. İlgili alanda uygulama düzeyleri sırasıyla 2,5-3,0 aralığı gelişmiş uygulama, 1,1-2,4 aralığı iyi uygulama, 0,1-1,0 aralığı sınırlı uygulama ve 0,0 değeri uygulama yok olarak ifade etmektedir. IMF Raporuna göre, G-20 ülkelerinden cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarından yasal ve kurumsal çerçeve de gelişmiş uygulama sağlayan ülkeler sırasıyla; Kanada, Meksika, Fransa, Güney Kore, Japonya, İtalya, Avusturya, İspanya olarak görülürken; cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarından yasal ve kurumsal çerçeve de etkin bir uygulama sağlamayan ülkeler; İngiltere, Avustralya, Endonezya, Rusya, Suudi Arabistan, Endonezya, Almanya, ABD ve Çin olarak görülmektedir. Türkiye cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarında yasal çerçevesinde uygulamasının olmadığını gösterirken; kurumsal çerçevede uygulamalarının 0,1-1,0 aralığında sınırlı uygulamasının olduğunu açıklamaktadır. Türkiye, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri uygulamalarında 1,1-2,4 aralığında iyi uygulama sağladığını göstermektedir.

IMF Raporuna göre, G-20 ülkelerinden cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarından bütçe hazırlık sürecinde gelişmiş uygulama sağlayan ülkeler; Kanada, Meksika, Fransa, Güney Kore, Japonya, İtalya, Avusturya, İspanya yer almaktadır. Bütçe hazırlık sürecinde etkin uygulama sağlamayan G-20 ülkelerinin içerisinde, İtalya, Arjantin, Güney Kore, Avustralya, Türkiye, Endonezya, Rusya, Suudi Arabistan, ABD, Çin ülkeleri yer almaktadır. Cinsiyete dayalı bütçe yürütme ve izleme sürecinde gelişme uygulama sağlayan ülkeler, Meksika ve Fransa olarak saptanır iken; 0.0 değerine sahip olan Arjantin, Güney Kore, Hindistan, İngiltere, Brezilya, Avustralya, Türkiye, Endonezya, Rusya, Suudi Arabistan, Almanya, Avusturya ve İspanya ülkeleri yer almaktadır. Cinsiyete göre bütçelemede denetim ve parlamento gözetiminde gelişmiş uygulama sağlayan ülkeler; Avusturya, İspanya, İngiltere, Türkiye, Meksika, Kanada yer almaktadır (Stotsky, 2021).

Tablo 2. 1. IMF'ye Göre G20 Ülkelerin Cinsiyete Dayalı Bütçeleme Uygulamalarının Düzeyi

G20 ÜLKELERİN CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME UYGULAMALARININ DÜZEYİ	KANADA	MEKSİKA	FRANSA	GÜNEY KORE	JAPONYA	İTALYA	ARJANTİN	GÜNEY AFRIKA	HİNDİSTAN	İNGİLTERE	BREZİLYA	AVUSTRALYA	TÜRKİYE	ENDONEZYA	RUSYA	SUUDİ ARABİSTAN	ALMANYA	ABD	ÇİN	AVUSTURYA	İSPANYA
YASAL VE KURUMSAL ÇERÇEVE																					
Cinsiyete Dayalı Bütçeleminin Yasal Çerçevesi	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri
Cinsiyete Dayalı Bütçeleminin Kurumsal Çerçevesi	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.1.-1.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri
Cinsiyete Göre Ayırılmış Mali veriler	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 aralığı	1.1.-2.4 aralığı	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri
BÜTÇE HAZIRLAMA																					
Cinsiyete Yönelik Taahhütleri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri
Önerilen politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini değerlendirmek için ön toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi	2.5.-3.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri
Toplumsal cinsiyet hedeflerine ilişkin özel yönergeler içeren bütçe genelgesi	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri
Toplumsal cinsiyet hedeflerini programlara ve performans göstergelerine bağlama	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri
Bütçe sınıflandırması toplumsal cinsiyet perspektifini içermesi	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri
BÜTÇE YÜRÜTME VE İZLEME																					
Bütçe yürütme raporları toplumsal cinsiyet perspektifini içermesi	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri
Politikaların toplumsal cinsiyet hedeflerine ve cinsiyete etkilerinin değerlendirilmesi	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri
DENETİMİ VE PARLEMANO GÖZETİMİ																					
Cinsiyete ilgili denetimlerin yapılması	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.1.-1.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri
Parlamentar gözetimi	2.5.-3.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.1.-1.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	2.5.-3.0 değeri	0.0 değeri	1.1.-2.4 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	0.0 değeri	2.5.-3.0 değeri	2.5.-3.0 değeri
										DİPNOT	2.5.-3.0 değeri	GELİŞMİŞ UYGULAMA	1.1.-2.4 değeri	İYİ UYGULAMA	0.1.-1.0 değeri	SINIRLI UYGULAMA	0.0 değeri	UYGULAMA YOK			

Kaynak: (Stotsky, 2021: 17).

Özetle hazırlanan IMF raporuna göre, G-20 ülkelerinin toplumsal cinsiyet odaklı maliye politikalarını yürürlüğe koydukları ifade edilmiş, ancak bu politikaların işlevsel hale getirilmesi için kamu mali yönetimi araçlarından etkin şekilde yararlanılmadığı vurgulanmıştır (Stotsky, 2021).

2.1.2. Türkiye’de cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin hazırlanan raporlar

Türkiye’de cinsiyete dayalı olarak yapılan kamu, özel ve sivil kurum ve kuruluşlar tarafından hazırlanan raporların bazıları bu başlık altında incelenmektedir. Bu bölümde, Türkiye’de cinsiyete yönelik tutumların ne yönde olduğundan ve bu tutumların bireylere ve topluma olan etkilerinden bahsedilmektedir. Ayrıca bu başlık altında, Türkiye’de merkezi ve yerel yönetimlerin cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin yapmış oldukları çalışma ve raporlar ele alınmaktadır.

İlk olarak, Türkiye Cumhuriyet Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yürütülen “Türkiye’de Aile Yapısı Araştırması Tespitler, Öneriler” adlı raporda, 2006-2011 yılları içerisindeki Aile ve toplumsal yapı ilişkilerine dair yapılan ampirik çalışmalar sunulmaktadır. Türkiye’de 2006 ve 2011 yılları arasında toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurularak ve coğrafya faktörleri de hesaba katılarak, kadın ve erkek bireylerinin toplumsal beklentileri, davranış kalıpları, aile ve toplumsal hayattaki sorumlulukları analiz edilmeye çalışılmıştır.

Rapor, kültürel ve toplumsal yapının, kurumların toplumsal cinsiyet mekanizmalarıyla doğrudan ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda Raporda, farklı kültürel ortamların, aile, eğitim, siyaset, iktisadi yapı, din gibi faktörlerin farklı toplumsal cinsiyet kurgularına ve deneyimlerine neden olduğu ortaya konulmuştur. Raporda, Uluslararası, ulusal ve yerel toplumu ilgilendiren sosyal politikaların ve toplumsal projelerin planlaması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamasındaki toplumsal cinsiyete dayalı analizlerin toplumsal katkı oluşturacağı öngörülmüştür. Araştırma sonuçlarına da dayalı olan bu Rapor’da, 12.208 hane ile görüşme yapılmış, bu hanelerde yaşayan toplam 48.235 bireyin demografik bilgilerine yer verilmektedir.

İlgili raporda üç temel etken üzerinden analiz yapılması öngörülmüştür. Birinci etken olarak ailenin cinsiyet rollerine ilişkin tutumları değerlendirilmiştir. Bu kapsamda evde bakım işleri, ev işlerinin kimin tarafından yapıldığı, ailede kadınların çalışma durumu gibi hususlar dikkate alınmıştır. İkinci etken olarak kadınların çalışma durumu ve kadının çalışmasına ilişkin görüş ve tutumlar incelenmiştir. Son olarak da, kadınların mülk sahibi olmasına yönelik tutum ve davranışları üzerinde inceleme yapılmıştır. Toplanan verilere ilişkin analizler yapılırken, demografik özellikler cinsiyet, yaş, medeni durum gibi değişkenler dikkate alınmıştır. Bunun dışında aile yapısı, sosyoekonomik düzey ve coğrafi konum gibi değişkenler de analizlerde göz önünde bulundurulmuştur.

Anket çalışmasının veri ve sonuçlarına dayalı olarak ortaya konulan raporda çocukların gündüz bakımının yüzde 92 düzeyde annesi tarafından yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, küçük çocuk bakımını üstlenen annelerin, işgücü piyasasına katılımında önemli bir engel ile karşılaştığını göstermektedir. Bu rapor, anne dışında bakım sağlayacak kişilerin oranının babaanne-anneye yüzde 2, bakıcılar yüzde 1, kreş ve anaokulları yüzde 1, yakın akrabalar yüzde 1 düzeyinde kaldığını ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlara göre, Türkiye’de küçük çocukların gündüz bakım sorumluluğunu en başta annenin, anneden sonra ise; babaanne/anneye ve bakıcıların üstlendiği gözlemlenmiştir. Coğrafi olarak kent-kır ayrım değişkenleri dikkate alındığında annenin küçük çocuk bakımı konusunda bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Kırsal bölgede yaşayan ailelerin %1’inde küçük çocukların bakımının ablaları tarafından sağlandığı sonucuna varılmıştır.

2006 yılında Türkiye genelinde hanelerin %5’inde bakıma muhtaç yaşlıların yaşadığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, Ankete katılanların %94’ü, bakıma muhtaç yaşlılara destek konusunda kadınların aktif rol almaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Evde iş paylaşımlarına yönelik olarak sonuçlar, katılımcıların %87’sini yemek yapmak ve bulaşık yıkama işini kadınların yaptığını, katılımcıların %84’ü ütü yapma işini kadınların üstlendiğini ortaya çıkartmıştır. 2011 yılı verileri ise, 15 yaş üstü kadınların %15’inin, 18 yaş üstü kadınların ise %16’sının gelir getirici mesleklere çalıştığını göstermektedir. 18 yaş üstü kadınların çalışma sahalarına bakıldığında, çalışan kadınların yaklaşık %40’ının memur veya orta vasıflı işçi olarak çalıştığı görülmektedir. Kadınların işgücü piyasasına düşük katılımı, aile karar alma mekanizmalarındaki rollerini de etkilemektedir. Erkeklerin karar verme, ev seçimi, akraba ilişkileri, tatil ve eğlence konularında kadınlara göre daha yetkin olduğu gözlemlenmiştir. Veriler, eğitim faktörünün, kadın-erkek statü ve sorumluluklarına yönelik tutumları önemli düzeyde etkilediğini göstermektedir. Aynı zamanda veriler, eğitilmiş kadınların, daha fazla çalışma yaşamına katıldığını ve bu durumda ev işlerinde daha eşitlikçi paylaşımların sağlandığını ortaya koymaktadır.

Coğrafi açıdan veriler değerlendirildiğinde, batı bölgelerinde diğer bölgelere kıyasla cinsiyet algısı açısından daha eşitlikçi değer ve tutumlar rastlandığı gözlemlenmiştir. Verilere ilişkin raporda, kadınların toplumsal statülerinin yükselmesi için, eğitim, sağlık ve istihdama yönelik politikaların geliştirilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir. İlgili raporda, kadınların eşit koşullara sahip bireyler olmaları için toplumun her alanına katılımlarının sağlanmasına yönelik adımlar atılması gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Raporda Kadınların işgücü piyasalarında varlığının güçlendirilmesiyle ilgili olarak, kadınlara karşı pozitif ayrımcılığı sağlayabilecek yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Kadınların istihdam oranının iyileştirilmesine katkıda bulunan önlemler arasında kadınlara yönelik mesleki eğitim önlemlerinin uygulanması konuları da raporda yer almaktadır. Buna göre Türkiye’nin kadınlara yönelik mesleki eğitim alanında öncelikli düzenleme ve uygulamaları hayata geçirmesi gerekmektedir. Aynı zamanda rapor, kadınların mesleki

eğitimlerinin bir parçası olarak alabilecekleri kurs çeşitlerini artırmak adına kurulan kursların ve eğitim merkezlerinin kapsamlı bir biçimde geliştirilmesi gerektiğine vurgu yapmaktadır. Rapora göre çocuklu kadınların çalışmaları sırasında esnek çalışma saatlerine sahip olabilmeleri ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmeleri için daha güvenli çalışma koşulları yaygınlaştırılmalıdır. Bu bağlamda, eğitim olanakları sağlayan ve sosyal güvenlik haklarını kaybetmeden kişisel gelişim fırsatları oluşturan tam zamanlı istihdama açık bir geçişin sürdürülmesinin öneminin göz önünde bulundurulmasına ihtiyaç vardır. Ayrıca rapor, kadın istihdamının genişletilmesine yönelik olarak yerel düzeyden başlayarak her seviyede bilinçlendirme çalışmalarının yaygınlaştırılmasını önermektedir.

Türkiye'deki yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda hazırlanan bir başka rapora göre yerel yönetimlerin eksiklikleri tespit edilerek, politika ve projeler üretilen ulusal ve yerel yönetimlerin Kadın Meclisler ile bir araya getirilmesinin sağlanması amaçlanmalıdır. Kadın Meclislerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik katkıları önemsenmektedir. Bununla birlikte insan hakları çerçevesinde kadınların kendi haklarını kazanabilmeleri, kaynakların dağıtılmasında önceliğin ne olduğu hususunu dikkate alacak şekilde politikalar üretilebilmesi önem arz etmektedir. Bunlara ilave olarak toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme anlayışında, hesap verebilirliğinin ve şeffaflığın artırılması da bir gereklilik olarak değerlendirilmektedir (Klatzer, 2012).

Cinsiyete dayalı bütçelemeye ilişkin bir diğer raporda, Türkiye'de cinsiyet eşitliğine yönelik yerel yönetimlerin tutumları ve yürütmüş oldukları projeler kapsamında belediyelerin stratejik planlamaları değerlendirilmektedir. Hazırlanan raporda, Türkiye'nin 13 ili 94 belediyesi baz alınmış ve bu bölgedeki belediyelerin yürütmüş oldukları stratejik planlama ve faaliyetler incelenmiştir. Raporda, Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Mersin, Trabzon, Urfa, Van Büyükşehir Belediyeleri ile Bağlar(Diyarbakır), Çanakkale, Çankaya (Ankara), Çiğli (İzmir), Erciş (Van), Şanlıurfa'nın Eyyübiye Belediyesi, İstanbul Maltepe Belediyesi, Denizli Merkezefendi Belediyesi, Muratpaşa (Antalya), Nilüfer (Bursa) ve Ortahisar (Trabzon) Belediyelerin cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalarına yer verilmektedir (KEİG: Kadın Emegi ve İstihdam Girişim, 2015). Bu kapsamda birkaç çalışmayı burada ele almak yerinde olacaktır.

Bağlar Belediyesi, toplumda var olan cinsiyet kimliklerine göre daha demokratik ve özgürlükçü anlayışa dönüşümü amaçlamaktadır. Bu kapsamda kadınların idari, ekonomik, toplumsal, kültürel tüm yaşam alanları ve karar süreçlerinde yer almasını sağlamanın Belediyenin temel bir misyonu olarak kabul edilmesi ve buna uygun yaklaşım ve uygulamaların üretilmesi önemsenmektedir. Aynı zamanda kadına yönelik pozitif ayrımcılık yaklaşımının içselleştirilmesinin temel bir politika olarak benimsenmesi önemli görülmektedir. Belediye, şiddete maruz kalmış, risk altındaki kadınların korunması ve yeniden yaşama hazırlanmaları amacıyla "kadın sığınma evlerinin" inşasını ihtiyaç olarak görmektedir. Aile danışmanlığı merkezi danışmanlık hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesi, yeni yasal şartlara uygun kadın

sığınma evlerinin açılması gibi girişimlerin kadın haklarına ilişkin farkındalık oluşturduğu üzerine odaklanılmıştır (KEİG, 2015).

Denizli Büyükşehir Belediyesi, gençlere, kadınlara, yaşlılara ve engelli yurttaşlara yönelik hizmetlere öncelik sağlayacak yerel yönetim politikaları planladığını ortaya koymuştur. Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan bir yerel yönetim inşa etmeyi amaçlamaktadır. Erciş Belediyesi, cinsiyet özgürlükçü yerel yönetim modelini etkin hale getirmeyi hedeflemektedir. Maltepe Belediyesi, kadının toplumsal konumunun ve sosyal güvencelerinin sağlanmasına yönelik eşitlikçi hizmetler sunmaya odaklanmaktadır. Nilüfer Belediyesi, belirlemiş oldukları “Kentleşme Politikası” projesinde cinsiyet eşitliğine yönelik hem kurum içi organizasyon ve çalışma ortamında hem de hizmet sunumunda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı hedeflemiştir. Van Büyükşehir Belediyesi, cinsiyet eşitlik anlayışına yönelik ilke benimsemiştir. Orta hisar Belediyesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek için kadınlara pozitif ayrımcılık ilkesini benimsemiştir (KEİG, 2015).

Orta Karadeniz Kalkınma İdaresi Başkanlığı'nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hazırladığı stratejik planda, kamu kuruluşları, özel sektör ve sivil toplum temsilcileri bir araya getirilerek çalıştaylar düzenlenmiştir. Kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişki, Dünya Bankası'nın Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma raporunda akıllı ekonomi perspektifinden ele alınmış ve bazı temel unsurların altı çizilmiştir. Kadınların beceri ve yeteneklerinin yeterince kullanılmamasının ekonomik maliyetleri artıracığı vurgulanmıştır. Kadınların toplu ve bireysel eylemlerini artırmanın daha iyi sonuçlara, daha iyi kurumlara ve daha iyi politika tercihlerine yol açabileceği tespit edilmiştir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013).

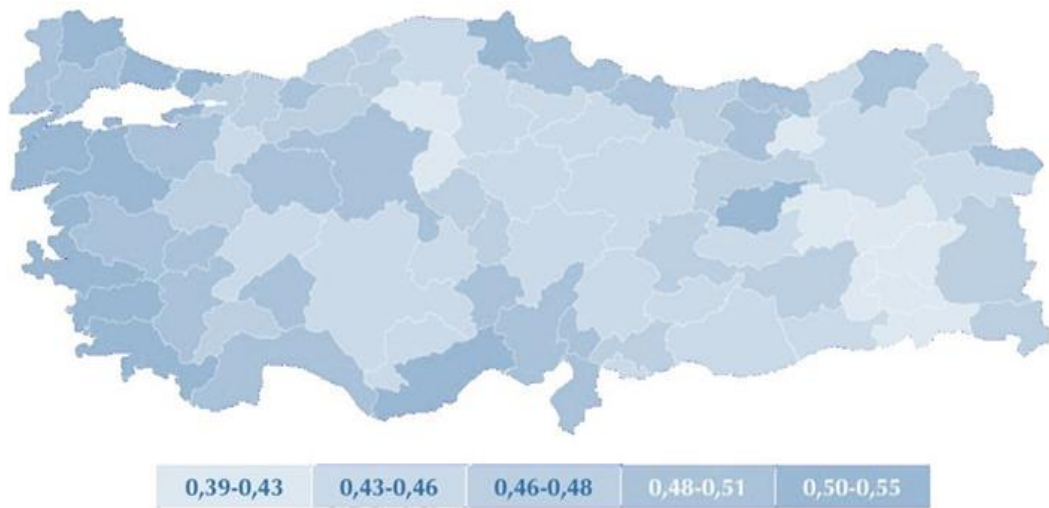
Raporda seçilen Amasya, Çorum, Samsun ve Tokat illerinin nüfus ve demografik özellikleri incelendiğinde; Toplam nüfusun 1.345.425'i erkek, 1.372.260'ı kadındır. Bu durumda erkek/kadın oranı, yani bölgede 100 kadına düşen erkek sayısı yüzde 98,04 düzeyi olarak ifade edilmektedir. Raporda, bölgedeki kadın ve erkek nüfus dağılımları arasındaki farklılıklar incelenmiş ve aralarında fazla bir fark olmadığı görülmüştür. Rapor, yaş grupları arasında; 0-29 yaş arası kadın nüfusun erkek nüfustan daha düşük olduğunu ancak 30-39 yaş arasında ise kadın nüfusun erkek nüfustan daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu farklılıkların önemli olmadığı ileri sürülmüştür. Aynı zamanda rapor, 55 yaşından sonraki yaş grubu için kadın ve erkek nüfus arasındaki farkın daha da belirginleştiğini ve Kadınların erkeklerden daha uzun yaşadığını açığa çıkartmıştır (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013).

Rapora göre bölgede kadın okuryazarlık oranınının 2000 yılında %79'a ulaştığı, 2011 yılında ise %90,94'e çıktığı görülmektedir. Aynı yıl için rapor erkek okuryazarlık oranınının %92,5'ten %97,52'ye yükseldiğini göstermektedir. Bu verilerden hareketle bölgede kadın nüfusun okuma yazma oranınının erkek nüfusa göre daha fazla arttığı sonucuna varılmıştır. Rapora konu olan iller arasında yer alan Amasya'da Erken çocukluk eğitim hizmetlerinden yararlanan 4 yaş ve üzeri çocukların oranınının 2020 yılına kadar en az %95'e ulaşacağı tahmin edilmiştir. Bu veriler, Amasya'nın Avrupa Birliği hedeflerine yaklaştığına dair bir fikir ortaya koymuştur. Bu

kapsamda Amasya bölge illerinin başında gelirken; Samsun ikinci sırada yer almaktadır. Raporda Tokat ve Çorum illerinin son sırada olduğuna dikkat çekilmektedir. Bölgede örgütlü olmayan çalışma çağındaki nüfusun %51'i kadın iken; %49'u erkektir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013).

Raporda, kadınların işgücüne katılmasını engelleyen dezavantajlı durumlarına rağmen, çalışan kadınların en büyük sorunu olan çocuk bakımının sağlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşturulması için okul öncesi eğitim fırsatlarının geliştirilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Rapora göre çocuk bakım hizmetlerinin kalitesinin iyileştirilmesi ve yükseltilmesi gerekmektedir. Raporda, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı ile ilgili sorunların ele alınması için kadınların çalışma hayatına geçişini kolaylaştırıcı önlemlere ağırlık verilmesi gerektiği ve hâlihazırda işgücüne katılan kadınların karşılaştıkları sorunları ortadan kaldıracak araştırmaların yapılmasının önemli olduğu belirtilmektedir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013).

Cinsiyet eşitliğine yönelik sivil toplum kuruluşu tarafından hazırlanan bir rapor, Türkiye'de 2020 yılında cinsiyete dayalı eşitlik anlayışına göre, 81 ili kapsayacak biçimde ortaya konulmuştur. Raporda, Türkiye'deki illere göre cinsiyet eşitsizliğine yönelik bölgesel ve şehir bazında analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Türkiye'de cinsiyete yönelik siyaset ve ekonomide temsil edilme, üretim faaliyetlerine katılım ve eğitime katılım değişkenleri üzerinden endeksler oluşturulmuştur. (TSKB ve TEPAV, 2020). Bu kapsamda Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği endeksine göre değerlendirme görünümü, Şekil 2.3.de yer almaktadır.



Resim 2. 1. Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksine Göre Bölgesel Endeks Değerleri

Kaynak: (TSKB ve TEPAV, 2020: 22).

Raporda, Türkiye'nin Marmara, Ege ve Akdeniz sahil şeridinde yer alan illerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğinde diğer illere ve bölgelere kıyasla daha iyi bir performans sergilediği gözlemlenmiştir. Türkiye'de cinsiyet eşitliği dağılımına kapsamında Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfının hesaplamış olduğu eşitlikçi düzeyin temsil edildiği en yüksek şehir, 0,542 puanla Muğla ili olmuştur. Ancak Muğla ili verilerine ilişkin ölçek değerinin tam eşitliğe yakın bir değer sunmadığı ifade edilmiştir. Türkiye'nin en eşitlikçi diğer şehirleri sırasıyla; İzmir, Yalova, İstanbul, Kırklareli, Çanakkale, Sinop, Tunceli, Aydın ve Balıkesir illeri olarak belirlenmiştir. 0,395 endeks değerine sahip Muş ise, cinsiyetler arası eşitsizliğin en fazla olduğu il konumundadır. Eşitsizlik sıralamasında Muş'u sırasıyla; Bingöl, Bayburt, Şırnak, Batman, Bitlis, Kırkkale, Siirt, Çankırı ve Erzurum illeri izlemektedir (TSKB ve TEPAV, , 2020: 22).

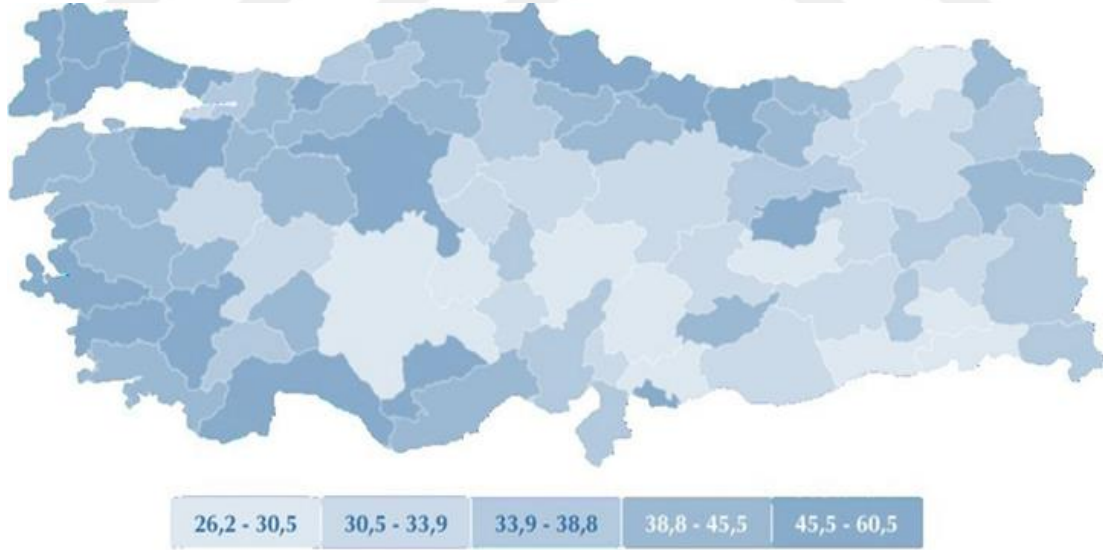
Raporda, üretim faaliyetlerine katılımda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından makasın en fazla olduğu şehrin 0,031'lik puan ile Bingöl olduğu sonucuna varılmıştır. Tam eşitlik durumunun oluşması için, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili mücadele alanında, üretim faaliyetlerine katılım konusunda ulusal ve yerel düzeyde hazırlanacak öncelikli politikalara gereksinimin olduğu sonucuna varılmıştır. Raporda her şehirde cinsiyet eşitlik ve eşitsizliğine ilişkin faktörlerinin birbirinden farklılaşabildiği görülmüştür. Buna göre; Türkiye'deki illerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin bir göstergesi olan kişi başı GSYH değerlerinin dikkate alınması ve buna bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğindeki performanslara yönelik kıyaslamaların yapılması hususlarına ilişkin bir eğilimden söz edilmektedir. Türkiye'deki şehirlerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin bir göstergesi olan kişi başı GSYH değerleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğindeki performansları kıyaslandığında; Muğla, Kırklareli, Çanakkale, Sinop illeri kişi başı gelirlerindeki gelişmişlik düzeyine göre orta-yüksek gelir grubunda yer alırken; Ankara, Tekirdağ, Bursa, Kocaeli gibi yüksek gelir grubuna sahip olan şehirler olarak belirtilmektedir (TSKB ve TEPAV, 2020: 23). Buna ilave olarak cinsiyet eşitliği bağlamında siyasi ve idari alandaki temsil düzeyinin incelenmesi de önem arz etmektedir.

Türkiye'de cinsiyet eşitliğine yönelik 81 il içerisinde siyaset ve idari alanda cinsiyete göre katılım veya temsil düzeylerinin ele alınması konusu hususiyet içermektedir. Türkiye'de yerel yönetim kapsamındaki belediye meclislerinde kadınların temsil oranı, kadınların yerel düzeyde karar alma ve yerel politika süreçlerine etkin katılımlarının ölçümü konuları gündemdeki yerini korumaktadır. Bu kapsamda Türkiye'de 81 il, 973 ilçe ve 386 beldede kazanan adayların cinsiyetleri dikkate alınarak hesaplama yapılmış ve bir sonuca varılmıştır (TSKB ve TEPAV, 2020).

Belediye meclisindeki temsil açısından kadınların katılım düzeyinin en yüksek olduğu il %28,3 ile Diyarbakır olmuştur. Bu ili, %26,5 oranı ile Van izlemiştir. Bu iki ilden sonra belediye meclisindeki temsil açısından kadınların katılım oranı, Tunceli'de %23, Batman'da %21,5 ve Şırnak'ta %19,3 düzeyinde gerçekleşmiştir. Doğrudan toplam kadın belediye meclis üye sayısının toplam belediye meclis üye sayısına oranlanması ile hesaplanan ortalama değere

göre, Türkiye genelinde kadınların belediye meclisi üyeliğindeki oranı %11,0 olarak tespit edilmiştir. Türkiye’de 2018 tarihinde gerçekleştirilen milletvekili seçim sonuçlarına göre 81 şehirdeki 87 seçim çevresinde kazanmış olan 600 milletvekilinin cinsiyetleri ilişkin dağılım analizi yapılmıştır. Türkiye’de 81 ilin içerisinde 34 ilde kadın milletvekilinin olmadığı sonucu elde edilmiştir. Bu sonuca bağlı olarak çalışmada, yerel düzeyde temsil edilme verilerine ilişkin analizin belediye meclisi üyeliği göstergesi üzerinden yapılması öngörülmüştür. Siyasi partilerin ilçe başkanlarının cinsiyetlerine göre dağılımında, kadınların temsil oranlarının Türkiye’deki genel ortalaması, %2,80 olarak gerçekleştiği sonucuna varılmıştır (TSKB ve TEPAV, 2020).

Siyasi partilerin ilçe başkanlarının cinsiyetlerine göre dağılımında kadınların temsil oranlarının en yüksek olduğu şehirler; Ardahan ve Artvin %16,70; Aksaray %12,50; Muğla %11,5; Ordu %10,5 olarak sıralanmaktadır. 81 il içerisinde 46 ilin (Amasya, Bartın, Batman, Bayburt, Bilecik, Bitlis, Bolu, Çanakkale, Çankırı, Çorum, Diyarbakır, Düzce, Edirne, Elazığ, Erzincan, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Giresun, Gümüşhane, Hakkari, Hatay, Iğdır, Kahramanmaraş, Karabük, Karaman, Kars, Kastamonu, Kayseri, Kırıkkale, Kırşehir, Kilis, Kocaeli, Mardin, Muş, Nevşehir, Niğde, Rize, Samsun, Siirt, Sinop, Şırnak, Tokat, Uşak, Van, Yozgat) hiçbir ilçesinde kadın ilçe başkanı bulunmadığı gözlemlenmiştir. Öte yandan Türkiye’de cinsiyete göre çalışan nüfus oran farkının kadın-erkek dağılımına yönelik veriler de dikkat çekici niteliktedir (TSKB ve TEPAV, 2020). Bu verilere ilişkin iller bazında dağılım Şekil-4’de gösterilmektedir.



Resim 2. 2. Cinsiyete Göre Çalışan Nüfus Oran Farkının Kadın-Erkek Dağılımı

Kaynak: (TSKB ve TEPAV, 2022: 42).

Türkiye’de cinsiyetlere göre çalışan nüfusun 81 ildeki ortalama oranı, kadınlarda yüzde 11,3; erkeklerde ise yüzde 28,8 düzeyinde olduğu anlaşılmıştır. İl düzeyinde bu oranların karşılaştırılması incelendiğinde Edirne ili Türkiye genelinde, kadınların çalışma oranı en yüksek il olarak tespit edilmiştir. Aynı zamanda kadınların çalışma oranı ile erkeklerin çalışma oranının birbirine en yakın olduğu il yine Edirne olarak belirlenmiştir. Cinsiyetlere göre çalışan nüfusun oranları açısından cinsiyetler arası farkın en yüksek olduğu iller ise Kahramanmaraş, Mardin, Gaziantep, Siirt ve Şırnak şeklinde sıralanmaktadır (TSKB ve TEPAV, 2022: 42).

2.2. Literatür Değerlendirmesi

Literatürde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik ve sosyal etkilerinin ele alındığı ve bu kapsamda hükümet politikalarının değerlendirildiği birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmalardan bazıları aşağıda sıralanmaktadır.

Seguino (2000), çalışmasında eğitim ve istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğinin, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğiyle birleştiğinde, özellikle yarı-endüstriyel ve ihracat-yoğun sektörlerde ekonomik büyümeyi yönlendirdiğini öne sürmektedir. Seguino (2000), kadınların gelirlerinin düşük olmasının kadınların emeğine olan talebi arttıracaklarını ve dolayısıyla istihdam alanının genişleyeceğini ortaya koymaktadır. Bu gelişmelere bağlı olarak üretim potansiyelinin ve ihracat artışının gündeme geleceği ve nihayetinde tüm bu gelişmelerin ülkelerin ekonomik büyümesini pozitif yönde etkileyeceği çalışmada vurgulanmaktadır.

Gürler ve Üçdoğruk (2007) çalışmasında, Türkiye’de cinsiyetler arasındaki ayrımcılıktan kaynaklanan gelir farklılıkları incelenmiştir. İlgili çalışmada kadınların işgücüne katılımının erkeklere göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmada, eğitim düzeyi iş gücü piyasasına etkileyen en önemli etmen olduğu vurgulanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer aldığı saptanmıştır. İlgili çalışma sonuçları, Evli ve 6 yaştan küçük çocuğu olan kadınların iş gücüne katılımlarının azaldığını ortaya koymuştur. Aynı zamanda çalışma sonuçları, cinsiyet farklılığı azaltmak ve iş gücü piyasasında ayrımcılığı önleyebilmek için eğitim seviyesinin artırılması gerektiğini ve evli olanlara çalışmalarını konusunda destek ve teşvik sağlanmasının önemli olduğunu açığa çıkartmıştır.

Klasen ve Lamanna (2009) çalışmalarında, cinsiyet eşitsizliğinin iktisadi büyüme ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Çalışmada, 1990 – 2000 yılları kapsayan dönem içerisindeki veriler dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Çalışma sonuçları, kadınların iktisadi büyüme üzerinde önemli bir role sahip olduğunu göstermiştir. Çalışmada, kadınlara yönelik yapılan ayrımcılığın bütün sosyal kesimleri etkileyebileceği üzerinde durulmuştur. İlgili çalışma, eğitim faktörünün cinsiyet eşitliğini ve iktisadi büyümeyi etkilediğini öne sürmüştür. Çalışmanın sonuçları, eğitim alanında cinsiyete yönelik eşitsizliğin azaltılmasıyla birlikte istihdam gücünün artabileceğini ve bu durumun iktisadi büyümeye pozitif yönde etki edebileceğini ortaya koymuştur.

Kılıç ve Öztürk (2014), Türkiye’de kadın istihdamı üzerinde 2002- 2008 yılları arası hane halkı bütçe anketlerinden yararlanarak standart probit modeline dayalı olarak tahminlerde bulunmuştur. Çalışma, elde edilen sonuçlar itibarıyla kadınların istihdamı önündeki engellerin neden kaynakladığını ve engelleyici etmenlerin tutarlılıklarını ortaya koymuştur. Çalışma, kadınların işgücüne katılımı çerçevesinde medeni durumu, doğurganlığı, gelir durumu ve eğitim düzeyleri gibi faktörleri dikkate alınarak bir sonuca varmıştır. Çalışmada, 51926 kent ve 25786 kır olmak üzere toplam 77712 birey düzeyinde gözlem yapıldığı belirtilmiştir. TÜİK aracılığıyla elde edilen verilere göre, 2002-2008 yılları arasında tüm yaş gruplarındaki kadınların neden işgücüne katılmadıklarına yönelik tahminlerde bulunulmuştur. Kılıç ve Öztürk (2014) tarafından yapılan çalışma sonuçları, erkeklerin %23’ünün ve kadınların %10’unun kadınların çalışmaması gerektiğine inandıklarını ortaya koyarken aynı çalışma sonuçları, kadınların %65,7’sinin ve erkeklerin %61,6’sının, kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu ve bunun için çalışmaması gerektiğini ifade ettiklerini açığa çıkartmıştır.

Güner, Uslan ve Çiçek (2014), yapmış oldukları çalışmalarında, Türkiye’de ve Avrupa Birliği ülkelerinde kadın istihdamına yönelik yapılan politikaların ekonomik, sosyal ve sürdürülebilirlik kalkınma etkileri değerlendirerek karşılaştırmalar yapmışlardır. İlgili çalışmada, kadınların işgücüne katılım oranları ölçülmüş ve AB’de en yüksek istihdam oranına sahip ülkelerin Danimarka, İsveç ve Hollanda olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada AB’de kadınların işgücüne katılım oranlarının en düşük olduğu ülkeler ise Yunanistan, İtalya ve Malta olarak belirlenmiştir. Çalışmada, Türkiye’nin ise AB’de istihdamın en düşük olduğu ülkelere bile daha düşük istihdam oranına sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada incelenen diğer bir husus da, her ülkede sosyal güvenlik sistemlerin farklılık arz etmesine rağmen, anne ve çocuğunun sosyal güvenlik haklarının ikamet edilen ülkede sağlanması olmuştur. Bu kapsamda anne olan sigortalının işten ayrılması neticesinde elde edeceği tazminatın kadın sigortalının sosyal güvenliğini tesis eden ülke tarafından sağlanması dikkat çekmektedir.

Laura C. ve Esther B. (2018), 127 ülkeye ilişkin yaptıkları araştırmada, yüksek ve düşük gelir düzeyine sahip ülkelere ekonomik büyümeyi yönlendiren toplumsal cinsiyet unsurlarını ele almıştır. Araştırma sonucunda özellikle kadın bireyler arasında yüksek doğurganlığın ekonomik büyümeyi olumsuz etkilediği saptanmıştır. Ayrıca çalışmada, kadın bireylerin daha iyi eğitime kavuştuğu, işgücü piyasasına erişim sağladığı ve siyasi hayata aktif katıldığı durumlarda kalkınma seviyesinin daha yüksek seviyelerde gerçekleşebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Duran ve Temur (2018), Türkiye’deki 30 büyükşehir belediyelerinin toplumsal cinsiyet perspektifinde uygulamış oldukları politikaların genel hedefleri/amaçları ve göstergelerine ilişkin bir dizi analiz yapmıştır. Nitel araştırma yönteminin esas alındığı çalışmada, yapılan faaliyet raporları dikkate alınarak, yerel yönetimlerin cinsiyet eşitliğini bütçelerine nasıl yansıttıkları hususu incelenmiştir. Araştırmaya konu olan 30 büyükşehir belediyesinin sadece

2 büyükşehir belediyesinde kadın belediye başkanının görev yaptığı saptanmıştır. Belediye'de istihdam edilen toplam personel sayısı içinde kadın personel sayısının azınlıkta kaldığı gözlemlenmiştir. Çalışmada, 30 büyükşehir belediyesi içerisinde cinsiyet eşitliğine duyarlı kurumsal karar ve uygulamaların yapılamadığı dikkat çekmiştir. Sadece Adana, Antalya, İzmir, Konya ve Manisa illerinin beş büyükşehir belediyesinde kadın-erkek eşitliği komisyonunun oluşturulduğu tespit edilmiştir. Çalışmada, cinsiyete duyarlı bütçeleme faaliyetlerinin bazı büyükşehir belediyeleri tarafından yapıldığı vurgulanmıştır. İlgili çalışmanın öneri kısmında, tüm belediyelerde kurum içi cinsiyete duyarlılık yaklaşımının benimsenmesi gerektiği ve belediyelerin bu yaklaşım ile faaliyet göstermelerinin önemi üzerinde durulmuştur. Aynı zamanda çalışmada, Türkiye'deki belediyelerin cinsiyete duyarlı sorumluluk çerçevesinde kurumsal bir organizasyona kavuşmalarının öneminden bahsedilmektedir.

Özpolat ve Özsoy (2018), Çalışmalarında, işsizlik histerisinin varlığını ölçmek için 14 OECD ülkesine ilişkin 1998-2017 yılları arasındaki verileri dikkate alarak değerlendirme yapmıştır. Çalışmada, İşsizlik histerisinin ülkelere ve cinsiyete göre değişebileceği üzerinde durulmuştur. Cinsiyet temeline göre sadece kadınlar üzerinden yapılmış olan analiz sonuçlarına göre; bazı ülkelerde yaşayan kadınlar için doğal işsizlik hipotezinin geçerli olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma sonuçları, ekonomi alanında meydana gelen bir şokun kadın işsizlik oranları üzerindeki etkisinin uzun dönemde devam etmekle birlikte tekrar denge noktasına ulaşmadığını ortaya koymuştur. Cinsiyet eşitsizliği ile yapılan analizler değerlendirildiğinde Almanya ve İngiltere için cinsiyet farklılığı bulgusuna varılırken; Finlandiya, Fransa, İtalya, Japonya için cinsiyet farklılığı bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Histeri etkisinin olduğu ülkelerin ekonomi de yaşanan şokların ve uygulanan istikrar politikalarının işsizliğin doğal oranında kalıcı değişimler meydana getirdiğini ve işsizliğin zaman içerisinde değişen bir ortalama etrafında durağan olmayan bir yapıda hareket ettiği sonucuna varılmıştır. Histerinin cinsiyete göre yalnızca kadınlar için veya yalnızca erkeklerde bulunması, ülkelerin işgücü yapılarındaki heterojenliğini cinsiyet temelli olduğu sonucuna varılabilecektir. Bu bağlamda işgücü politikalarının daha eşitlik anlayışına göre uygulanması gerektiği belirtilmiştir. İşsizlik üzerindeki histeri etkisinin erkeklerde ve kadınlarda eş anlı olarak bulunması cinsiyet eşitsizliği olmadığı kanısına varılmaması gerektiği vurgulanmaktadır.

Tunç (2018), kadın ayrımcılığına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitsizlik sürecini feminist iktisat kuramı çerçevesinde ele almış ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin gelir ve insani kalkınma düzeyi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmada, 2015 yılı temel alınarak bu yıldan itibaren 99 ülke üzerindeki verileri analiz edilmiştir. Veriler analiz edilirken veri seti içerisinde insani gelişmişlik düzeyine sahip ülkeler dikkate alınmıştır. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sağlık, emek piyasası siyasi alan içerisinde incelenmiştir. Çalışma sonuçları, daha düşük gelire ve insani gelişmişlik düzeyine sahip ülkelerde, daha yüksek gelire ve insani gelişmişlik düzeyine sahip olan ülkelere kıyasla, toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki artışa bağlı olarak insani kalkınma düzeyinin daha fazla oranda düştüğünü ve cinsiyet temelinde eşitsizliklerin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda çalışma sonuçları, ülkelerin

gelir düzeyi düştükçe toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkisinin arttığını açığa çıkartmıştır. Çalışma'da, en düşük gelire sahip ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin arttığı ve buna bağlı olarak insani kalkınma düzeyinin daha fazla oranda düştüğü öngörülmüştür.

Tunç (2018) tarafından yürütülen araştırmanın Türkiye bağlamındaki sonuçlarına yönelik önerileri ise şu şekilde sıralamak mümkündür: insani kalkınma değerinin yükseltilmesi ve orta gelir tuzağından çıkılmasına yönelik kadın odaklı kalkınma politikaları uygulamanın ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır. Singapur, Güney Kore, Tayvan, Hong Kong gibi üst gelir seviyesine ulaşmış ülkelerle Türkiye gibi orta gelir tuzağının yaşandığı ülkeler karşılaştırıldığında ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği kapsamında kadınların işgücüne katılma oranı ve benzeri göstergeler açısından önemli farklılıkların olduğu vurgulanmıştır. Bu kapsamda beşeri sermaye unsuru olarak tanımlanmış olan kadın emeğinin ülkelerin ekonomik kalkınma sürecini olumlu yönde değiştireceği üzerinde durulmuştur.

Pınarcıoğlu (2019), toplumsal cinsiyet gereksinimlerini karşılamak için stratejik politikaların oluşturulmasının önemli olduğunu ele aldığı çalışmada, belediyelerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine bakış açılarını stratejik planlar üzerinden değerlendirmiştir. Bu kapsamda, çalışmada, Türkiye'de 10 büyükşehir belediyelerinin (Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Konya, Şanlıurfa) 2015 ve 2019 yılları içerisindeki stratejik politikaları incelenmiştir. Çalışma sonuçları, Belediyelerin kendi meclislerinde kadınların oldukça düşük oranda temsil edildiğini ortaya koymuştur. Belediyelerdeki kadın sayısı; İstanbul %16,9, Ankara %10,6, İzmir %13,9, Bursa %12,3, Antalya %3, Adana %1,6, Konya %6,1, Gaziantep %7, Şanlıurfa %14,6 ve Kocaeli %12,3 olarak tespit edilmiştir. Çalışmada Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında geliştirilen Yerel Eşitlik Eylem Planlarının stratejik planlara yansımadağı üzerine vurgu yapılmıştır.

Hayrulloğlu (2020), yapmış olduğu çalışmada Türkiye'de ve OECD üye ülkelerinde refah düzeylerine ilişkin kadınların iş gücüne katılımlarına ve yerel yönetimin uyguladığı politikaların etkilerine yönelik bir inceleme yapmıştır. Çalışma sonuçları, kadınların işgücüne katılım oranlarının eğitim düzeyi, piyasa koşulları, kültürel tutumlar ve benzeri faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Bununla birlikte çalışmada, kadınların işgücüne katılım oranları üzerinde çalışma sürelerinin esnekliği, vergi sistemleri ve çocuklu ailelere sağlanan desteklerinde etkili olabileceği üzerinde durulmuştur. Çalışmaya göre, işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu ülkeler arasında en başta İzlanda, İsveç ve Danimarka yer almaktadır. İtalya, Meksika ve Türkiye gibi ülkeler bu oranın en düşük olduğu ülkeler olarak belirtilmiştir. Çalışma, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının OECD ortalamasının oldukça altında yer aldığını ve kadınların işgücüne katılım oranlarının 2000 yılının başından 2008 yılına dek düşüş gösterdiğini açığa çıkartmıştır.

İqubal, Hassan, Mahmood ve Tanveer (2022) yapmış oldukları çalışmalarında, cinsiyet eşitsizliği kapsamında yönetim, ekonomik büyüme ve eğitim konularını göz önünde bulundurarak din faktörü ile toplumsal cinsiyet eşitliği ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmaya

göre, gelişmekte olan ÷lkelerde cinsiyet eşitliği gelişmiş ÷lkelere göre daha düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun nedenleri olarak gelişmekte olan ÷lkelerin zayıf yönetim yapısı ve yetersiz sosyal ve dini kurumlara sahip olunması gösterilmektedir. Çalışmada, gelişmekte olan ÷lkelerin ataerkil toplum yapısından dolayı kadınların ekonomik, sosyal ve politik katılımlarının ve rollerinin ihmal edildiği varsayımı üzerinde durulmaktadır. Ayrıca alışma, gelişmekte olan ÷lkelerin bürokrasisinin siyasi baskıdan arınmadığını ve bu ÷lkelerin cinsiyet eşitliğini teşvik edici, tutarlı politikalar izleyemediğini ileri sürmüştür. Çalışmada cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gelişmekte olan ÷lkelerde bürokratik kalitenin iyileştirilmesi gerektiği de vurgulanmıştır.

Samtleben ve Müller (2022) alışmasında, Almanya'da kadın ve erkek bireylerin, cinsiyete yönelik bakım ve ev işi sorumluluklarının azaltılması kapsamında, işgücü piyasasına katılımlarının etkilerini inceleyerek, bu durumun cinsiyet eşitliği ile olan bağlantısını ele almıştır. Çalışma sonuçları, ev içi bakım işlerinin azalması durumunda, istihdam oranlarının ve çalışma saatlerinin arttıracağını ortaya koymuştur. Aynı zamanda çalışma sonuçları, bakım ve ev işinin hane halkı içinde daha eşit bir Şekilde dağıtılması durumunda, işgücü piyasasına katılımın derecesinin daha fazla eşitliğe katkı sağlayacak biçimde değişebileceğini göstermektedir. Almanya'da yaşayan bireylerin çalışma koşullarının incelendiği çalışmada, Almanya'da tam zamanlı çalışma sisteminin, çoğunlukla erkekler çalışanları kapsadığı ve yarı zamanlı çalışanların çoğunlukla kadın çalışanlardan oluştuğu gözlemlenmiştir. Bu kapsamda erkek çalışanlar, çalışma saatlerini azaltmayı tercih ederken, kadın çalışanlar ise, daha uzun saatler çalışmak isteklerini ifade etmişlerdir. Çalışmada, erkeklerin ve kadınların genel ev işleri ve bakım sorumluluklarının, onların işgücü piyasasına katılımlarını ve çalışma saatlerini azalttığı sonucuna varılmıştır.

Azzollini, Breen ve Nolan (2023) tarafında yürütülen çalışmada, 22 OECD ÷lkesinde işgücü piyasalarına bağlı cinsiyet eşitliğinin, hane halkları arasındaki kazanç eşitsizliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada, cinsiyet farklılıkları, çalışılan saatler ve saatlik kazanç faktörleri dikkate alınmıştır. Çalışma sonuçları, kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç ve istihdamda tam eşitliğin hane halkı kazanç eşitsizliğini önemli ölçüde azaltacağını göstermektedir. Aynı alışma sonuçları, özellikle de evli eşler arasında daha fazla cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının hane halkları arasındaki kazanç eşitsizliğini azaltmada kilit bir rol oynayabileceğini de ortaya koymaktadır. Bununla birlikte çalışma, erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret ve saat farklarının kapatılmasının kendi başına toplumsal cinsiyet eşitliği için faydalı oluşturabileceğini de açığa çıkartmaktadır.

2.3. Cinsiyete Dayalı Bütçelemenin Etkilerinin Analiz Edilme Sürecinin Kapsamı

Kamu düzeni tarafından geliştirilen politikaların, cinsiyet eşitsizliğine neden olacak sorunların tespiti amacıyla, bütçe uygulamaları kapsamında analiz edilmesi yapılması önem arz

etmektedir. Cinsiyete dayalı bütçeleme oluşturma süreci, bütçelerin ve buna bağlı politikaların toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilmesiyle başlamaktadır. Toplumsal cinsiyet analizi, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırması için kritik bir başlangıç noktası olarak görülmektedir (UNDP: 2016: 3).

Toplumsal cinsiyet analizi, proje tasarımı ve planlamasının temel aşamaları hakkında bilgi vermeye yönelik bir yöntem olarak ortaya çıkmaktadır. Bir analizin derinliği ve düzeyi özel durumlara ve politika gereksinimlerine bağlı olarak değişebilmektedir (UNDP, 2016: 6).

Toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemede asıl önemli olan husus, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için kaynakları hangi önceliklere göre planlanacağı ve tahsis edeceği konusudur. Bu açıdan cinsiyete dayalı bütçelemenin etkinliğini anlayabilmek için bütçe politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisinin ve uygulanan bütçe politikaların cinsiyet eşitsizliklerinin düzeyi üzerinde hangi yönlü bir etki oluşturabileceği konusunun açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. iyileştiriyor mu yoksa şiddetini artırıyor mu gibi sorulara ışık tutması gerekmektedir (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2017).

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının temel amacı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak olduğundan, bu yaklaşımı genel eşitlik hedefine bağlamak önemlidir. Bütçelerin ve politikaların yeniden tasarlanarak toplumsal cinsiyet analizi sonuçlarına göre gerekli değişikliklerin yapılması gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet analizi bir defaya mahsus bir uygulama olmadığı için toplumsal cinsiyet perspektifini bütçe döngüsüne dâhil etmek ve sonuçları bu perspektiften izlemek ve değerlendirmek önem arz etmektedir. Bu süreç ancak şeffaf bir bütçe süreci yürütülerek sağlanabilecektir (Yakar Önal, 2021: 35).

Kamu gelirlerinin ve giderlerinin cinsiyete göre ayrıştırılmış etkilerinin analizinin sağlanmasıyla birlikte elde edilen analiz sonuçları, cinsiyet eşitliğini arttıracak politikaların belirlenmesine katkı sağlayacak nitelikte olmalıdır. Aynı zamanda bütçe yapılarının ve süreçlerinin cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olarak değiştirilmesi daha etkin bir sonuç ortaya koyabilecektir (Alkan ve Dayar, 2021: 3).

Toplumsal cinsiyet analizi, hane halkı harcamalarının ve gelir politikalarının cinsiyete dayalı etkisinin anlaşılmasına ve farkındalığın artırılmasına da katkı sağlayacak niteliktedir. Cinsiyete yönelik analiz, bireylerin yaşları, sosyoekonomik geçmişleri, ırk ve etnik kökenleri gibi diğer unsurlarla bütünlük göstermektedir. Ancak bu çerçevede geliştirilen kılavuzların, kadın ve erkek bireylerin farklı toplumsal konumlardaki durumlarını anlamalarına yardımcı olabileceği ve bireylerin ihtiyaçlarına, önceliklerine ve taleplerine cevap verebileceği üzerinde durulmaktadır (Yakar Önal, 2021: 35). Bütçe ve buna ilişkin politikaların toplumsal cinsiyet açısından analizinin temel aşamaları bulunmaktadır. Bu aşamalara, Tablo 2. 3. ' de yer verilmektedir.

Tablo 2. 2.Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Bütçe ve Politikaların Analizinin Temel Aşamaları

1. AŞAMA	1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılacak politikalar ve programlardan bilgilere ulaşmak
	1.1. Politikanın ana hedeflerin tespit edilmesi
	1.2. Hazırlanan programın toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında hangi bireylerde iyileştirme gösterdiğini saptanması
	1.3. Hazırlanan programın faaliyetlerinin saptanması
	1.4. Hazırlanan programın toplumsal cinsiyet eşitliğine katkısına öngörü oluşturmak
2. AŞAMA	2. Toplumdaki cinsiyet sorunlarının tespit edilmesi
	2.1. Analizi yapılan programda kadın ve erkek bireylerin koşullarının saptanması
	2.2. Kadın ve erkek bireylerin talep ve beklentilerin belirlenmesi ve talep edilen isteklerin arasındaki farklılıkların değerlendirilmesi
	2.3. Kadın ve erkek bireylerinin cinsiyete yönelik mevcuttaki eşitsizlik durumlarının saptanması
	2.4. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerin programda yer verilip verilmediğini kontrol edilmesi
	2.5. Toplumsal cinsiyet eşitliği programında engel oluşturacak unsurların belirlenmesi
3. AŞAMA	3. Sektörlerde cinsiyet eşitliğindeki iyileştirmelere yönelik politika hedeflerinin tanımlanması
	4. Yapılan program, politikalar, gelir-gider ve hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle olan ilişkinin incelenmesi
	4.1. Toplumsal cinsiyet sorunlarını ne ölçüde ele aldığını değerlendirme yapılması
	4.2. Toplumsal cinsiyet eşitliği programından yararlanacak bireylerin etkilerinin analiz edilmesi

4. AŞAMA	4.2.1. Kamu hizmetleri bireylerin farklılaşan gereksinimlerine karşılayıp karşılayamadığını analiz etmek
	4.2.2. Sunulan hizmetlerden yararlanan kişilerin sayısının tespit edilmesi
	4.2.3. Bireylerin cinsiyetine ve demografik özelliklerine göre farklı hizmetlerle farklı şekillerde kullanıp kullanmadığını tespit etmek
	4.2.4. Cinsiyete göre kadın ve erkeklere kişisel hizmetler sunulup sunulmayacağı analiz edilmesi
	4.3. Yapılan programın bütçesini analiz edilmesi. Program itibariyle sağlanan hizmetlerin maliyetlerini ve yapılan hizmetlerin kadın ve erkek bireyler tarafından ne kadar kullanıldığını tahmini olarak hesaplanması
	4.3.1. Kamu hizmetlerinin birim maliyetinde program kapsamında yapılan hizmetleri kullanan kadın ve erkek bireylerin harcama etki analizinin yapılması
	4.3.2. Ayrılan bütçenin programın toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım ile yürütülmesi için yeterli olup olmadığını değerlendirin
	4.3.3. Programın geliştirilmesi amacıyla, hedef kitle ve hizmet kullanıcıları hakkında nitel bilgi edinir ve bu kişilerin görüşlerini alacak katılımcı yaklaşımlar kullanılması
5. AŞAMA	5. Toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmaya yönelik öneriler geliştirmek
	5.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yapılacak programda hangi faaliyetlerin yer alması gerektiğini tespit etmek
	5.2. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için hizmetlerde yapılacak değişikliklerin belirlenmesi
	5.3. Önerilen önlemlerin uygulanmasından sorumlu kişilerin belirlenmesi
	5.4. Programın başarısını ölçmede temel alınabilecek göstergeler
6.AŞAMA	6. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik sonuçların elde edilmesi için politikaların yeniden düzenlenmesi ve kaynakların dağıtılması
7.AŞAMA	7. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yapılan uygulamaların gözlemlenmesi ve değerlendirmenin yapılması
	7.1. Toplumsal cinsiyet eşitliğine önerilenlerin uygulayıp uygulanmadığının tespit edilmesi

	7.2. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmelerini ölçmek için göstergeler ile tespit edilmesi
--	---

Kaynak: (Yakar Önal, 2021: 36).

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımının, cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlaması gerekmektedir. Bu nedenle tutarlılığı sağlamak için, ulusal stratejiler ve öncelikler ile Avrupa Birliği ve uluslararası taahhütler gibi daha geniş toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerinde tanımlanan bütçe tahsisleri ve programlarının toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine entegre edilmesi önem arz etmektedir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2019). Nihayetinde toplumsal cinsiyet eşitliği, bütçe döngüsü boyunca tüm süreçlere dahil edilmelidir. Bu, politika ve bütçeleme, karar verme ve uygulamada olduğu kadar denetim, izleme ve değerlendirmede de toplumsal cinsiyeti dikkate alan bütüncül bir yaklaşıma geçmek anlamına gelmektedir.

Cinsiyete dayalı bütçeleme anlayışı, bir defaya mahsus olan bir uygulama olmadığından dolayı, kadın ve erkek bireylerin değişen ihtiyaçlarını sürekli olarak göz önünde bulundurarak toplumsal cinsiyeti tüm bütçeleme süreçlerine dâhil etme yaklaşımı olarak değerlendirilmektedir (Yakar Önal, 2021: 40). Bu nedenle, toplumsal cinsiyet perspektifinin merkezi ve yerel yönetimlerde sistematik olarak uygulanması için çaba gösterilmesi gerekmektedir.

3. BÖLÜM

OECD ÜLKELERİNDE CİNSİYETE DAYALI BÜTÇELEME YAKLAŞIMLARI VE CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ DAĞILIMINDA YAPILAN UYGULAMA VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Cinsiyet eşitliğini etkileyen faktörler uluslararası çapta farklı politikalar ve uygulamalar neticesinde değişkenlik göstermektedir. Bu başlık altında ilk olarak Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin genel ve organizasyon yapısı hakkında bilgi verilmektedir. OECD bünyesinde yer alan 37 ülkenin üye oldukları tarihler sırasıyla belirtilmiştir. Ardından bu bölümde, cinsiyet eşitliğine yönelik Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'ye üye olan 38 ülkenin uygulamış oldukları cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları incelenmiştir. Akabinde, 38 ülkenin dönemsel olarak 2010 ve 2022 dönemlerinde cinsiyet eşitliği skor ve sıralama bulguları değerlendirilmiştir.

3.1. Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) Genel ve Organizasyon Yapısı

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı olarak da bilinen OECD kuruluşu, ekonomik ve sosyal refahın sağlanmasını amaçlamaktadır. OECD, Ekonomik ve sosyal politikaları tartışan ve geliştiren 38 üye ülkeden meydana gelen bir gruptan oluşmaktadır. Bu kuruluş, belirlenen politikalara bağlı kalarak fırsat ve refahı teşvik eden girişimleri şekillendirmeyi sağlamayı amaçlamaktadır (Ticaret Bakanlığı, 2022).

OECD ilk olarak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, ağırlıklı olarak ABD tarafından finanse edilen Marshall Planı'nı yönetmek üzere Avrupa Ekonomik İşbirliği Örgütü (OEEC) biçiminde kurulmuştur. OEEC teşkilatı, Avrupa Birliği'ne (AB) dönüşen Avrupa Ekonomik Topluluğu içinde (AET) bir Avrupa Serbest Ticaret Alanı kurulmasında etkili olmuştur. Bu kuruluşun adı, 1961 yılında, Aralık 1960 sözleşmesindeki OECD maddeleri olarak belirtilen mevzuat ile OECD teşkilatı olarak adı değişmiştir. Teşkilatın merkezi, Paris, Fransa'daki Chateau de la Muette'de olarak bilinmektedir (Kenton ve Boyle, 2020). Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın organizasyon yapısı, Konsey, Komite, Sekreterlik ve Politika Yapıcı ile Politika Şekillendirici birim olarak dört unsurdan oluşmaktadır. Konsey, OECD Teşkilatının gözetim ve stratejik rolünü sağlamaktadır. Bu Konsey, kuruluşun temel çalışma alanlarını tartışma, hedeflerini izleme ve takip etme görevini yürütmektedir. (OECD, Organisational structure, 2023).

OECD Teşkilatındaki Komite organı, politikaya ilişkin veriler ve çıktıları inceleyerek, çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Komite, OECD teşkilatı bünyesinde yer alan ülkelerin politikalarını gözden geçirerek, politika eylemlerine yönelik çözümler üretmeyi sağlamaktadır. Sekreterlik, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatının faaliyetlerini yürütmektedir. Politika Yapıcı ve Politika Şekillendirici birim ise, kuruluşun çalışmalarına katılarak, Sekreterlik bölümüyle

görüşmeler sağlayıp politika ve görüşler bildirmektedir (OECD, Organisational structure, 2023). Tablo 3.1’de, OECD Teşkilatına üye olan ülkeler ve üye giriş tarihleri gösterilmektedir.

Tablo 3. 1. OECD Teşkilatı Üyesi Olan Ülkeler

OECD ÜYE ÜLKELERİ	ÜYE GİRİŞ TARİHLERİ	OECD ÜYE ÜLKELERİ	ÜYE GİRİŞ TARİHLERİ
Almanya	27 EYLÜL 1961	Japonya	28 NİSAN 1964
Amerika Birleşik Devletleri	12 NİSAN 1961	Kanada	10 NİSAN 1961
Avustralya	7 HAZİRAN 1971	Kolombiya	28 NİSAN 2020
Avusturya	29 EYLÜL 1961	Kore	12 ARALIK 1996
Belçika	13 EYLÜL 1961	Kosta Rika	25 MAYIS 2021
Birleşik Krallık	2 MAYIS 1961	Letonya	1 TEMMUZ 2016
Çek Cumhuriyeti	21 ARALIK 1995	Litvanya	5 TEMMUZ 2018
Danimarka	30 MAYIS 1961	Lüksemburg	7 ARALIK 1961
Estonya	9 ARALIK 2010	Macaristan	7 MAYIS 1996
Finlandiya	28 OCAK 1969	Meksika	18 MAYIS 1994
Fransa	7 AĞUSTOS 1961	Norveç	4 TEMMUZ 1961
Hollanda	13 KASIM 1961	Polonya	22 KASIM 1996
İrlanda	17 AĞUSTOS 1961	Portekiz	4 AĞUSTOS 1961
İspanya	3 AĞUSTOS 1961	Slovak Cumhuriyeti	14 ARALIK 2000
İsrail	7 EYLÜL 2010	Slovenya	21 TEMMUZ 2010
İsveç	28 EYLÜL 1961	Şili	7 MAYIS 2010
İsviçre	28 EYLÜL 1961	Türkiye	2 AĞUSTOS 1961
İtalya	29 MART 1962	Yeni Zelanda	29 MAYIS 1973
İzlanda	5 HAZİRAN 1961	Yunanistan	27 EYLÜL 1971

Kaynak: (OECD, List of OECD Member Countries, 2022).

3.2. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Dayalı Bütçeleme Yaklaşımları

Cinsiyet eşitliği olgusu, İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra ortaya çıkan ve kadın kurtuluş hareketi olarak değerlendirilen feminizm anlayışının yaygınlaşmasıyla gündeme gelmiştir. Birleşmiş Milletler ve diğer uluslararası kuruluşlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edecek

girişimlerde bulunmuşlardır. Cinsiyet eşitliğine yönelik olarak, uluslararası çapta, 1946 yılında, Birleşmiş Milletler Kadın Statüsü Komisyonu tarafından kadınların ekonomik ve sosyal haklarının korunması adına adımlar atılmıştır. Cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin amaçlarından biridir. Birleşmiş Milletler, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 1948 yılında kabul edilmesiyle cinsiyet eşitliğe yönelik önemli gelişmeler sağlamıştır. Bununla birlikte kadınların temel hak ve özgürlüklerini destekleyecek nitelikte düzenlenen birçok sözleşme ve bildirgeler sayesinde kadın ve erkeğin eşit şartlara sahip bireyler olarak algılanması sağlanmıştır (Yumuş, 2011: 29). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme (CEDAW), 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Cinsiyet eşitliği kavramı, 1985 yılında Kenya, Nairobi'de düzenlenen Üçüncü Dünya Kadın Konferansı'nda önerilmiştir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü tarafından geliştirilmiştir (Açar, 2019: 68).

Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü (OECD) bünyesinde yer alan ülkeler toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemelere yönelik önemli gelişmeler göstermiştir. Çalışmada ele alınan 38 ülke, cinsiyete dayalı bütçelemelerini yasal dayanaklara göre planlanmıştır. OECD ülkelerinin çoğu, anayasal gereklilikler de dâhil olmak üzere, toplumsal cinsiyet bütçelemesi için yasal bir temel oluşturmuşlardır. OECD üye ülkeler, toplumsal cinsiyet bütçeleme kapsamında güçlü bir yönetim yapısı oluşturmak için kurumlar arası çalışma grupları tesis etmişlerdir. Bu kapsamda burada, Ekonomik İşbirliği Ve Kalkınma Örgütü (OECD) bünyesinde yer alan ülkelerin cinsiyet eşitliğine yönelik yaklaşımları değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

3.2.1. Amerika Birleşik Devletleri'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Amerika Birleşik Devletleri, cinsiyet eşitliğine yönelik olarak İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, kadın özgürlük hareketini desteklemiş ve feminizmin yayılması ve kadın haklarının tanınmasında önemli rol üstlenmiştir. ABD'de Kadınların oy hakkı kazanması için 1848 yılında Seneca Falls Konvansiyonu işlevsel hale getirilmiştir. 1866 yılında, Elizabeth Cady Stanton ve Susan Anthony, genel oy hakkı kazanmak için beyaz ve siyah kadın ve erkeklerden oluşan bir organizasyon olan Amerikan Eşit Haklar Derneği'ni kurmuşlardır. Bu dönemde, Amerika Birleşik Devletleri, Anayasada yapmış olduğu değişiklikle kadınlara oy kullanma hakkını tanıyarak, bu hakkı garanti altına almıştır. Ayrıca bu dönemde işgücündeki kadınların çalışma koşullarının izlenmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı Kadın İşleri Daire Başkanlığı kurulmuştur. 1961 yılında ise Eleanor Roosevelt başkanlığında, Kadının Statüsü Komisyonu oluşturulmuştur. Bu komisyonunun kurulmasının genel amacı, kadınların işyerlerinde cinsiyete yönelik ayrımcılığına maruz kalmalarından dolayı ortaya çıkan olumsuzlukları hafifletmek olmuştur (Imbornoni, 2009).

ABD'de, cinsiyet eşitliğine yönelik olarak, 1963 yılında, başkan John F. Kennedy tarafından New Frontier Programı oluşturulmuş ve Eşit Ücret Yasası yürürlüğe konulmuştur. Bu yasa, bir iş

kanunu olarak nitelendirilmiştir. Çıkarılan yasa aracılığıyla, kadın ve erkek çalışanların yaşam standartlarında ve ücret koşullarında cinsiyet ayrımcılığının azaltılması hedeflenmiştir (U.S. Equal Employment Opportunity Commission, 2017). Aynı zamanda ABD hükümeti, 1964 Medeni Haklar Yasası ile cinsiyete dayalı ayrımcı tutumları yasaklamıştır. 1973 yılında, kadının yasal kürtaj hakkının sağlanması için ABD Yüksek Mahkemesinin kararı ile yasal süreç oluşturulmuştur. Aynı yıl, çalışma hayatında kadınların, erkeklerden daha yüksek ücretli işlere başvurmalarına olanak sağlamıştır. ABD hükümeti, Eğitim Değişikliği yasasıyla, eğitim alanında cinsiyet farkına bakılmaksızın, federal mali yardım alan hiçbir kimsenin eğitim programı veya faaliyeti kapsamında katılmadan dışlanmayacağını öne sürmüştür (UNTC: United Nations Treaty Collection, 2012).

ABD’de, 1986 yılında, cinsel taciz, yasadışı ve ayrımcılık yaratan sorun olarak kabul edilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı yaratan sorunlara ilişkin olarak bu dönem içerisinde 1993 tarihli Aile Hekimliği İzin Yasası yürürlüğe girmiştir (Hall ve Spurlock, 2013). ABD’de, 1994 yılında, Kadına Yönelik Şiddet Yasası ile şiddete uğrayan kadın mağdurlar için fon tahsisi sağlanmıştır. Öte yandan ABD Hükümeti, Birleşmiş Milletlerin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ni onaylamayan ülkeler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte Federal yönetim kapsamında, cinsiyete dayalı bütçeme sistemi de kabul görmemiştir (Açar, 2019: 51).

ABD’de 2009 yılı başbakanı olan Barack Obama, Adil Ücret Yasasını kabul ederek, Amerikan’ın istihdam alanında kadın ve erkek ücret ayrımcılığı ile ilgili politikaların geliştirilmesine yardımcı olmuştur. Bu yasa ile ülkede, eşit ücret davası açma gibi kararların ön plana çıkmasına sebebiyet vermiştir (Siniscalco, 2010). Aynı zamanda ABD’de, 1963 yürürlüğe giren Eşit Ücret Yasasının devamı niteliğinde görülen Maaş Kontrolü Adalet Yasası uygulamaya konulmuştur. Bu yasa ile Amerikan Hükümeti, istihdam alanında ücretlerin daha şeffaf hale getirilmesinin, işverenlerin cinsiyete yönelik ayırım yapmaksızın işin niteliğine göre değerlendirme yapmasının önünü açmıştır. Bu yasayla birlikte kadın ve erkek çalışanların arasındaki ücret farkının azaltılması amaçlanmıştır (Goldin, 2014).

ABD Hükümetinin 2021 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik yayımlanmış olduğu “National Strategy on Gender Equity and Equality” adlı ve Türkçe ismiyle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşitliğine İlişkin Ulusal Strateji raporunda, ekonomik rekabet gücünü güçlendirmek ve çalışan aileleri desteklemek için kadınların işgücüne girmelerini sağlamak, sürdürülebilirliği devam ettirmek gibi hususlar ön plana çıkmaktadır (The White House Washington, 2021).

Son olarak ABD Başkanı Biden tarafından girişimcilik ve yeniliği teşvik etmek için küçük ve orta ölçekli işletmeler de dâhil olmak üzere kadınların sahip olduğu işletmelere yönelik yatırımların teşvik edilmesinin sağlanması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, ailelerin, uygun fiyatlı, yüksek kaliteli çocuk bakımına erişimini sağlamak adına çocuk bakımının maliyetlerinin azaltılması hedeflenmiştir. Aynı zamanda ilgili düzenleme ile kadına yönelik şiddete ilişkin

politikalar düzenlenmesi de gündeme gelmiştir. Tüm bunlara ilave olarak hesap verebilirliği teşvik etmek amacıyla Toplumsal Cinsiyet Politika Konseyi tarafından yıllık bir rapor hazırlanarak, başkanlık onayına sunulması da söz konusu olmuştur (The White House Washington, 2021).

3.2.2. Almanya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Almanya hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasına bağlılığını anayasal bir düzenleme ile güvence altına almıştır. Bu yasal düzenleme ile erkek ve kadınlara eşit haklar kapsamında bazı uygulamalar hayata geçirilmiştir. Alman hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı stratejisi, herkesin ekonomik bağımsızlığının sağlanması ve daha fazla kadının ekonomik liderlik pozisyonlarına getirilmesini amacına dayanmaktadır (Stotsky, 2006: 56).

Almanya'da, toplumsal cinsiyet bütçelemesinin uygulanmasına ilişkin yasal bir zorunluluk söz konusu değildir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi, Federal Bakanlıkların ortak usul kurallarının işleyişinde evrensel bir yol gösterici olarak yer almaktadır. Alman federal hükümeti, yasama dönemlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu'nu diğer raporlarla birlikte parlamentoya sunmaktadır. Almanya'da, 23 Haziran 1999 tarihli Bakanlar Kurulu Kararında federal hükümet, faaliyetleri için yol gösterici bir ilke olarak cinsiyet eşitliğinin önemini kabul etmiş ve tüm federal bakanlıkların işleyişinde ortak bir amaç olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsemiştir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023). Alman Hükümeti, eşitliğe yönelik yasa ile cinsiyet eşitliğini sağlamak adına, her türlü ayrımcılığı kapsayacak biçimde, aile içi şiddete mağdur olan kadınlara destek hizmetlerini güçlendirmek, kayıt dışı ekonomiyle mücadeleyi sağlamak, kadınlar için eşit ücret ilkesini hayata geçirmek gibi amaçları uygulamaya koymayı planlamıştır (Açar, 2019: 50). Tüm bunlara ilave olarak Alman Hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitim, işgücü piyasasına istihdam sağlamak ve iş kurma gibi girişimcilik alanlarında finansman programları oluşturduğu gözlemlenmiştir (Stotsky, 2021: 59).

3.2.3. Avustralya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Avustralya, "kadın" bütçesi kavramını geliştiren ilk ülke olarak bilinmektedir (Stotsky, 2006: 25). Avustralya hükümet sistemi, altı eyaletten oluşan federal sistemden oluşmaktadır. Avustralya'da Toplumsal cinsiyet çalışmaları, 1972 yılında yeni federal hükümetin seçimleriyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu dönemde kadınlara yönelik daha duyarlı politikaların uygulanacağı konusunda seçim taahhütleri ortaya konulmuştur. Feminist anlayışından türetilerek, "femokratlar" adıyla bir kadın politika mekanizma modeli geliştirilmiştir. Bu gelişmeyle birlikte toplumsal cinsiyet anlayışı yaygınlaştırılması amaçlanmıştır (Budlender, Hewitt, 2002: 43).

Avustralya hükümeti, 1984 yılındaki Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası'nın kabul etmiştir (Commonwealth of Australia, 2023: 11). Aynı zamanda, 2011 yılında Ücretli Ebeveyn İzni Planı uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda, erken çocukluk eğitimi ve bakımına erişimi genişletmeye yönelik yatırımlar dâhil olmak üzere kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerin azaltılmasına yönelik çalışmalar yürütülmüştür (Commonwealth of Australia, 2023: 11).

Avustralya'nın "Milletler Topluluğu Cinsiyeti Ayrımcılık Yasası" CEDAW kapsamındaki yükümlülüklerini yürürlüğe koyan ulusal bir mevzuatı bulunmaktadır. Kanunda, eğitimde ayrımcılık, ortaklıklar, medeni durum, cinsel taciz, şiddet ve ebeveyn gibi konular üzerine odaklanılmaktadır. Aynı zamanda Avustralya İnsan Hakları Komisyonu bağımsız bir yasal kuruluş olarak tesis edilmiştir. Bu komisyon, Kanunun ihlaline ilişkin şikâyetleri değerlendirmekle ilgili faaliyetleri yürütmektedir. Avustralya Hükümeti, "İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği Yasası 2012" adlı kanunu yürürlüğe koyarak CEDAW haklarının korunması kapsamında, cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla daha fazla uygulama alanı bulmuş ve istihdam alanında cinsiyete yönelik ayrımcılık yapılmasını önlemeyi amaçlamıştır (Stotsky, 2021: 58).

Avustralya Hükümeti, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önceliklerini üç temel alana göre sınıflandırmaktadır. Bu temel alanlar; kadınların işgücü katılımı dâhil olmak üzere ekonomik güvenliği, daha fazla kadının liderlik pozisyonlarına getirilmesinin desteklenmesi ve kadınların şiddetten korunmalarının sağlanması biçiminde sıralanmaktadır. Aynı zamanda Avustralya Hükümeti, toplumsal cinsiyete yönelik bir öncelik olarak yüksek kalitede erken çocukluk eğitimi ve bakımına erişimin iyileştirilmesi, ebeveynlerin ve bakıcıların, özellikle kadınların işgücüne katılmasını kolaylaştırılması yönünde amaçlar ortaya koymaktadır (Commonwealth of Australia, 2023: 11).

Avustralya'da işgücü alanında cinsiyet eşitsizlik farkının, 1984 yılında %31,7 düzeyinden 2023 döneminde %8,5 düzeyine gerilemiş olduğu tespit edilmiştir. Veriler, çalışan kadınların, çalışan erkeklerden daha az çalışma eğiliminde olduğunu ortaya koyarken, kadınlar arasında yarı zamanlı çalışma koşullarının da yaygınlaştığını göstermektedir. Ortalama haftalık çalışma saatleri kapsamında, çalışan erkeklerin çalışan kadınlara kıyasla çalışma saati farkı, 1984 yılında yaklaşık 10 saat olarak belirtilirken, bu farkın 2022 yılında yaklaşık 7 saat ve altına indiği gözlemlenmiştir. Bu farkın kapanmasında en önemli nedenlerden biri olarak, erkeklerin ortalama çalışma saatlerinin düşmesine yönelik düzenlemelerin yapılması gösterilmektedir (OECD: 2023).

Avustralya'da iş gücüne katılımın artması ve bu kapsamda geçmişe kıyasla iyileşmenin olması, hem kadınların finansal güvenliğini hem de Avustralya'nın uzun vadeli ekonomik refahını desteklemiştir. Ancak ülkede halen cinsiyete dayalı ücret farkının varlığından söz edilmektedir. Cinsiyete dayalı önyargı ve ayrımcılıkların, erkeklerin egemen olduğu bazı sektörlerde yaygın olduğu ve işe alma kararlarını etkilediği gözlemlenmiştir. Ayrımcılık, taciz ve esnek olmayan

çalışma koşulları da kadınların kariyer yapmasında caydırıcı etmenler olarak nitelendirilmektedir (Commonwealth of Australia, 2023).

3.2.4. Avusturya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Avusturya Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik federal ve devlet düzeyinde uygulamalara önem vermektedir. Federal yönetim tarafından 2000 yılında toplumsal cinsiyete dayalı çalışmalar için stratejiler üretmek ve bunları uygulamaya koymak adına güçlü bir irade ortaya konulmuştur. Avusturya hükümeti, eşitlik ilkesini Federal Anayasa Kanunu'nun(Bundes-Verfassungsgesetz, B- VG) 7. maddesinde; "tüm vatandaşlar kanun önünde eşittir" hükmü gereğince uygulamaya koymuş ve kadın-erkek eşitliğini sağlamak için önlemler alma sorumluluğunu üstlenecek sistemi hayata geçirmiştir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Avusturya hükümeti, 11 Temmuz 2000 tarihli Avusturya Bakanlar Kurulu Kararı ile toplumsal cinsiyetin yaygınlaştırılması konusunda Bakanlıklar arası Çalışma Grubunu kurmuştur. 2009 yılında toplumsal cinsiyet bütçelemesinin Federal Anayasada yer almasıyla birlikte, toplumsal cinsiyet bütçelemesinin kapsamı genişletilmiştir (Matkovits, Heger, ve Maurer, 2010).

Avusturya'da, Bakanlar Kurulu tarafından 3 Nisan 2002 tarihli kararla Bakanlıklar arası Çalışma Grubu'nun tavsiyelerine dayanan, toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulanmasına yönelik bir çalışma programı oluşturulmuştur. Avusturya Bakanlar Kurulu'nun 9 Mart 2004 tarihli kararıyla önceki kararların devamını içeren ancak federal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen uygulanma ön koşul olarak kabul edilmiştir. Çapraz mentorluk projesi olarak adlandırılan çalışmanın planlanması, federal kamu hizmeti kapsamında ele alınmıştır. Bakanlar Kurulu "tüm bütçeleme sürecinde toplumsal cinsiyet perspektifinin dikkate alınması gerektiği" yönünde karar vermiştir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Avusturya'da, Bakanlar Kurulu tarafından 5 Mart 2008 tarihli karar ile Kadın İşleri Bakanlığının ön ayak olmasıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin uygulanmasına ilişkin iki kılavuz hazırlamıştır. Avusturya Bakanlar Kurulu, 6 Eylül 2011 tarihinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir bir şekilde uygulanmasına ilişkin bir karar vermiştir. 4 Mart 2020 Tarihli Toplumsal Cinsiyetin Eşitliğine İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı ise toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisini kapsamlı bir şekilde uygulamaya yönelik hususlar içermektedir (Matkovits, Heger, ve Maurer, 2010). Avusturya'da eyaletler bazında da cinsiyet eşitliğine ve cinsiyete dayalı bütçelemeye yönelik girişimlerde bulunmaktadır.

Avusturya'nın Steiermark eyaletinde, eyalet hükümeti 2002 yılında cinsiyet eşitliği stratejisini uygulamaya ve bölümler arası bir yönlendirme grubu kurmaya kendini adanmıştır. 2009 yılında, toplumsal cinsiyet bütçelemesi üzerine bir pilot proje başlatılmıştır. Bu pilot projenin sonuçları 2011 yılında "Steiermark eyaleti yönetiminde cinsiyet bütçelemesinin uygulanması

için kılavuzlar" adlı pratik bir rehberde özetlenmiştir. Steiermark Eyalet Hükümeti'nin Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020 Kılavuzu, önümüzdeki yıllar için cinsiyet eşitliği politikası hedeflerini tanımlamakta ve bu dönemin ötesindeki vizyonları ortaya koymaktadır (Das Land Steiermark, 2023).

Avusturya'nın Burgenland eyaletinde, 2008 yılında, eyalet parlamentosu cinsiyet bütçelemesinin uygulanmasına ilişkin bir karar almıştır. Avusturya'nın Viyana eyaletinde ise, toplumsal cinsiyet bütçelemesine dayalı uygulamalar, 2004 yılında başlamıştır. 2005 yılından bu yana, cinsiyet bütçelemesi Viyana Belediyesi'nin iş planında yer almaktadır. 2006 yılından bu yana, cinsiyete dayalı bütçeleme sistemi, Viyana Belediyesi'nin tahminlerine ve mali tablolarına yansımaktadır (Federal Chancellery Republic of Austria, 2023).

3.2.5. Belçika'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Belçika hükümeti, cinsiyet ve fırsat eşitliğini teşvik etmek amacıyla cinsiyet eşitliğine dayalı politikalarını 1980 yılından itibaren federal ve bölgesel düzeylerde uygulamaya koymuştur. Belçika hükümeti, federal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği için genel yasal çerçevesini 2007 yılında Toplumsal Cinsiyet Ana Akım Yasası kapsamında oluşturmuştur (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Belçika Hükümeti, 2012 yılında Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Federal Planını hazırlamıştır. Hükümet, bu plan ile toplumda kadın ve erkek eşitliğini somut olarak güçlendirmeye yönelik bir yaklaşımı uygulamaya koymayı amaçlamıştır. Planın hazırlanma aşamasında, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasından sorumlu olan birimin koordinasyonu ile Bölümler arası Koordinasyon Grubu'nun (ICG) işleyişinin teşvik edilmesi sağlanmıştır. Belçika'da cinsiyet eşitliğine yönelik Kadın Erkek Eşitliği Enstitüsü (IEWM) oluşturularak yarı bağımsız bir eşitlik organı tesis edilmiş ve bu organ toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu daimi bir yapıya büründürülmüştür. Aynı zamanda idari açıdan Bakanlık kontrolü altında hükümet politikalarını yürüten bu organ, yasal işlem yerine getirme ve hükümete ile diğer kamu makamlarına tavsiyelerde bulunma konusunda bağımsız bir kimliğe kavuşmuştur (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

3.2.6. Birleşik Krallık'ta cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Birleşik Krallık, bütçe süreci ve bütçe hakkının gelişiminin en büyük adımlarının başladığı ilk ülke olarak bilinmektedir (Çataloluk, 2008: 86). Birleşik Krallık'ta cinsiyet eşitliği kapsamında özellikle İstihdam alanına yönelik İstihdam Eşitliği Yasası yürürlüktedir. Bu yasa ile işyerinde önyargı gibi ayrımcılık oluşturan sorunlarla mücadele edilmesi amaçlanmaktadır. Yürürlükte olan Eşit Ücret Yasası ile de erkekler ve kadınlar arasında ücret ve çalışma koşulları açısından ayrımcılığın yasaklanmasına yönelik hususlar ele alınmıştır (Council of Europe, 2005: 35).

Birleşik Krallık'ta yaş, engellilik, cinsiyet değişikliği, evlilik ve evlilik ortaklığı, ırk, din veya inanç, hamilelik, analık ve cinsel yönelim gibi hususlar istihdam yasasının ayrılmaz bir parçası değerlendirilmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi kapsamında 2010 yılında yürürlüğe giren en önemli düzenleme, istihdamın yanı sıra eğitime, kamu hizmetlerine, kişisel mal ve hizmetlere, ulaşım ve binalara erişimde cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan Eşitlik Yasası olmuştur. Bu kapsamda İngiltere hükümeti, cinsiyet eşitliği ve insan hakları çerçevesinde ayrımcılığı ortadan kaldırmayı, insan haklarını teşvik etmeyi ve korumayı amaçlayan bir Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu (EHRC) kurmuştur. Bu gelişmelere ilave olarak cinsiyet eşitliğine ilişkin Birleşik Krallık sınırları içinde İskoç Kadın Bütçe Grupları (SWBG) adlı bağımsız bir örgüt oluşturulmuştur. İskoç parlamentosunun kurulmasından bu yana SWBG, toplumsal cinsiyet bütçeleme tekniklerini benimsemesi için lobicilik faaliyetleri yürütmektedir (Stotsky, 2021).

3.2.7. Çek Cumhuriyeti'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Çek Cumhuriyeti Hükümeti, Çek Temel Haklar ve Temel Özgürlükler Şartı'na cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak 1993 Anayasasında yer vermiştir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamasının yasal dayanağı, Çekya Anayasası'nın (Temel Hak ve Özgürlükler Şartı) 3(1) maddesinde belirtilmiştir. Bu kapsamda cinsiyetine bakılmaksızın, herkesin hak ve özgürlüklere sahip olması gerektiği hususu vurgulanmıştır. Aynı zamanda Çek Cumhuriyeti Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğinde ilerleme kaydetmek için Avrupa Birliği ile mevzuat uyumlaştırması yapmıştır. 2009 tarihli Ayrımcılıkla Mücadele Yasası ise, cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan temel mevzuat olarak uygulamaya konulmuştur (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Çek Cumhuriyeti'nde, Kadınlar ve Erkekler için Fırsat Eşitliği Hükümet Konseyi, kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği oluşturma alanında daimi bir Hükümet Danışma Organı olarak tanımlanmaktadır. Konsey, 1033 Ekim 10 tarih ve 2001 sayılı Hükümet Kararı ile kurulmuştur. Kadınlar ve Erkekler için Fırsat Eşitliği Hükümet Konseyi, dört komiteden oluşmaktadır. Bu Komiteler, Aile İçi Şiddeti Önleme Komitesi, Mesleki, Özel ve Aile Hayatının Uzlaştırılması Komitesi, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliğinin Kurumsal Korunması Komitesi ve Kadın ve Erkeklerin Siyasette Dengeli Temsili Komitesi olarak sınıflandırılmaktadır (Office of the Czech Government, 2010). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hükümet Konseyine bağlı komiteler ve çalışma grupları, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna yönelik genel duyarlılığı artırmayı amaçlayan toplantılar düzenlemektedir (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Çek Cumhuriyeti Hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik iyileştirme çabalarına rağmen ülkede hem kadınlar hem de erkeklerin arasında cinsiyet farklarının olduğu gözlemlenmiştir. OECD'nin yayınladığı rapora göre, Çek Cumhuriyeti'nin eğitim ve çalışma alanlarında yaptığı seçimlerden dolayı cinsiyet ayrımcılığının varlığından söz edilmektedir.

Ülkede, kadın ve erkeklerin eğitim alanında yükseköğretime katılımı düşük düzeyde kaldığı görülürken, kadınların bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarında yeterince temsil edilmediği tespit edilmiştir (OECD, 2022).

3.2.8. Danimarka'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Cinsiyet eşitliği konusunda, Danimarka'da ikili bir uygulama yaklaşımı bulunmaktadır. Birinci yaklaşım, özel alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeğe ilişkin girişimler yapma esasına dayanmaktadır. Örneğin, daha fazla kadının veya erkeğin yönetime katılım sağlaması için teşvik planlamaları yürütülmektedir. İkinci yaklaşımı ise, toplumsal cinsiyet eşitliğinin diğer politika alanlarındaki hedef ve girişimlerin ayrılmaz bir parçası haline getirilmesi için çalışmalar yürütülmesi temeline dayanmaktadır (Nordic Council, 2006: 10).

Danimarka'da cinsiyet eşitliği konusunda yetkili olan Bakanlık, Toplumsal cinsiyet eşitliği politikasına yönelik yönergeyi Danimarka Parlamentosuna sunmaktadır. Danimarka hükümeti, kaynak tahsisini sağlarken toplumsal cinsiyet eşitliği hususunu da göz önünde bulundurmakta ve bu kapsamda hazırlanan projeler, cinsiyet eşitliğine dayalı maliye politikası kararları ilişkilendirilmektedir. Proje temeline dayanılarak hazırlanan bütçeler, uygulanacağı yıl oluşturacağı etkiler de dikkate alınarak, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden, mali kaynakların erkekler ve kadınlar arasında nasıl dağıtıldığına ilişkin değerlendirilmektedir (Nordic Council, 2006: 13).

3.2.9. Estonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Estonya Hükümeti, toplumsal cinsiyet sorunlarının çözümüne ilişkin olarak uluslararası sözleşmelerin onaylanması ve 2004 yılında Avrupa Birliği'ne katılım ile önemli bir yol almıştır.. Hükümet, cinsiyet eşitliğine yönelik yasal çerçeveyi, Estonya Anayasasının 12. maddesindeki, herkesin kanun önünde eşit olduğu ve hiç kimseye cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı hükmüne bağlamaktadır. Estonya hükümeti, 2004 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası ile hem kamu hem de özel sektörde kadın-erkek eşitliğini temel bir insan hakkı olduğunu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı tanımlayarak, cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmayı amaçlamıştır. İlgili yasa hükmü, devlet ve yerel yönetim yetkililerine, eğitim ve araştırma kurumlarına ve işverenlere kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmeleri gerektiği konusunda destek sağlamaları gerektiğini vurgulamaktadır (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Estonya hükümeti, kadınların işgücü piyasasında en zayıf konuma sahip olduğu öne sürmektedir. Veriler, erkeklerin istihdamının kadın istihdamına göre sadece yüzde 4,3 puan farklılık gösterdiğini, ortaya koymaktadır. Düşük istihdamın en önemli unsuru olarak da, eğitim seviyesini gösterilmektedir. Bu nedenle Estonya hükümeti, eğitim ve öğretiminde

iyileştirme yapılması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca ülkede bölgesel olarak farklılıkların olduğu tespit etmiştir (Republic of Estonia Government, 2021). Estonya hükümeti, 2016-2023 yıllarını kapsayan süreçte cinsiyet eşitliğine yönelik ulusal bir strateji yürürlüğe koymuştur. Bu strateji Kalkınma Planı'nda da yer almaktadır (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023). OECD Raporuna göre, Estonya'da cinsiyete dayalı ücret farkı son yıllarda daralmış olarak ifade edilmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkının %17,1 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (OECD, 2022).

3.2.10. Finlandiya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Cinsiyet eşitliği, Finlandiya kalkınma politikasının önceliği olarak ifade edilmektedir. Finlandiya'da, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve takip edilmesi tüm Hükümetin sorumluluğundadır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eylem planı hazırlayan Hükümet, hem erkeklerin hem de kadınların statüsünün iyileştirilmesini amaçlayan bir dizi tedbir uygulama koymuştur. Finlandiya Hükümetinin, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planına İlişkin uygulamaları da yürürlükte tuttuğu bilinmektedir (Heikkinen, 2015: 1).

Finlandiya'da Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı (MSAH), 2010 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hükümet Raporu'nu yayınlamıştır. Bakanlığın Cinsiyet Eşitlik Yasası'nın reformu ile ilgili çalışmalar düzenlendiği de bilinmektedir. Bu reformlar kapsamında, çalışma hayatında kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden işler, ekonomik ve siyasi karar alma mekanizmalarında kadınların sayısının artmasını sağlayacak uygulamalar, aile yaşamının ayrımcılığı engelleyecek adımlar ve medyadaki basmakalıp toplumsal cinsiyet imajlarının azaltılmasına yönelik çabalar öne çıkmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planının, Bakanlıkların işbirliğiyle daha kapsamlı hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda Ücret, iş ayrımının ve kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması yönünde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ulusal mekanizmaların harekete geçirildiği de bilinmektedir (Heikkinen, 2015: 2).

3.2.11. Fransa'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Fransa'da, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilkeler, 1789 ve 1946 Anayasaları ile 1958 İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirgesi temel alınarak belirtmiştir. Bu kapsamda Fransa Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasama ve politika çerçevesinde, çalışma ve sağlık alanında eşitlik haklarını sağlamak amacıyla bir dizi düzenleme yürürlüğe koymuştur (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Cinsiyet eşitliği kapsamında Fransa'da kadınlar ilk kez 1945 yılında belediye seçimlerinde oy kullanma hakkını elde etmişlerdir. Bununla birlikte Fransa'da, 1946 Anayasası ile kadınların yasalar önünde erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu vurgulanmıştır. Ayrıca Fransa'da 1947 yılında Fransa Halk Sağlığı ve Nüfus Bakanlığı'nın başına ilk kadın Bakan unvanı alan Germaine

Poinso-Chapuis getirilmiştir. (Republique Française, 2023). Fransa hükümeti, 1972 yılında eşit ücret yasasını yürürlüğe koyarak Mesleki Eşitlik Kanunu da dâhil olmak üzere çalışma hayatında cinsiyet eşitliği politikalarının iyileştirilmesi kapsamında bir dizi uygulama yürürlüğe koymuştur (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Fransa'da, Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hizmeti (SDFE) adıyla faaliyet gösteren yapı, ulusal ve bölgesel düzeyde kadın haklarını ve cinsiyet eşitliğini destekleyen bir birim olarak değerlendirilmektedir. Fransa Kadın Erkek Eşitliği Yüksek Konseyi adıyla faaliyet gösteren yapı ise, toplumsal cinsiyet eşitlik ile ilgili analizler yaparak, Hükümete öneri ve görüşler sunmaktadır. Bununla beraber ilgili Konsey, Fransa'daki cinsiyetçiliğin durumu hakkında yıllık bir rapor sunmaktadır (HCE, 2021).

3.2.12. Güney Kore'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini teşvik etmek amacıyla 1995 yılında 'Kadınların Gelişimine İlişkin Çerçeve Yasası' yürürlüğe koyan Güney Kore, kamu sektöründe kadın temsiliğini artırmayı amaçlamış ve kamu sektöründe yönetici ve üst düzey pozisyonlardaki kadınların katılımını gerçekleştirmeyi istemiştir. 1990 yıllarının ortalarında Güney Kore'nin, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların haklarını geliştirmek için aktif olarak çaba sarf ettiği görülmüştür. 2014 yılında ise Güney Kore, siyasetin, ekonominin, toplumun ve kültürün her alanında kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin giderilmesi için bir dizi düzenlemeye gitmiştir (Stotsky, 2021: 62).

Güney Kore hükümeti, Strateji ve Maliye Bakanlığı tarafından her yıl açıklanan ve kadınların işgücüne katılımını teşvik etmeyi ve cinsiyetler arası ücret farkını azaltmayı amaçlayan ekonomi politikaları oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Hükümet toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin işgücü piyasası esnekliğini artırmayı, kadınlara iş fırsatı oluşturmayı, çocuk bakımı ve diğer ev işleri sorumlulukları nedeniyle ekonomik olarak atıl durumda olan kadınlara kaliteli mesleki eğitimler sağlamayı hedeflemiştir (Stotsky, 2021: 64).

3.2.13. Hollanda'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Hollanda hükümeti, cinsiyet eşitliğinin temelini 1975 tarihli Eşit Ücret Yasası ve 1980 tarihli Erkekler ve Kadınlar için Eşit Muamele Yasası (İslak gelijke behandeling van Mannen en Vrouwen) dayandırmaktadır. Bu kapsamda Hükümet, cinsiyete yönelik ayrımcılığı yasaklamaktadır. Hollanda Hükümeti, daha sonrasında 1989, 1994, 1998 ve 2006 yıllarında ulusal hukuk ve mevzuatlarını Avrupa Birliği (AB) hukukuna uygun hale getirmeye çalışmış ve hem özel hem de kamu istihdamında kadınlar ve erkekler için eşitlik hakların tesisi konusunda adımlar atmıştır. Hollanda hükümeti, 1994 yılında yürürlüğe koyduğu Genel Eşit Muamele Yasası (Algemene Islak Gelijke Behandeling) ile din, ırk, etnik köken, siyasi inançlar, cinsiyet ve

cinsel yönelim temelinde ayrımcılık dâhil olmak üzere bütün ayrımcılıkları karşı olduğunu göstermiştir (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Hollanda hükümeti, 1998 yılından başlayan süreçte bütçeleme çalışmalarında hem yerel hem de ulusal düzeyde kadınların sorunları ve mevcut sorunların önlenmesine yönelik bütçe politikaları üzerinde çalışmalar yapmıştır. 2003 yılında Hollanda Sosyal İşler Bakanlığı aracılığıyla cinsiyete duyarlı bütçe konularıyla ilgili olarak hesap verilebilirliğin, şeffaflığın ve etkinlik prensiplerinin göz önünde bulundurulduğu raporlar hazırlanmıştır (Erkan, Şentürk, Akbaş ve Paksoy, 2012: 100).

Hollanda Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı (Bakan Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, OCW) tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele politikaları yürütülmektedir. Bakanlık, toplumsal cinsiyet eşitliği konularını Avrupa Birliği ve uluslararası ilişkilerini dikkate alarak değerlendirmektedir. Hükümet, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası anlaşmaların uygulanmasını koordine ederek, ülkede cinsiyet eşitliğinde kaydedilen ilerlemeyi izlemek ve doğrulamak istemektedir. Hollanda Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı, cinsiyet eşitliğine yönelik hazırladığı İlerleme Raporunu yılda bir kez parlamentoya rapor şeklinde sunmaktadır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

3.2.14. İrlanda'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İrlanda Hükümeti, cinsiyet eşitliğine yönelik düzenleme kapsamında kadınlar ve erkekler arasındaki fiziksel ve sosyal işlev farklılıklarını göz önünde bulundurarak gereken önemlerin alınması gerektiği üzerinde üzerine durmuştur. Hükümet, Avrupa Ekonomik Topluluğu'na (AET) üye olmasından sonra cinsiyet eşitliği mevzuatını anayasasına eklemiştir (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

İrlanda hükümeti, Çocuk, Eşitlik, Engellilik, Entegrasyon ve Gençlik konularını dikkate alarak bazı organlar oluşturmuş ve bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitlik çalışmalarını yürütmüştür. İrlanda'da cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması kapsamında sorumluluğa sahip Bakanlık, toplumsal cinsiyet ve ayrımcılıkla mücadele politikasının hazırlanmasından, izlenmesinden ve gözden geçirilmesinden, ayrıca uygulanmasından ve tanıtımından sorumlu tutulmaktadır. Ayrıca, Bakanlığın toplumsal cinsiyet bütçelemesi de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği süreçlerinin ve metodolojilerinin uygulanmasını koordine etmek gibi yükümlülükleri bulunmaktadır. Ayrıca İrlanda'da hükümetten bağımsız bir biçimde faaliyet gösteren İnsan Hakları ve Eşitlik Komisyonu da (IHREC) cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması kapsamında sorumluluklar üstlenmektedir (IHREC, 2019).

İrlanda'da, eşitlik bütçelemesi olarak da ifade edilen toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, ilk olarak 2018 yılında pilot çalışma biçiminde uygulanmıştır. Ardından 2019 yılında aynı temelle hazırlanan bütçenin kapsamı, daha geniş çapta ulusal eşitlik stratejilerinden yararlanılarak,

yoksulluk ve sosyoekonomik eşitsizlik hususları da bütçe sürecine dâhil edilerek genişletilmiştir. (Áine Travers, National Women's Council of Ireland, 2012: 4).

3.2.15. İspanya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İspanya'da toplumsal cinsiyet eşitliği, 1978 Anayasasında güvence altına alınmıştır. Anayasaya dayalı fırsat eşitliğini teşvik eden ilk planlar ise 1988 yılında uygulamaya konmuştur. İlgili planların uygulanma süreci içerisinde Kadın Enstitüsü tesis edilmiştir. İspanya'da toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsallaşmasında en önemli dönüm noktası, 2007 yılında gerçekleşmiş olup bu dönemi izleyen süreçte bütünsel ve modern bir yaklaşım benimsemiştir. Kadın- erkek eşitliği ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması konusunda toplumsal cinsiyet etki değerlendirme raporlarının üretilmesi gerekliliği vurgulanmıştır (Stotsky, 2021: 71).

İspanya'nın, eşitlik anlayışını sağlamak adına her türlü ayrımcılığa karşı uluslararası anlaşmalara ve sözleşmelere bağlı olduğu gözlemlenmiştir. Eşitlik Komisyonunun bulunduğu İspanya'da, toplumsal cinsiyetle ilgili konularda verilerin toplanması Ulusal Bilimler Enstitüsü'nün sorumluluğundadır. İstatistik, Kadın ve Eşit Fırsatlar Enstitüsü ve Mali Araştırmalar Enstitüsü toplumsal cinsiyet etkisi üzerine ekonomik çalışmalar yürütmektedir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023). Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında şiddete karşı planların ve politikaların yürürlükte olduğu İspanya'da, gerek harcama politikaları gerekse gelir politikaları oluşturulurken cinsiyet, çocuk ve ailevi durumların dikkate alındığı bilinmektedir. Bu kapsamda örneğin; çalışan anneler için uygulanan vergi kredileri ile kadınların işgücüne katılımını teşvik etmede ücretsiz eğitim harcamaları önemli bir rol oynamaktadır (Stotsky, 2021: 72).

3.2.16. İsrail'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İsrail için cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda yeterli bir veriye ulaşılamamakla birlikte, ülkede cinsiyet eşitliğine yönelik ortaya konulan yaklaşımlar, ileriye yönelik bütçelemeye ilişkin bir fikir verebilecektir.

İsrail, tarihi süreç içerisinde dini değerlerin daha baskın olması nedeniyle cinsiyet eşitliğine yönelik yasal olarak etkin uygulamalar sağlayamamıştır. İsrail Anayasası, kadınlar için tam olarak eşit haklar sağlamasa da, Bağımsızlık Bildirgesi ve 1951 Kadın Eşit Haklar Yasası (WERL) siyasi ve sosyal ayrımcılığın önlenmesine yönelik güçlü bir argüman ortaya koymuştur. Ancak İsrail'de ataerkil dini değerlerin daha baskın olması, 1951 Kadın Eşit Haklar Yasası'nın (WERL) işleyişi önünde engel oluşturmaktadır. Tüm bu gelişmelere rağmen İsrail yasama organı, cinsiyet eşitliğini sağlamak için 1992 yılında İnsan Onuru ve Özgürlüğü Temel Yasasını kabul etmiştir. Bu yasa ile özellikle çalışan ve anne olan kadınlar için eşit haklar

sunulmaya çalışılmıştır. 1987 yılında, kadınların statüsünü ve eşit haklarını iyileştiren bir dizi yasa ve değişiklikler kabul edilmiştir. Eşit emeklilik yaşı, eşit işe eşit ücret, cinsel taciz yasaları, orduya eşit katılım gibi uygulamalar gündemde kalmıştır. 2000 yılında ise Kadın Eşit Haklar Yasası ile kadınlar için fırsat eşitliği, olumlu eylem ve uzlaşmayı içerecek şekilde değişikliklere gidilmiştir. Buna ilave olarak İsrail hükümeti, aile içi şiddet ve taciz dâhil olmak üzere kadına yönelik şiddeti ele alan yasalar kabul etmiştir. Ayrıca cinsiyete dayalı şiddet yasa dışı kabul edilerek, şiddete maruz kalanlar için koruma emirleri çıkarılmasına yönelik uygulamalar söz konusu olmuştur (Radday, 2021). Bu bilgiler ışığında ileriye yönelik olarak İsrail Hükümetinin cinsiyete duyarlı bütçelemeyi kabul etme potansiyeli mevcut görünmektedir.

3.2.17. İsveç'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İsveç hükümeti, feminist yaklaşımı destekleyen bir duruş sergilemektedir. Hükümet bütçesinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak biçimde tasarlanması bu yaklaşıma delil oluşturmaktadır. İsveç Hükümeti, 1988 yılında hazırlamış olduğu bütçe tasarısında cinsiyete dayalı yaklaşımı dikkate almış ve ortaya çıkartmış olduğu raporla birlikte faaliyetlere başlamıştır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023). İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliği politikasıyla kadın ve erkeklerin toplumu ve kendi yaşamlarını şekillendirmek için aynı güce sahip olmaları amaçlanmıştır. Ekonomik kaynakların dağılımı bu hedefin merkezi bir parçası olarak kabul görmektedir. Ekonomik cinsiyet eşitliği için kadınların ve erkeklerin yaşamları boyunca ekonomik bağımsızlık sağlayan ücretli iş konusunda aynı fırsatlara ve koşullara sahip olmaları hedeflenmektedir (Sveriges Kommuner och Landsting, 2021).

3.2.18. İsviçre'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İsviçre hükümeti, erkekler ve kadınlar için eşit hak ve fırsatları teşvik etmek amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası'nın (GEA) uygulamaya koymuştur. Bu yasa ile özellikle kadın ve erkeklerin çalışma hayatındaki her türlü ayrımcılık yaratan sorunlarına ilişkin olarak yasaklama kararı alınmıştır. Ayrıca bu yasa aracılığıyla hükümet, Federal Cinsiyet Eşitliği Dairesi'ni (FOGE) kurmuştur ve dairelerin görevlerini tanımlamıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası, 24 Mart 1995 tarihinde Federal Meclis tarafından kabul edilmiş ve 1 Temmuz 1996 tarihinde yürürlüğe girmiştir (FEDLEX, 2023). Federal Cinsiyet Eşitliği Dairesi (FOGE), Federal İçişleri Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmaktadır. Görev süreci federal düzeyle sınırlı kalmaktadır. Bu kapsamda Cinsiyet Eşitliği Ofisleri kantonlarda ve bazı büyük şehirlerdeki belediyelerde de bulunmaktadır (FOGE, 2018).

İsviçre'de kadın ve erkek bireyler arasında hak eşitliği, 1980'li yılların başında İsviçre Anayasası ile güvence altına alınmıştır. İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası, birçok alanda kadın ve erkeklerin aynı haklara sahip olacağını ve erkekler ile kadınların, eşit değerdeki işler

için eşit ücret almaları gerektiğini hükme bağlamıştır. İsviçre’de özellikle istihdam alanlarında cinsiyete dayalı eşit hakların sağlanmasına yönelik girişimlerde bulunulmuştur. Bu kapsamda işe alım, görevlerin atanması, çalışma koşullarının ayarlanması, ücretlendirme, eğitim ve mesleki gelişim gibi süreçlerde politikalar oluşturulmuştur (Noghero, 2022).

İsviçre hükümeti, çalışma hayatına ilişkin olarak cinsiyet ayrımcılığına yönelik cinsel taciz sorunlarına karşı yasaklar getirmiştir. Bu hususlar, İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası’nın dördüncü maddesinde belirtilmiştir. Ayrıca, İsviçre hükümeti, kadın ve erkek çalışanlarının haklarına ilişkin olarak İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası’nın beşinci maddesi gereğince kadın veya erkeklerin tazminat alma veya davaya bağlı bir biçimde tazminat davası açma gibi haklara sahip olduklarını belirtmiştir. Tazminat, ortalama İsviçre maaşına dayanarak ve koşullar dikkate alarak, asgari düzeyde belirlenmiştir. Aynı zamanda, yasa aracılığıyla, kuruluşlara statü tanınarak, mevcut yasal hakların uygulanmasını kolaylaştırıcı tedbirlerin alınması amaçlanmaktadır. Bu yasa uygulaması, cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine veya çalışanların çıkarlarının korunmasına ilişkin olarak kuruluşlarda ayrımcılığa uğrayan kişilerin kendilerini ifşa etmek zorunda kalmadan dava açabilmesine imkân tanımaktadır (FEDLEX, 2023).

3.2.19. İtalya’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İtalya Hükümetinin, cinsiyet eşitliğine yönelik belirledikleri politikalar, annelerin, çocukların ve gençlerin sosyal açıdan korunmasına ve kadınlar için eşit ücrete odaklanmaktadır. 1996 yılından günümüze kadar İtalya’da cinsiyete duyarlı politikaların teşvik edilmesi söz konusu olmuş ve kadın haklarını destekleyici hükümet eylemleri gündemde kalmıştır. Cinsiyet dayalı bütçelemenin genel çerçevesi 1999 yılında tanıtılmıştır. İtalya’da ilk pilot cinsiyet bütçesi raporu, 2016 yılının sonunda hazırlanmıştır. Bu kapsamda bütçenin performans yönetimi içine dâhil edilme süreci gündeme gelmiş ve uygulama, bütçenin program tabanlı yapısı aracılığıyla işlerlik kazanmıştır. Bütçe genelgesi, hükümet organlarının performans sunmasını gerektirmektedir. İtalya’da bütçe onay süreci ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme girişimleri, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmektedir (Stotsky, 2021: 59-62).

3.2.20. İzlanda’nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

İzlanda hükümeti, 2009 yılında eşit hakların İzlemesi kapsamında bir çalışma grubu oluşturmuştur. Bu çalışma grubu, 2008 yılındaki ekonomik kriz ve 2009 yılında siyasi değişimlerinden dolayı ortaya çıkan ekonomik durumun etkisini toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirmek amacıyla oluşturulmuştur. Bu kapsamda, ekonomik krizin etkisi ile kadınların erkeklere göre daha fazla işsiz kaldığı ve bununla birlikte hükümetin bütçe

kesintilerinden kadınların daha çok zarar gördüğü ortaya çıkmıştır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

3.2.21. Japonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Japonya'da cinsiyet eşitliği ilkesi, 1999 yılında "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temel Yasası" aracılığıyla belirlenmiştir. Bu kapsamda her beş yılda bir planlamalar yapılmaktadır. "Cinsiyet Eşitliği Temel Planı", hükümetin ana politikasını ortaya koyan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için önlemleri içermektedir. Buna ilişkin olarak kadınların işgücüne aktif katılımını teşvik edecek politikalar uygulamaktadır. 2020 yılında, Japonya Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak kadınların istihdamını artırmaya odaklanmıştır. Japon hükümeti cinsiyet eşitsizliği konularını ele almaya yardımcı olmak için 2015 yılında, merkezi hükümet düzeyinde bir dizi yaklaşım benimsemiştir. Japonya'da Cinsiyet Eşitliğine ilişkin hususlar, Bakanlıklar arası statüde konumlanan bir komite tarafından koordine edilmektedir (Stotsky, 2021: 59-62).

3.2.22. Kanada'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Kanada, 1995 yılı içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik "Federal Plan" adıyla bir dizi plan hazırlamıştır. Kanada Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında 2000'li yıllarda yeni gelişmeler sağlayıp yaş, eğitim, dil, kültür ve gelir gibi toplumsal cinsiyete ilişkin demografik unsurları dikkate alarak cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamalarına yönelik ayrıntılı bir analiz oluşturmuştur. Bu kapsamda, sigarayı bırakmaya yönelik teşvik politikaları, doğum izinleri gibi alanlarda çalışmalar yapılmıştır. Bunun dışında ülkede ayrımcılık yaşayan göçmenlerle ilgili yerleşim ve barınak yerleri konusunda planlamalar ele alınmıştır. Bununla beraber ulaşım alanında toplu taşımaya ilişkin toplumsal cinsiyeti dikkate alacak politikalar hayata geçirilmiştir (Status of Women Canada, 2016).

3.2.23. Kolombiya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Kolombiya Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek politikalar tasarlama ve uygulamaya ilk olarak kadın haklarına ilişkin yapılan uluslararası sözleşmeleri onaylamaya başlamıştır. Bu doğrultuda Hükümet, yasalarını uluslararası sözleşmelerin taahhütlerini yansıtacak şekilde düzenlemiştir. Hükümet, 2000'li yıllarda Kota Yasasını çıkararak, kadınların kamu yönetiminde üst düzey karar alma pozisyonlarına gelmelerinin önünü açmıştır. 2011 yılında yürürlüğe giren Seçim Reform Yasasıyla kadınların en az yüzde 30 düzeyinde seçimlere katılımının sağlanmasına çalışılmıştır. Kolombiya hükümeti tarafından 2013 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir ulusal politika oluşturulmuştur. Ayrıca Kolombiya hükümeti,

2018-2022 Ulusal Kalkınma Planlarında kadın hakların korunmasına ve kadınların ekonomik, politik alanda güçlendirilmesine yönelik amaç ve hedefler ortaya koymuştur (OECD, 2020: 14).

Kolombiya hükümeti, kadın haklarının korunması amacıyla hem merkezi hem de yerel düzeyde orta ve uzun vadeli planlarla uyumlu iyileştirme çalışmaları uygulamıştır. Kolombiya'da toplumda olumsuz cinsiyet kalıp yargılarını yıkmak ve siyaset alanında kadınların olumlu algılanmasını teşvik etmek maksadıyla bir dizi kamu kampanyaları düzenlenmiştir. Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal farkındalığı arttırmak amacıyla belediyelerde danışman kurulları oluşturulmuştur (OECD, 2020: 18).

3.2.24. Kosta Rika'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Kosta Rika için cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda yeterli bir veriye ulaşılamamakla birlikte, ülkede cinsiyet eşitliğine yönelik ortaya konulan yaklaşımlar, ileriye yönelik bütçelemeye ilişkin bir fikir verebilecektir.

Kosta Rika Hükümeti, kadınların eğitime eşit katılımını ve eğitimin ortaya çıkaracağı katma değeri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada temel bir ön koşul olarak görmektedir. Kosta Rika hükümetinin çabaları sayesinde, kadınların eğitim durumunda kademeli bir iyileşme sağlamıştır. Kosta Rika hükümeti tarafından 2002 tarihinde yayınlanmış olan raporda ülkenin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından yol almakta olduğu vurgulanmıştır (Stein ve Morales, 2003: 3). Bu noktada Kosta Rika Hükümetinin eğitim konusunda göstermiş olduğu bu çabanın istikrarlı bir biçimde devam edip etmediğini incelemek gerekmektedir. Aynı zamanda Kosta Rika için cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda bir yargıya varabilmek adına Hükümetin kadın haklarına ilişkin ortaya koymuş olduğu güncel politikaların da incelenmesi önem arz etmektedir.

3.2.25. Letonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Letonya için cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda yeterli bir veriye ulaşılamamakla birlikte, ülkede cinsiyet eşitliğine yönelik ortaya konulan yaklaşımlar, ileriye yönelik bütçelemeye ilişkin bir fikir verebilecektir.

Letonya Hükümeti, kadınlar ve erkekler için sağlanacak eşit haklar ve fırsatları, temel bir insan hakkı olarak belirlemiştir. Letonya Cumhuriyeti Anayasası'nın 91. maddesinde "Letonya'daki tüm insanlar kanunlar ve mahkemeler önünde eşittir. İnsan hakları, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmaktadır" şeklinde vurgu yapılmaktadır (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Letonya insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında birçok uluslararası üyeliğe katılım sağlamıştır. Letonya'nın insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki taraf

olduğu belgeler, bu ülkenin demokratik bir ülke olarak değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda Letonya'da çeşitli kanunlar, sektörler ayrımcılığı yasaklamaktadır. Tüm bu gelişmelere ilave olarak Letonya, 18 Mayıs 2016'da Avrupa Konseyi Kadına Yönelik Şiddet Sözleşmesi'ni imzalayarak, kadına yönelik ve aile içi şiddetin önlenmesini amaçlamıştır (Labklajibas Ministrija, 2020). Bu bilgiler ışığında ileriye yönelik olarak Letonya Hükümetinin cinsiyete duyarlı bütçelemeyi kabul etme potansiyeli mevcut görünmektedir.

3.2.26. Litvanya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Litvanya için cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda yeterli bir veriye ulaşılamamakla birlikte, ülkede cinsiyet eşitliğine yönelik ortaya konulan yaklaşımlar, ileriye yönelik bütçelemeye ilişkin bir fikir verebilecek niteliktedir.

Litvanya'da toplumsal cinsiyet eşitliği, mevzuatta yasal olarak koruma altına alınmıştır. Bu kapsamda Litvanya Cumhuriyeti, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Yasası'nın 3. Maddesinde yer alan eşit hakların sağlanmasına yönelik hüküm gereğince tüm devlet ve belediye kurum ve kuruluşlarına yetkiler vermiştir. Bununla birlikte Hükümet, fırsat eşitliği sağlamayı amaçlayan programlar ve tedbirlerin geliştirilmesine yönelik girişimlerde bulunmakta ve kadın ile erkeklerin eşit haklarını ihlal etmeden idari ve kamu hizmetlerini sağlamayı hedeflemektedir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023). Aynı zamanda Hükümet, sektörel ve toplumsal açıdan cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasına yönelik girişimlerde de bulunmaktadır. Bu kapsamda Hükümet, iş piyasasında cinsiyete eşitliğine dayalı iyileşmeyi, ders kitaplarında ve diğer öğretim materyallerinde kadın ve erkeklere yönelik ayrımcı olmayan yaklaşımı teşvik etmeyi istemektedir. Tüm bu gelişmelerle birlikte 2018–2021 yılları arasındaki dönemi içeren Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Ulusal Programının cinsiyete dayalı sektörel ve mesleki ayrımı azaltmaya yönelik olduğu da bilinmektedir. Bu bilgiler ışığında ileriye yönelik olarak Litvanya Hükümetinin cinsiyete duyarlı bütçelemeyi kabul etme potansiyeli mevcut görünmektedir.

3.2.27. Lüksemburg'un cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Lüksemburg, cinsiyet eşitliğini anayasal hak kapsamında güvence altına almıştır. Bu kapsamda anayasal güvence, kadınlar ve erkeklerin hak ve görev paylaşımının eşit bir biçimde yapılacağını taahhüt etmektedir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Lüksemburg Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal yapıda desteklemek amacıyla Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik Bakanlığı (MEGA) (Ministère de l'égalité entre Femmes et Hommes) kurmuştur. Bu Bakanlık, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili hükümet kararlarının koordinasyonunu, uygulanmasını, denetlemesini ve izlemesini sağlamaktadır. Aynı zamanda Bakanlık, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasını hazırlamakla birlikte, cinsiyet eşitliğine

yönelik yapılan faaliyetler hakkında da her yıl parlamentoya rapor sunmakta ve cinsiyet temalı eğitim materyalleri yayınlamaktadır (Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg: 2006).

Lüksemburg hükümeti, cinsiyet eşitlik faaliyetlerini kurumsal açısından yürütmek amacıyla Bakanlıklar Arası Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi'ni kurmuştur. Bu Komite, Bakanlıklar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği eylemlerinin izlenmesi ve uygulanması için koordinasyon organı olarak görev yapmaktadır. Aynı zamanda Komite, Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitlik Bakanlığı (MEGA) ile koordineli şekilde faaliyetlerini yürütmektedir (Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg: 2006). Tüm bunlara ilave olarak Lüksemburg'un toplumsal cinsiyet eşitliği organı olan Eşit Muamele Merkezi (Le Centre pour l'Égalité de traitement) etnik köken, cinsiyet, din, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi ayrımcılık konuları ile ilgilenmektedir (Le Gouvernement Du Grand-Duché De Luxembourg, 2006). Eşit Muamele Merkezi (CET), ayrımcılığın farklı gerekçeleri hakkındaki toplumun algıları ve kurumun faaliyetleri hakkında bilgileri değerlendirerek raporlar hazırlamakta ve bunları Temsilciler Meclisine sunmaktadır (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023). Tüm bu gelişmeleri takip eden bir ülkenin cinsiyete dayalı bütçeleme konusunda yakın zamanda somut adımlar atabileceğini söylemek mümkündür.

3.2.28. Macaristan'ın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Macaristan'da toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına odaklanılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulamaya konulması, ülkenin 2004 yılında Avrupa Birliği'ne (AB) katılım süreciyle başlamıştır. Macaristan'da cinsiyet eşitliğine yönelik temel kanunu 1 Ocak 2012 tarihinde yürürlüğe koymuştur. Macaristan Anayasasının 15. Maddesinde cinsiyet eşitliğine ilişkin "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olacaktır" ibaresine yer verilmektedir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Macaristan'da toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sorumluluk doğrudan doğruya Aile İşlerinden Sorumlu Bakana ait bulunmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet sorunlarının ele alınması, Evlat Edinme ve Kadın Politikası Dairesinin alt departmanında konumlanan Kadın Politika Birimi tarafından yürütülmektedir. Bu Birim, kadınların ve çocukların sağlık ve refahlarının korunmasına yönelik olarak hükümet programlarının koordinasyonuna katkıda bulunmaktadır. Macaristan Hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitlik çalışmalarını, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Teşviki Ulusal Stratejisi" kapsamında yürütmektedir. Bununla birlikte Hükümet, Avrupa Birliği için hazırlanan "Aile ve Toplumda Kadınların Güçlendirilmesi Eylem Planı 2021-2030" kapsamında da faaliyetler sürdürmektedir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2022).

3.2.29. Meksika'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Meksika'da cinsiyet eşitliğine dayalı iyileştirme süreci, 1990 yılında kadın haklarının korunmasına yönelik "Foro" adlı bir kadın organizasyonunun kurulmasıyla başlamıştır. Bu organizasyon aracılığıyla kadınlara ilişkin bütçe içerisindeki kamu harcamalarının azalmakta olduğu, kamu maliyesinde kadınların haklarına daha fazla önem verilmesine yönelik bütçeleme çalışmalarının yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Bu sürecin takip ve kontrollerinin sağlanması amacıyla bir komite oluşturulmuştur. Bu komite, kadının yoksullaşmasının önlenmesini amaçlayarak, kamu bütçenin yüzde 50 düzeyinin kadınlara yönelik olarak kullanılması gerektiğini savunmuştur (Erkan, Şentürk, Akbaş ve Paksoy, 2012: 101).

3.2.30. Norveç'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Norveç Hükümeti, cinsiyet eşitliğine yönelik ilk adımı "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne (CEDAW) taraf olarak atmıştır. Sözleşmeyi, 5 Mart 2002'de onaylayan Norveç Hükümeti, ilgili sözleşmenin hükümlerini daha önce yürürlüğe konulan Cinsiyet Eşitliği Yasası aracılığıyla kendi iç hukukuna dâhil etmiştir (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Norveç Hükümeti tarafından Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Yasası 1 Ocak 2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İlgili yasa ile cinsiyet, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim, cinsel kimlik ve cinsel ifade temelinde ayrımcılığa karşı bir koruma oluşturulmuştur. Aynı zamanda Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Yasası, cinsiyet, hamilelik, doğum veya evlat edinme ile bağlantılı izin ve bakım sorumlulukları temelinde ayrımcılığa karşı da koruma sağlamaktadır. Yasanın amacı toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmektir. Bu yasa ile kadınlar ve erkeklerin eğitimde, istihdamda, kültürel ve mesleki gelişimde eşit fırsatlara sahip olacaklarına vurgu yapılmıştır. Aynı zamanda kadınların konumunu iyileştirme özel amacına yönelik maddeler içeren Yasa, ülkede mevcut olan kamu otoritelerini, toplumun her alanında eşitliği teşvik etmeye yönelik aktif olarak çalışmakla yükümlü tutmuştur. Diğer taraftan bu yasa İşverene de sorumluluklar yükleyerek toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamaya yönelik yapılan girişimlerin rapor edilmesini öngörmektedir (Segaard, Kjaer ve Saglie, 2022). Norveç'te cinsiyet eşitliğine yönelik bu gelişmeler, ülkede cinsiyete yönelik bütçeleme sisteminin uygulanması için altyapının mevcut olduğunu gözler önüne sermektedir.

3.2.31. Polonya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Polonya Hükümeti, 1997 yılında kabul edilen Anayasa uyarınca, Polonyalı kadınlara ve erkeklere eşit haklar vermektedir. Polonya Anayasası, kadınlar ve erkeklerin, özellikle eğitim, istihdam ve terfi konularında eşit haklara sahip olduklarını ve benzer değerdeki işler için eşit

tazminat, sosyal güvenlik, görev yapma ve kamu onur ve nişanları alma hakkına sahip olacaklarını vurgulamaktadır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Polonya'nın Avrupa Birliği'ne (AB) katılımı ve ardından AB ilkelerine uyumu ile birlikte, 26 Haziran 1974 tarihli İş Kanunu Yasası'nda önemli değişiklikler yapılmış ve kadın ile erkeklerin eşit koşullara sahip olması anlamında iyileştirmeler söz konusu olmuştur. 2010 yılında, cinsiyet eşitliği konusunda Avrupa Birliği düzenlemelerinin uygulanmasına ilişkin yürürlüğe giren kanun ile eşitlik hakları ve ayrımcılık yasağı konularını kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır. 2010 tarihli Yasa'nın ilk maddesi, bir kişinin cinsiyeti, ırkı, etnik kökeni, milliyeti, dini, mezhebi, inançları, engelliliği, yaşı veya cinsel yöneliminin eşitsizliğe neden olmaması üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu yasadan önce Polonya, ilk olarak 1997 yılında Kadınlar için Ulusal Eylem Planı'nın (NAP) kabul edilmesiyle toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için harekete geçmeyi taahhüt etmiştir (Stostsky, 2021). İş Kanununda ve diğer düzenlemelerle cinsiyet eşitliği konusunda iyileştirmelere önem veren Polonya Hükümetinin cinsiyete dayalı bütçelemeyi hataya geçirme konusunda istekli olacağını söylemek yanıltıcı olmayacaktır.

3.2.32. Portekiz'in cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Portekiz, 1976 Anayasasının 13.maddesinde eşitlik ilkesine yer vererek, eşitlik haklarını korumayı amaçlamıştır. Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'nun (CIG) mevcut olduğu Portekiz'de, toplumsal cinsiyet bütçelemesi ve buna ilişkin etki değerlendirmeleri ile ilgili yükümlülükler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamak için oldukça gelişmiş bir politika ve yasal çerçeve mevcuttur. Portekiz'de cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinden sorumlu hükümet organları vardır. Bunlardan birisi de cinsiyet eşitliğine odaklanan Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonudur. Bu komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika alanlarına entegrasyonunu sağlayacak toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanmaktadır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

Portekiz, cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak eylem planları ve stratejileri uygulama konusunda 1997'den başlayarak bir dizi plan uygulamaya koymuştur. Örneğin; Mevcut Ulusal Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmama Stratejisi 2018 yılında uygulanmıştır ve 2030 yılına kadar yürürlükte kalacaktır. Strateji şu anda BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile yakından uyumludur ve daha uzun vadeli bir bakış açısına sahiptir. Portekiz Hükümeti'nin toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında bazı faaliyetlerin yerine getirilmesine yönelik belirli bir bütçesi mevcuttur. Portekiz'de 2017'den bu yana, devlet bütçesi kapsamında aile içi şiddeti önleme ve bunlarla mücadele politikalarına yönelik bir bütçe başlığı bulunmaktadır (Portugal Mais Igual, 2022).

3.2.33. Slovakya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Slovakya hükümeti, 2021 dönemine kadar cinsiyet eşitliğini teşvik eden herhangi bir özel strateji, yasa veya yönetmelik benimsememiştir. Öte yandan 2014-2019 yılları arasındaki dönemi içeren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Stratejisi; Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır. Bu strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bilime, araştırmaya ve yükseköğretime entegrasyonunu desteklemektedir. Planlı önlemler, toplumsal cinsiyetin yaygınlaştırılması, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması ve kadınların karar alma süreçlerine katılımı gibi konulara odaklanmıştır. Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı; Eğitim, Bilim, Araştırma ve Spor Bakanlığı; İnsan Hakları, Azınlıklar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hükümet Konseyi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ile birlikte bir dizi önlemlerin uygulanmasından sorumlu tutulmuşlardır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2023). Planlı önlemler ve stratejilerle cinsiyet eşitliği konusunda iyileştirmelere önem veren Slovakya Hükümetinin cinsiyete dayalı bütçelemeyi hataya geçirme konusunda istekli olacağını söylemek mümkündür.

3.2.34. Slovenya'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Slovenya, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik hususları, Kadınlar ve Erkekler için Eşit Fırsatlar Yasası aracılığıyla iç hukuk işleyişine dâhil etmiştir. Bu düzenlemeden önce, 1990 yılında, Slovenya Cumhuriyeti Meclisi'nde Kadın Politikası Komisyonu kurulmuş ve böylelikle kadınların erkeklere kıyasla eşit konuma erişmelerinin yolu açılmıştır. Kadın Politika Komisyonu, hâlihazırda sivil ve toplumsal hareket kuruluşları ve profesyonel kamuoyu ile işbirliği yaparak çalışmalarını sürdürmektedir. Ardından Slovenya Cumhuriyeti Hükümeti, 1992 yılında Kadın Politikası Ofisi kurmuştur. Kadın Politikası Ofisi tarafından ülkedeki kadının statüsünü olumlu yönde etkilemek adına bir rapor hazırlanmıştır. Raporla, kadınların eğitim, istihdam, siyaset, aile ve sağlık alanlarında yaşamış oldukları süreçler ele alınmıştır (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2022).

Slovenya hükümeti, Birleşmiş Milletler Sözleşmesini imzalamasıyla birlikte 1993 yılında kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için bir dizi önlemlere yönelik ön rapor sunmuştur. Buna göre eşit muamele ilkesinin ihlalini cezai bir suç olarak kabul edilmiştir. Bununla beraber cinsiyet farklılığına dayalı olarak birini insan haklarından ve temel özgürlükten mahrum bırakan, sınırlayan bir kişinin cezalandırılacağı hususu yasal olarak benimsenmiştir. Buna ilave olarak İnsan Hakları Ombudsman Yasası'nın kabulü ile birlikte ilk İnsan Hakları Ombudsmanı 1 Ocak 1995 tarihinde göreve başlamıştır (Jeram ve Sauperl, 2018).

1996 yılında Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Politikası Komisyonu'nun kurulmasıyla beraber toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın geliştirilmesini sağlayan Eğitimin Örgütlenmesi ve Finansmanı Yasası yürürlüğe girmiştir. Bununla birlikte Slovenya Cumhuriyeti, Garanti ve Bakım Fonu Yasasını yürürlüğe koymuş ve nafaka ödemelerinin

ödenmemesi durumunda, bu fonun devreye girmesini taahhüt etmiştir (Equal Opportunities for Women and Men Act, 2002).

3.2.35. Şili'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Şili'de cinsiyet eşitliği ve cinsiyete dayalı bütçeleme kapsamında çok az bir veriye ulaşıldığından dolayı, ilgili ülkeye yönelik bir değerlendirme yapmak doğru olmayacaktır. Ancak bu kapsamda Şili'ye ilişkin elde edilen çok sınırlı veriler şu şekildedir:

Şiili hükümeti tarafından 1990 yılında Kadın Hizmetleri Dairesi kurulduğu ve 2016 yılında Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanlığının oluşturulduğu görülmektedir (OECD, 2021). Bu sınırlı bilgiler ışığında Şili Hükümetinin cinsiyet eşitliği konusunda önemli adımlar attığı ve bu kapsamda ileriye yönelik olarak cinsiyete dayalı bütçeleme sistemini benimseyebileceği yargısına varılabilir.

3.2.36. Türkiye'nin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Türkiye'de cinsiyet eşitliğine yönelik olarak 1924 yılında yürürlüğe giren Tevhidi Tedrisat Yasasıyla tek bir yapı içerisinde kadınlara ve erkeklerle eşit öğrenim olanağı sağlamıştır. Bununla beraber 1926 yılında Türk Medeni Kanunun onaylanmasıyla kadının toplumdaki yeri ve sosyal yaşamı döneme uygun biçimde düzenlenmiş ve kadınlara yönelik temel haklar sağlanmıştır. Türkiye'de kadınlar 1930 yılında yerel yönetimlerde seçme ve seçilme hakkına sahip olmuştur. Daha sonra 1934 yılında kadınlar milletvekili seçme ve seçilme hakkını elde etmişlerdir. Cumhuriyet döneminde yapılan reformlar çerçevesinde kadınların elde etmiş olduğu hak ve kazanımlar, onların kamusal alana girmelerine ve erkeklerle birlikte kalkınma sürecine katılmalarına yol açmıştır (KSGM, 2008: 13).

Türkiye'de ulusal olarak eşitlik anlayışı, 1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasındaki "herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklinde geçen hükmüyle benimsenmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına 2004 yılında "kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" maddesi eklenerek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yasal çerçeve ortaya konulmuştur (Önal, 2020: 32). Türkiye'de, toplumsal cinsiyete yönelik bütçeleme çalışmalarına, ilk kez, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı çerçevesinde yer alan "Toplumda Kadın Katılımı" Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda değinilmektedir. Raporla toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda farkındalık oluşturulması ve buna yönelik örnek uygulamalar geliştirilmesi hususları yer almaktadır (KEFEK, 2014: 25).

Türkiye Cumhuriyeti, cinsiyet eşitliğine yönelik uluslararası sözleşmelere taraf olarak toplumsal cinsiyet çalışmalarını yaygınlaştırmayı amaçlamıştır. Bu kapsamda, 1985 yılındaki

Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi (CEDAW), 1995 yılındaki Pekin Deklarasyon ve Eylem Planı ile Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anlaşmaları, 2000 yılındaki Binyıl Kalkınma Hedefleri, 2008 yılındaki Avrupa Sosyal Şartı ve İslam İşbirliği Teşkilatı Kadının İlerlemesi Eylem Planı ve 2012 yılındaki Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri gibi uluslararası sözleşme ve planlara taraf olunmuştur (On birinci Kalkınma Planı, 2018: 14).

2006 tarihindeki 26218 sayılı Resmi Gazete 'de bildirilen ve yürürlüğe konulan "Çocuk ve Kadınlara Yönelik Şiddet Hareketleriyle Töre ve Namus Cinayetlerinin Önlenmesi İçin Alınacak Tedbirler" adlı genelge ile kadınların aleyhine olacak her türlü şiddet ve eylemlerin önlenmesine ilişkin faaliyetlerin devlet politikası olarak kabul görüleceği bildirilmiştir. Bu faaliyetlere yönelik devlet tarafından bir bütçe oluşturulacağı ve toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme sonuçlarının ulaşabilir olacağı üzerinde durulmuştur (KEFEK, 2014: 25).

3.2.37. Yeni Zelanda'nın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Yeni Zelanda hükümeti, 1973 yılında yürürlüğe koymuş olduğu aile içi amaçlı yardım ile ebeveyn ve iş arayan bireylerin eş desteği olmadan yükümlülüğü altındaki çocuklara bakabilmelerine yönelik destekler sağlamıştır. 2010 yılında Kaza Tazminatı Değişiklik Yasasıyla tam zamanlı ücretsiz çalışan kadınlara maddi fayda sağlayacak imkânlar oluşturulmuştur. Bununla birlikte iş alanında mesleki gelişime yönelik eşit istihdam ile ilgili haklar tanımlanmıştır (OECD, 2015).

Yeni Zelanda Hükümeti, İş ve çalışma koşullarında cinsiyet eşitliğine yönelik olarak 1972 yılında Eşit Ücret Yasasını yürürlüğe koymuştur. 1990 yılında çıkarılan Yeni Zelanda Haklar Bildirgesi Yasasıyla, tüm Yeni Zelanda vatandaşları cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı korumaya alınmıştır. (Ngā Tika Tangata O Aotearoa, 2010). Çalışma ve istihdam alanında, Yeni Zelanda'da yaşayan kadınlara yönelik istihdam eşitliği açısından hükümetin mevcut hedefleri ve öncelikleri belirlenmiştir. Bu hedeflerin ülkenin ekonomideki refahını artırma amaçlarıyla bağlantılı olduğu görülmektedir. Hükümet, kadınların sosyal ve ekonomik başarılarının en üst düzeye çıkarılması ve çalışma ile sosyal ortamda daha fazla fırsata sahip olabilmelerine yönelik girişimler ortaya koymaktadır (OECD: 2020). Bu bilgiler ışığında Yeni Zelanda Hükümetinin cinsiyet eşitliği konusunda önemli adımlar attığı ve bu kapsamda ileriye yönelik olarak cinsiyete dayalı bütçeleme sistemini benimseyebileceği yargısına varılabilir.

3.2.38. Yunanistan'ın cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları

Yunanistan, 1975 yılında, kadın ve erkeklerinin kanun önünde eşit haklara sahip olduğunu Anayasa ile güvence altına almıştır (Hellenic Republic Ministry Of The Interior, 2004 : 2). Yunan hükümeti, cinsiyet eşitliğine yönelik Anayasası'nın 4. maddesinde; "Yunan erkek ve kadınların

eşit hak ve yükümlülükler sağıp olduğu" hükmüne yer vermiştir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023). Bu düzenlemeler ile birlikte aile, eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili önemli hükümler mevzuata girmiştir.

Yunan hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasında öncelikle kadınlara yönelik eşitsizliklerin ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Kadın istihdamının desteklenmesi ve azalan erkek istihdamıyla mücadele edilmesi konusunda girişimler ortaya koyan Yunan Hükümeti, eğitim, kültür, medya ve sporda cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi, sağlık alanında cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmaya yönelik politikalar oluşturmayı hedeflemiştir (Lindström, 2013). Yunanistan, kadına yönelik ve aile içi şiddetin önlenmesi amacıyla 2018 yılında Avrupa Konseyine bağlı İstanbul Sözleşmesi'ne taraf olarak bu sözleşmeyi iç hukuk sistemine dahil etmiştir. Yunanistan, her türlü şiddetin, insan hakları ihlali olduğu düşüncesini benimseyerek, şiddetin önüne geçmek amacıyla mevcut yasal çerçevede değişiklikler yapmıştır(Greece: Comprehensive National Review Report, 2020).

Yunan hükümeti, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmaya yönelik olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Genel Sekreterliği'nin (GSGE) ve kalkınma programı olan üçüncü Topluluk Destek Çerçevesinin (CSF) 2000-2006 planlama sürecini hayata geçirmiştir. Yunan Hükümeti, 2015 yılında, 2016- 2019 yılları için Ulusal Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı (NAPGE) taslağını hazırlamış ve bunu müzakereye açmıştır. Hükümet, Kamu politikası kapsamında cinsiyet eşitsizliğine yönelik birçok soruna çözüm üretmeyi hedeflemiştir (EIGE: European Institute for Gender Equality, 2023).

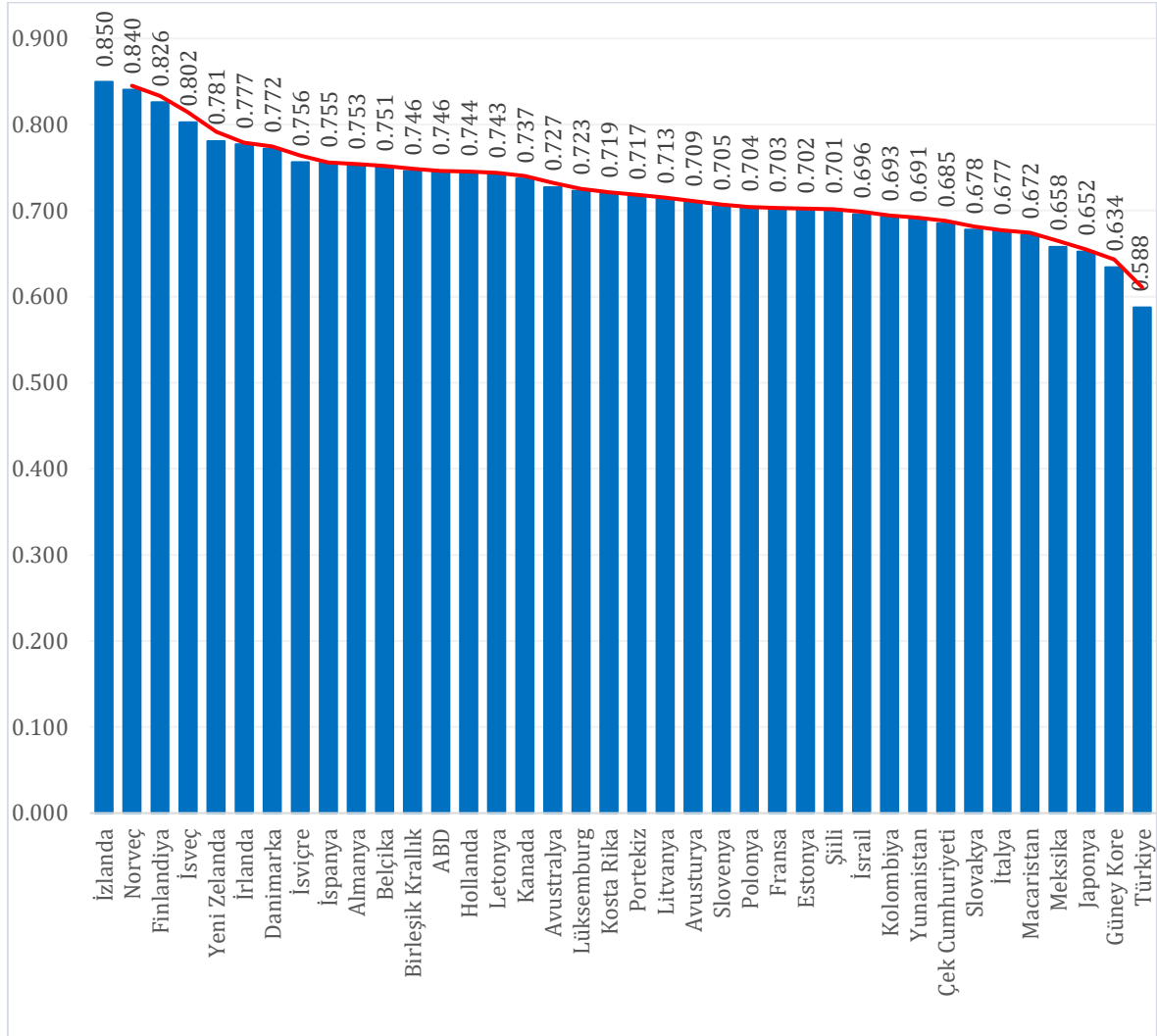
3.3. OECD Ülkelerinde Cinsiyet Eşitlik Dağılımına Yönelik Yapılan Uygulama ve Bulguların Değerlendirilmesi

Dünya Ekonomik Forumu tarafından hesaplanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (GGGI), sağlık, eğitim, ekonomik fırsatlar ve siyasi güçlendirmede cinsiyet eşitliğine odaklanmaktadır. Ülkelerinin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımlarına göre, 0 ile 1 arasında değişen skor puanlarına yer verilmektedir. Skor puanlarından 1= tam cinsiyet eşitliğini , 0= tam cinsiyet eşitsizliğini göstermektedir.

Bu bölümde, Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından yıllık hazırlanan cinsiyet eşitlik düzeyleri, OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2010-2022 yıllarını kapsayan cinsiyet eşitlik skor değerleri karşılaştırma yapılmaktadır. Cinsiyet eşitliğine göre, kadınların ve erkeklerin ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliği, eğitim imkanları, sağlık ve kadının siyasi güçlendirilmesi gibi faktörler incelenmiştir.

3.3.1. OECD ülkelerinde 2010 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

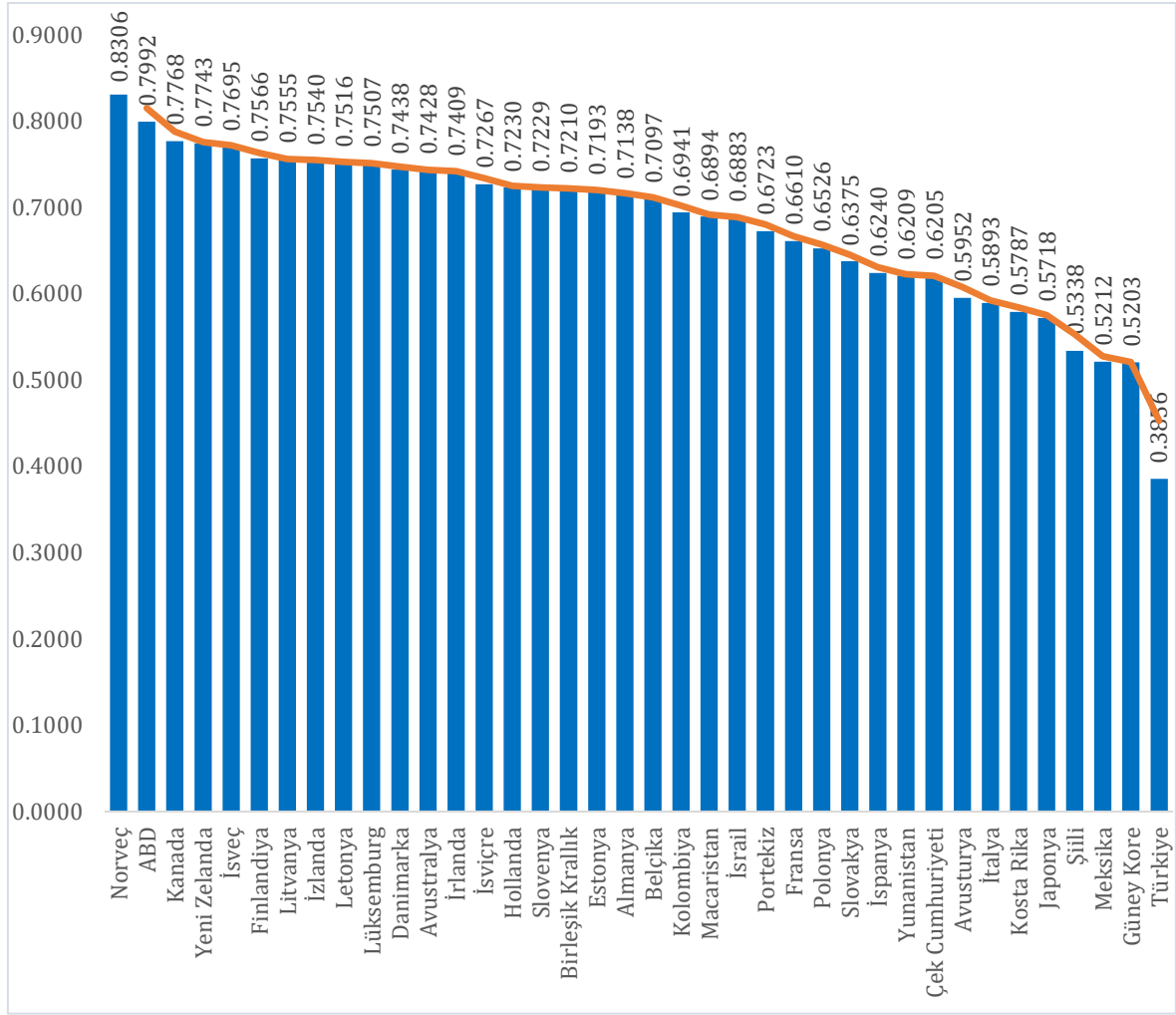
Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2010 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.



Şekil 3. 1. OECD Ülkelerinin 2010 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2010).

Şekil 3.1.' de OECD ülkelerinin 2010 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,850) ; Norveç (0,840); Finlandiya (0,826), Yeni Zelanda (0,802) sırasıyla yer almaktadır. Cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,588); Güney Kore (0,634); Japonya (0,652); Meksika (0,658); Macaristan (0,672) olarak saptanmıştır.

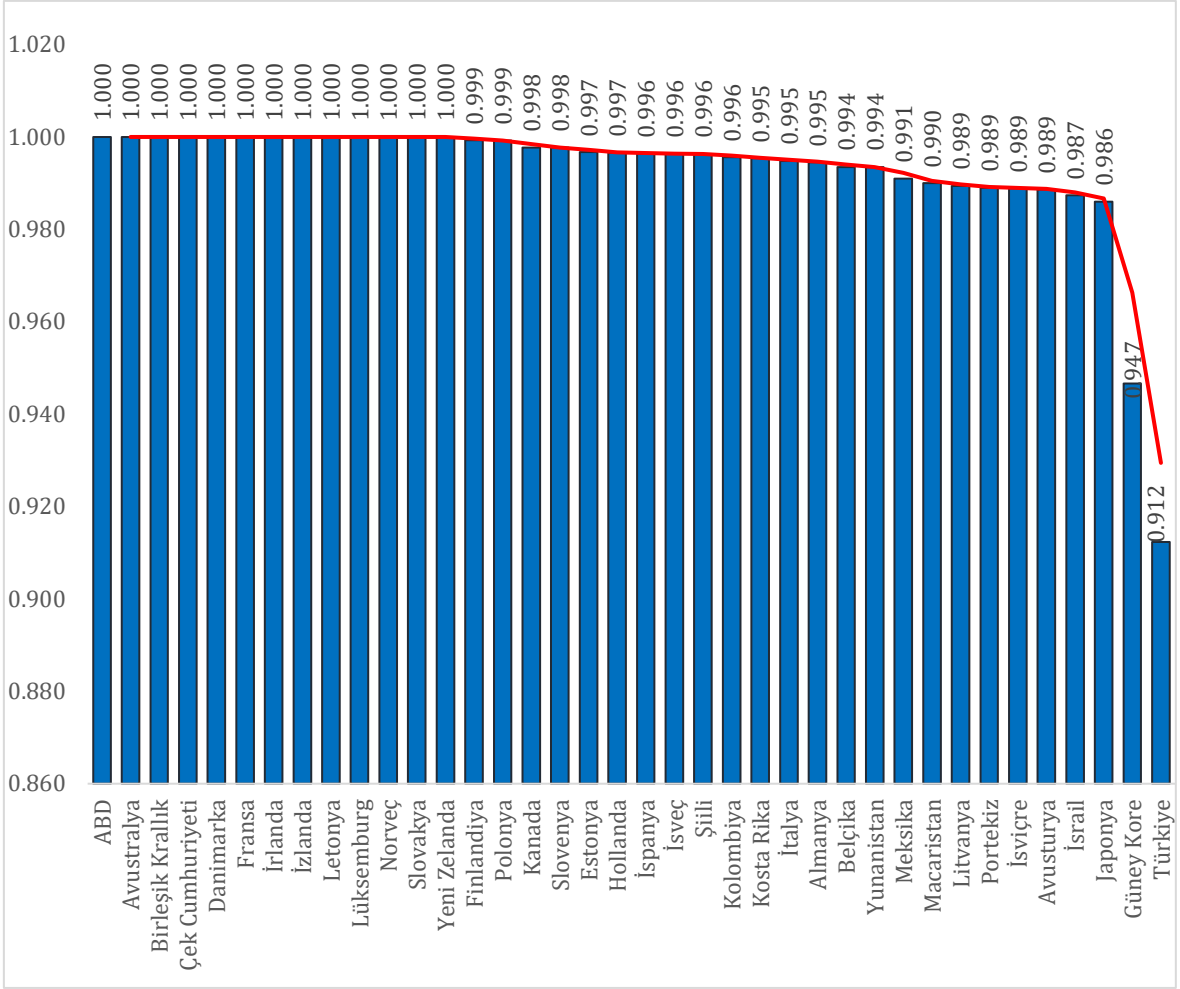


Şekil 3. 2. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2010).

Şekil 3.2.'de OECD ülkelerinin cinsiyet eşitliğine yönelik 2010 dönemi ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değerleri gösterilmektedir. 2010 yılında Norveç (0,8306), ABD (0,7992), Kanada (0,7768) ve Yeni Zelanda (0,7768) ekonomik katılım ve cinsiyete göre fırsat eşitliğine en yüksek skor değerine sahip olan ülkeler olarak saptanmıştır.

Şekil 3.2'ye göre, 2010 yılında ekonomik katılım ve cinsiyete göre fırsat eşitliğine en düşük skor değerine sahip olan OECD ülkelerinde; Türkiye (0,3856) değeriyle son sıralamada yer alırken; Güney Kore (0,5203), Meksika (0,5212), Şiili (0,5338) , Japonya (0,5718) skor değerlerinde OECD üye ülkelere göre son sıralarda yer alan ülkeler olduğu tespit edilmiştir.

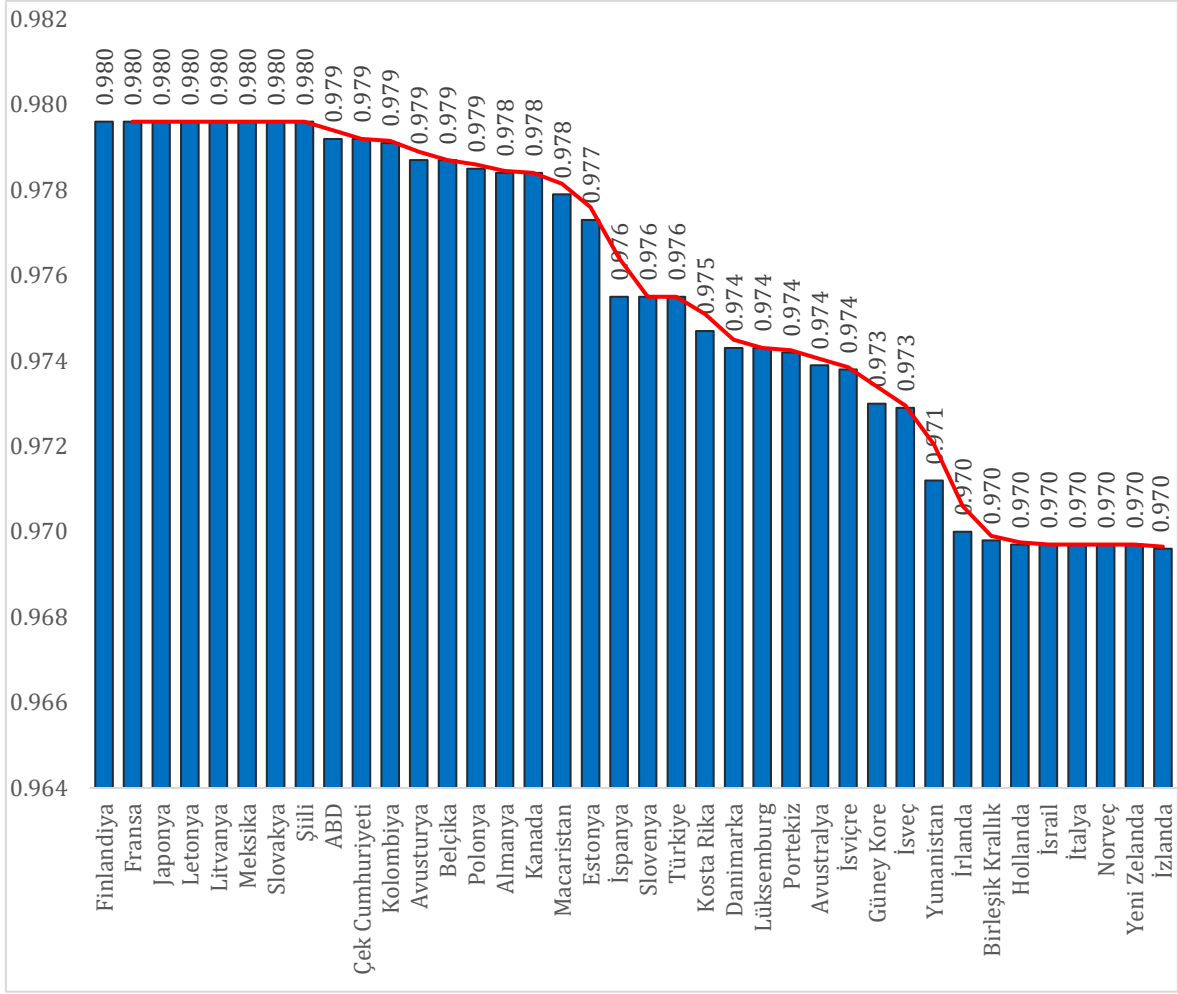


Şekil 3. 3. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Eğitim Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2010).

Şekil-3.3.'de OECD ülkelerin 2010 yılına ait eğitim alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri gösterilmektedir. Şekil-3.3.'de belirtilen sıralamaya göre, OECD ülkeler içerisinde ABD, Avusturya, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Fransa, İrlanda, İzlanda, Letonya, Lüksemburg, Norveç, Slovakya ve Yeni Zelanda eğitime alanında cinsiyet eşitliği skor değeri (1,00) olarak saptanmıştır.

Şekil-3.3.'de OECD ülkelerinin arasında eğitim alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında 0,947 skor değerinde Güney Kore ve 0,912 skor değerinde Türkiye'nin yer aldığı gözlemlenmiştir.



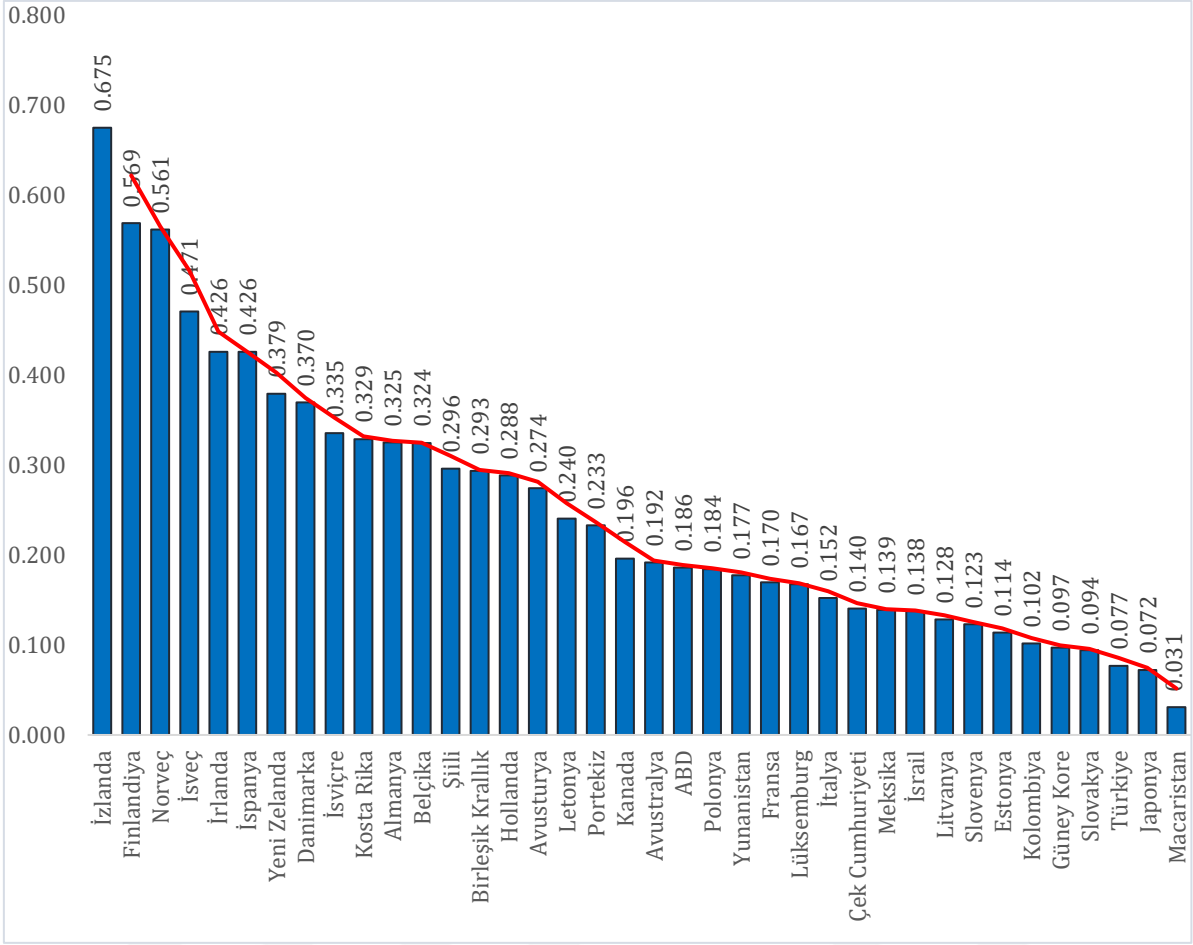
Şekil 3. 4. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Düzeyi

Kaynak: (World Economic Forum, 2010).

Şekil 3.4’de, OECD üye ülkelerin 2010 yılına ait cinsiyet eşitliğine göre sağlık ve hayatta kalma skor düzeyleri verilmektedir. Sağlık alanında cinsiyet eşitlik skor değeri 0,970 – 1,00 değer aralığında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, diğer alanlara göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin tam olarak sağlandığı sonucunu göstermektedir.

OECD bünyesinde yer alan ülkeler arasında kıyaslama yaptığımızda, Şekil 3.4’de belirtilen; Finlandiya, Fransa, Japonya, Letonya, Litvanya, Meksika, Slovakya ve Şiili ülkeleri (0,980) en yüksek skor değerine sahip olan ülkeler olarak tespit edilmiştir.

Şekil 3.4’ye göre; İrlanda, Birleşik Krallık, Hollanda, İsrail, İtalya, Norveç, Yeni Zelanda ve İzlanda (0,970) skor değeriyle diğer ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamalarında yer alan ülkelerdir. Türkiye, 2010 yılında sağlık alanında cinsiyet eşitliği 0,976 skor değerinde olduğu saptanmıştır.



Şekil 3. 5. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2010 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Sıralaması

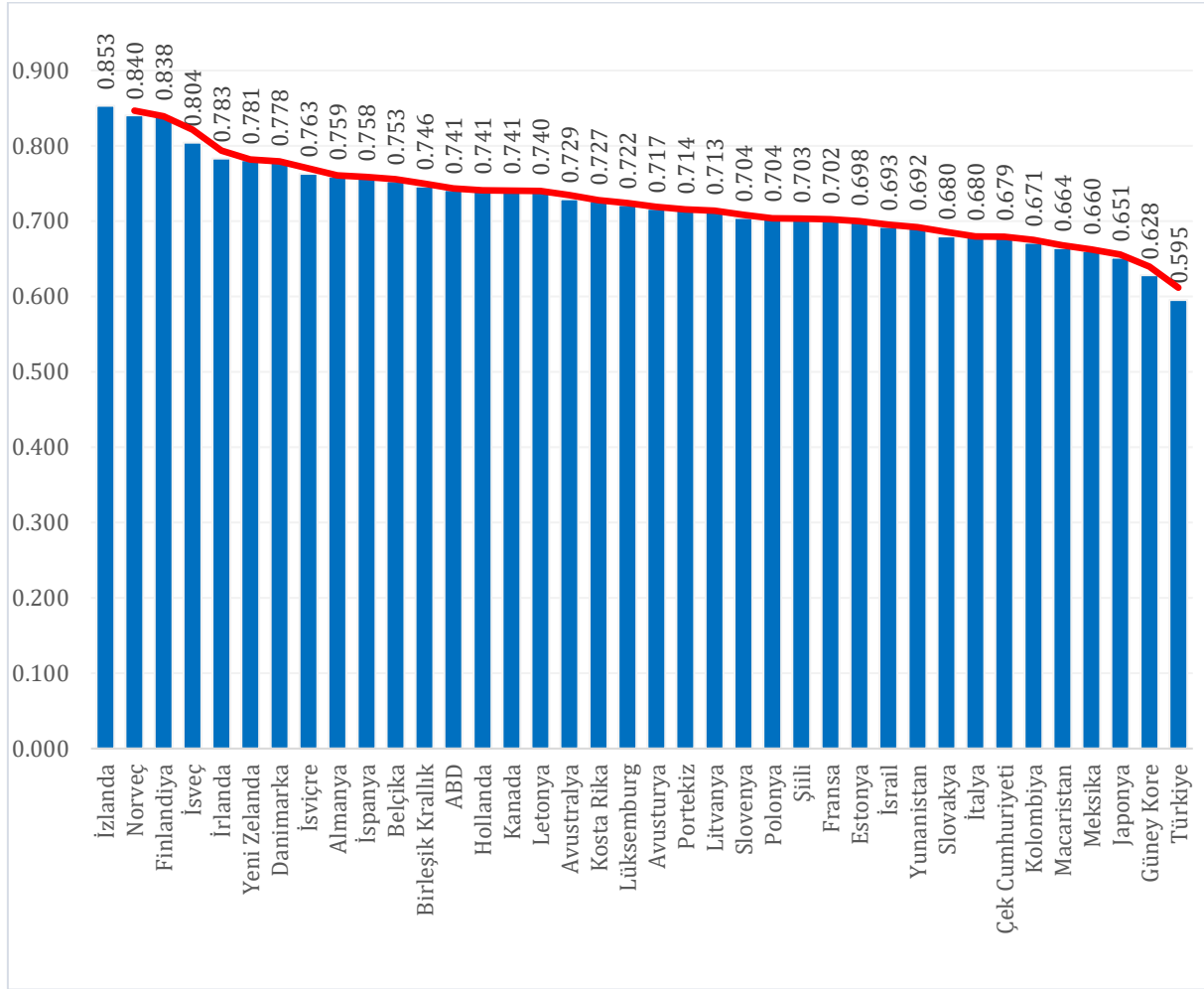
Kaynak: (World Economic Forum, 2010).

Şekil 3.5'te OECD üye ülkelerinin 2010 yılına ait cinsiyet eşitliğine göre politik katılım ve temsil düzeyleri gösterilmektedir. Şekil 3.5'de cinsiyet eşitliğine göre politik katılım ve temsil gücü alanında, İzlanda (0,675) ; Finlandiya (0,569), Norveç (0,561) skor değerleriyle ilk sıralarda yer almaktadır. Macaristan (0,031) ; Japonya (0,072) ; Türkiye (0,077) ; Slovakya (0,094) skor değerleriyle son sıralamada yer almaktadır.

OECD bünyesinde yer alan ülkelerin politik katılım ve temsil gücü alanında cinsiyet eşitliğine yönelik tam etkinliğin sağlayamadığı görülmektedir. Geçmişten itibaren yerelden küresele kadar, kadınların liderliği ve siyasi katılımı kısıtlanmıştır. Kadınların siyasi alanda eşit koşullara sahip olmamasının ana nedenleri arasında; Seçim sistemi, finansmana erişim güçsüzlük, zayıf profesyonel ağların olması ve kadınların bakım gibi zorunlu yükümlülüklerinden dolayı sosyal ve kültürel engellere maruz kalmaktadır (Dray, 2021).

3.3.2. OECD ülkelerinde 2011 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

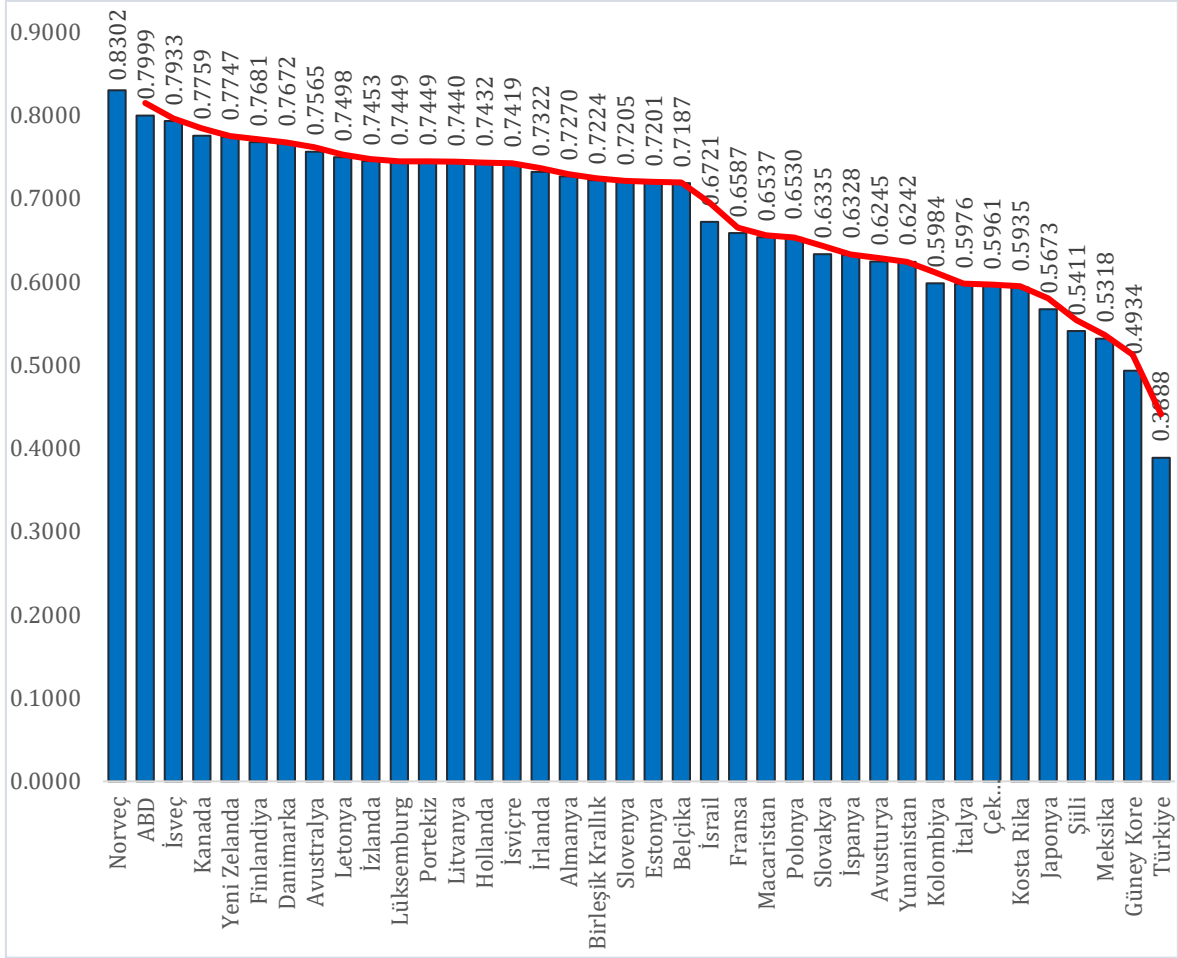
Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2011 yılına ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.



Şekil 3. 1. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Dönemi Genel Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2011).

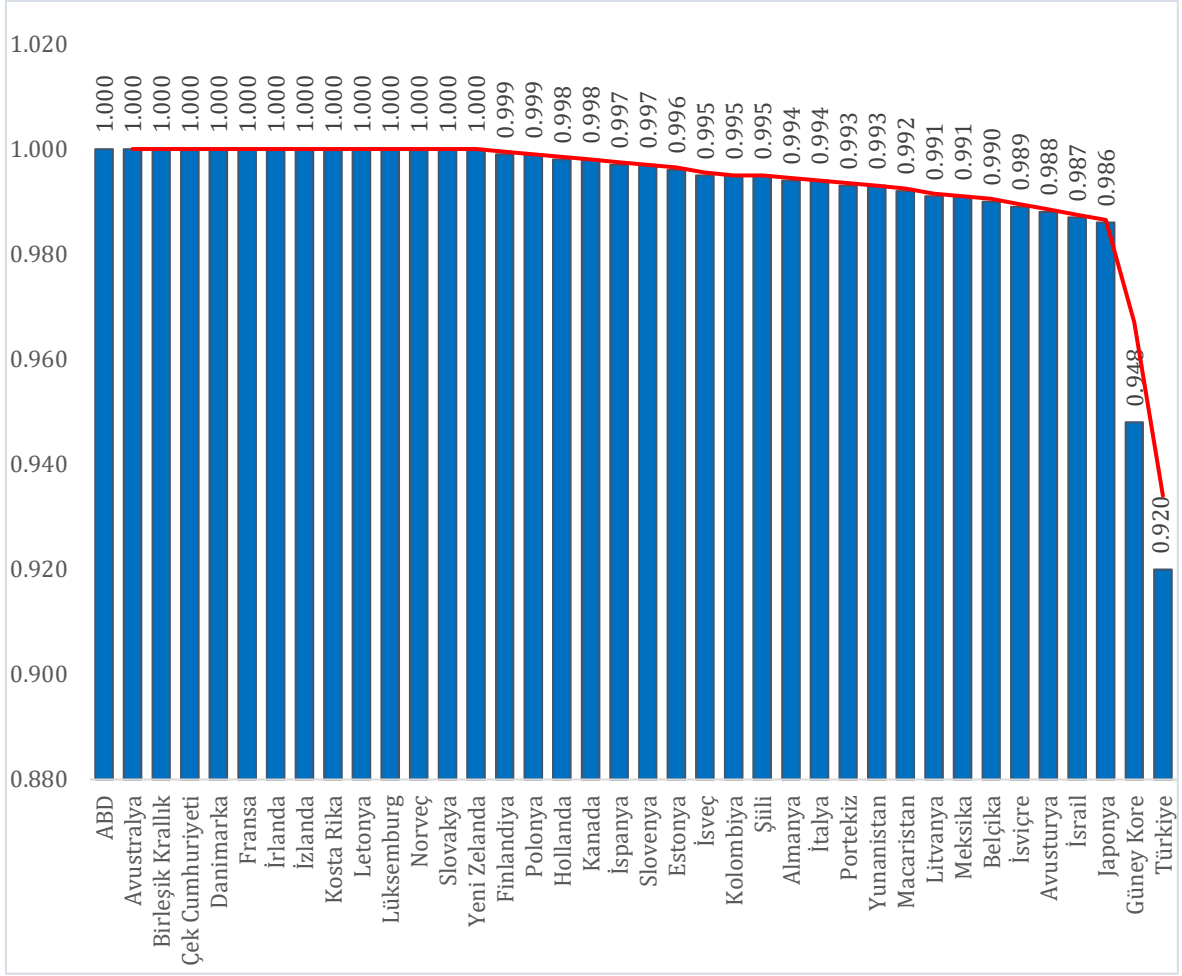
Şekil 3.6'da, OECD ülkelerin 2011 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,853) ; Norveç (0,840); Finlandiya (0,838), İsveç (0,804) sırasıyla yer almaktadır. Şekil 3.6'ya göre; cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,595); Güney Kore (0,628); Japonya (0,651); Meksika (0,660); Macaristan (0,664) olarak saptanmıştır.



Şekil 3. 2. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2011).

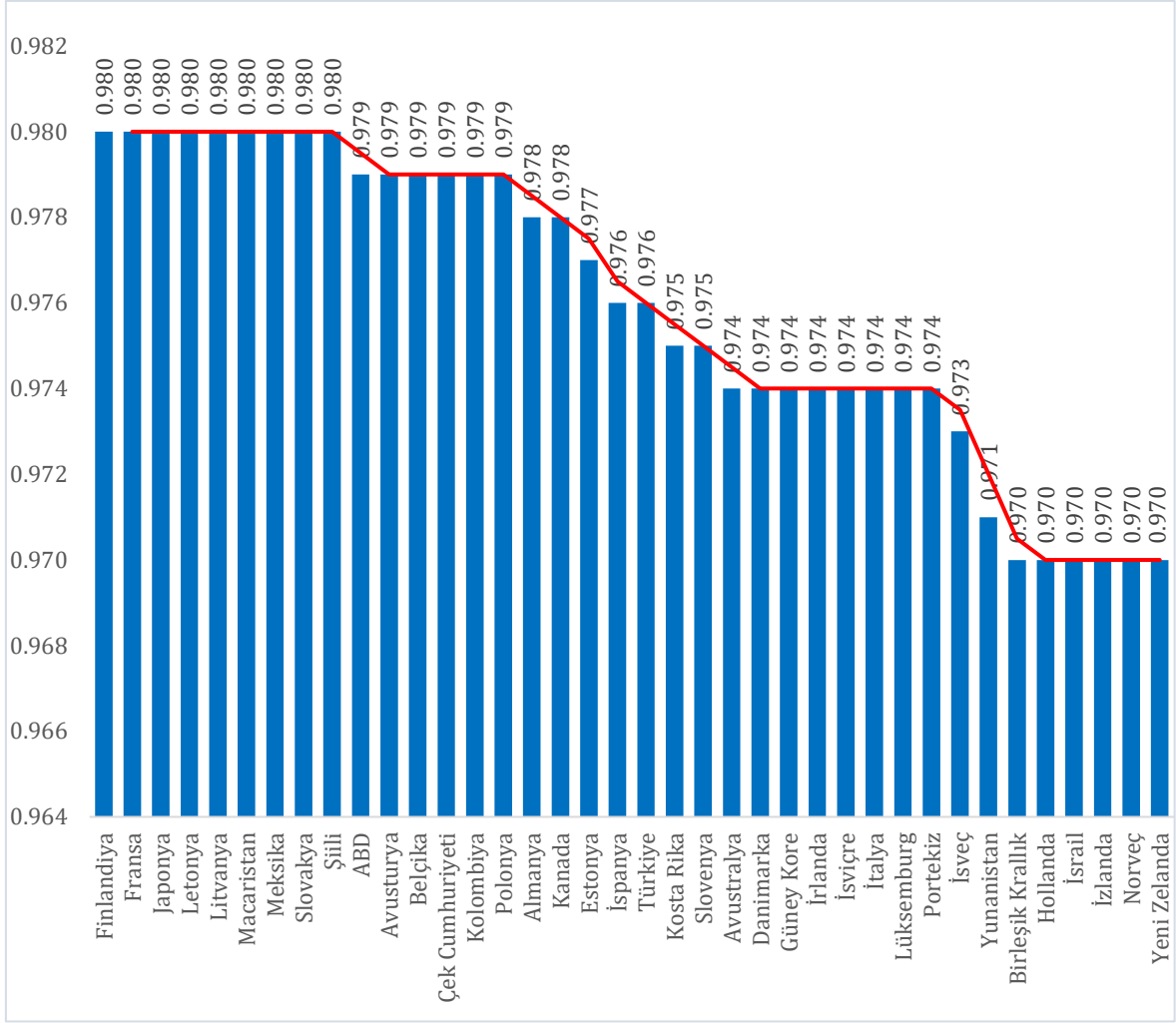
Şekil 3.7’de, 2011 yılına ait ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değerleri gösterilmektedir. Norveç (0,8302), ABD (0,799) , İsveç (0,7933), Kanada (0,7747) skor değerleri ile ekonomik katılım ve fırsat eşitliğini sağlayan ülkeler arasında yer almaktadır. Şekil 3.7’de, cinsiyete göre 2011 yılına ait ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, Türkiye (0,388), Güney Kore (0,4934), Meksika (0,5318) skor değerleriyle diğer OECD üye ülkeleri içerisinde son sıralamada yer almaktadırlar.



Şekil 3.3. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2011).

Şekil 3.8’de, 2011 yılına ait OECD üye ülkelerinin eğitim alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri görülmektedir. ABD, Avustralya, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, Danimarka gibi ülkeler eğitim alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri 1,00 düzeyinde sırasıyla yer almaktadır. Şekil 3.8’e göre, OECD üye ülkeleri içerisinde 2011 yılında eğitim alanında cinsiyet eşitliğinde, Türkiye (0,920), Güney Kore (0,948) skor değerleri ile son sıralamada yer aldığı saptanmıştır.

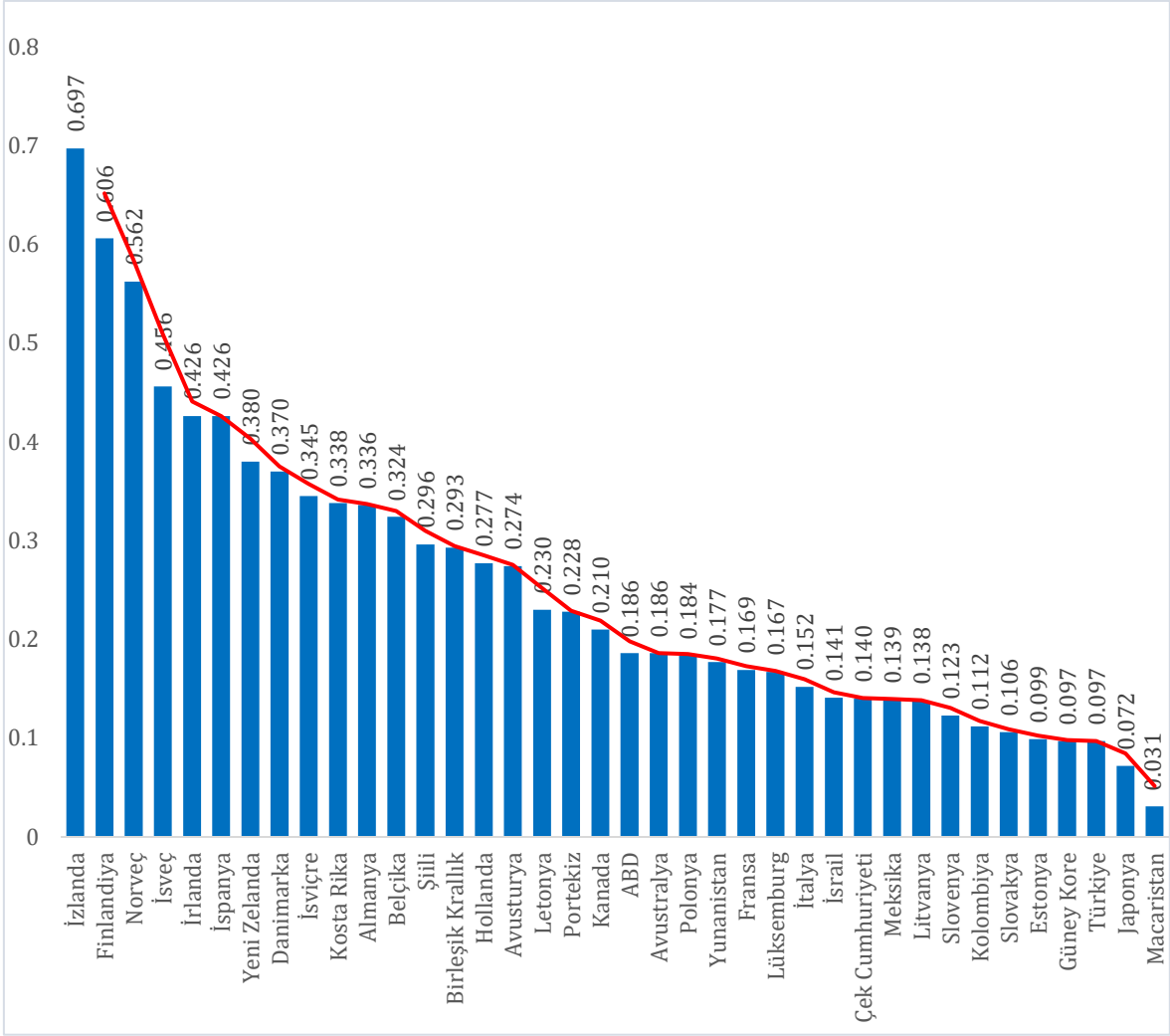


Şekil 23. 9. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2011).

Şekil 3.9'da 2011 yılına ait cinsiyet eşitliğine göre Sağlık ve Hayatta Kalma alanında skor değerleri gösterilmektedir. Şekil-8'e göre Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri, Finlandiya, Fransa, Japonya, Litvanya, Macaristan, Slovakya, Şiili, ABD gibi ülkeler 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliğini sağlayan ülkeler olarak ilk sıralarda yer almaktadır.

Şekil 3.9'a göre, 2011 yılında Sağlık ve Hayatta Kalma alanında Yeni Zelanda, Norveç, İzlanda, İsrail, Hollanda 0,970 skor değeriyle diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



Şekil 3. 4. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2011 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

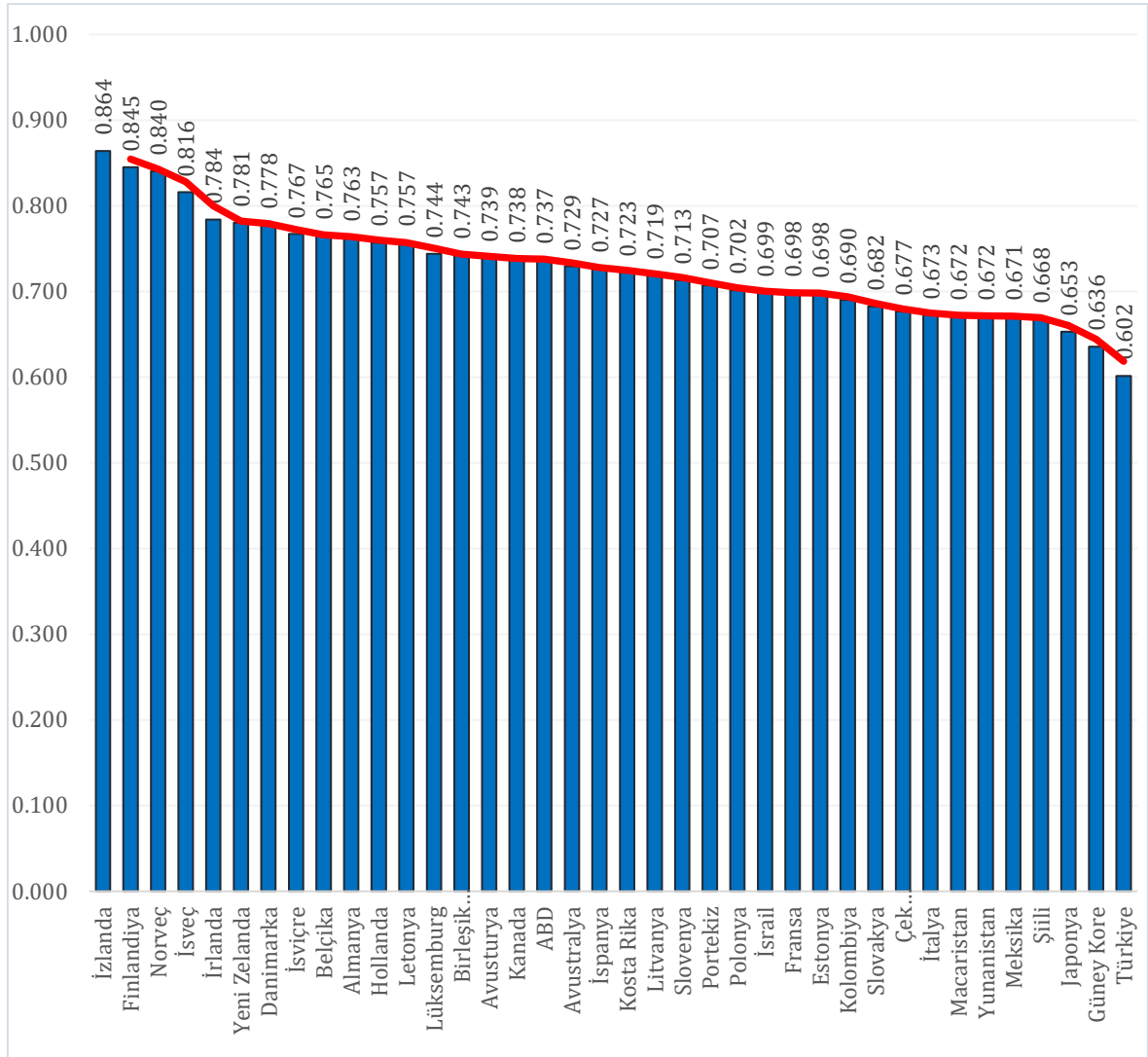
Kaynak: (World Economic Forum, 2011).

Şekil 3.10'da, 2011 yılına ait cinsiyet eşitliğine göre cinsiyet eşitliğine göre politik katılım ve temsil düzeyleri gösterilmektedir. OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2011 yılında politik katılım ve temsil gücü alanında cinsiyet eşitliğine yönelik tam etkinliğin sağlayamadığı görülmektedir.

Şekil 3.10'da belirtilen cinsiyet eşitliğine göre politik katılım ve temsil gücü alanında, İzlanda (0,697) ; Finlandiya (0,606), Norveç (0,562) skor değerleriyle ilk sıralarda yer almaktadır. Macaristan (0,031) ; Japonya (0,072) ; Türkiye ve Güney Kore (0,097) ; Estonya (0,099) skor değerleriyle son sıralamada yer almaktadır.

3.3.3. OECD ülkelerinde 2012 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

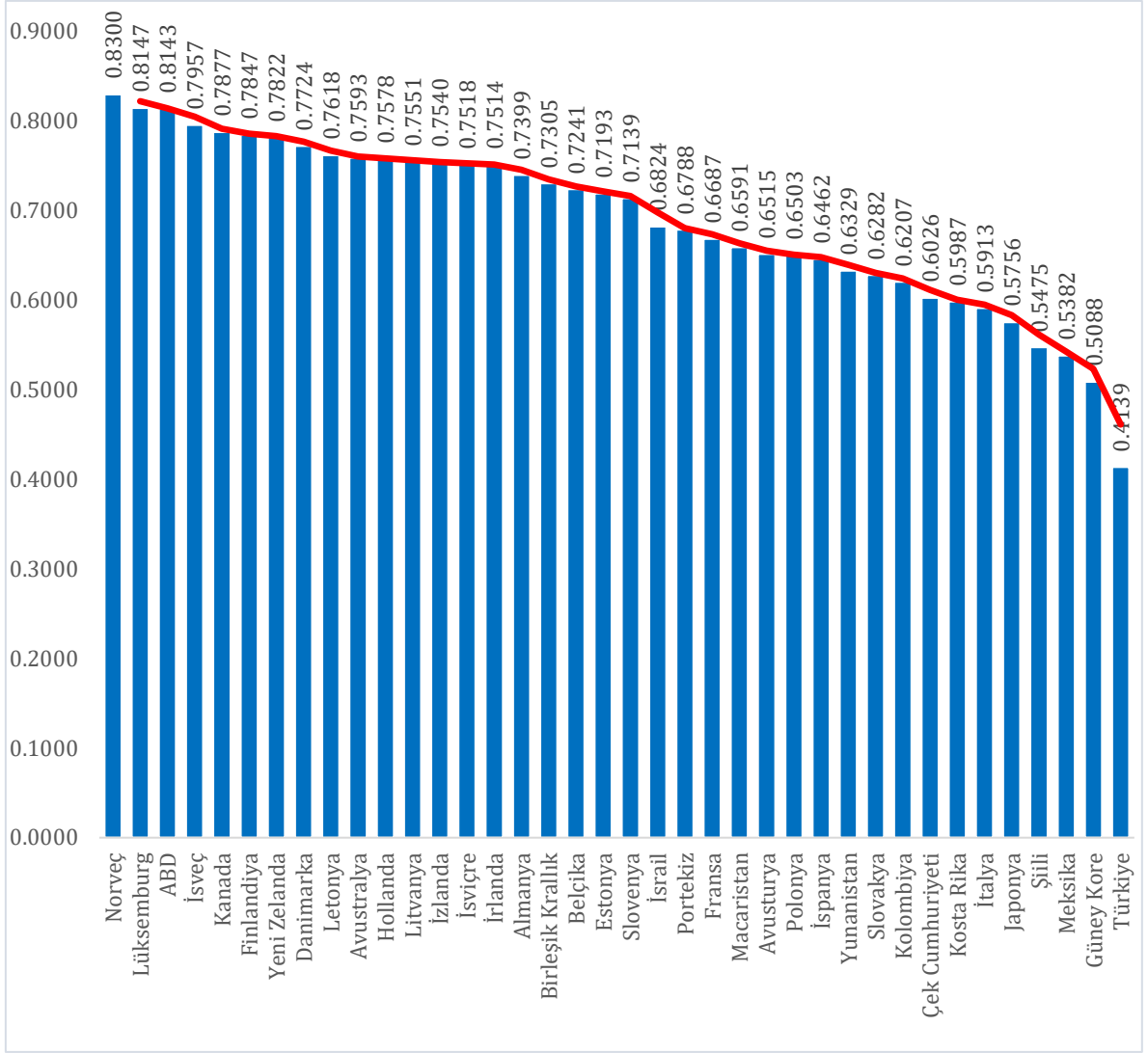
Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2012 yılına ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.



Şekil 33. 5. OECD Ülkelerin 2012 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2012).

Şekil 3.11'de, OECD ülkelerin 2012 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,864) ; Finlandiya (0,845); Norveç (0,840), İsveç (0,816) sırasıyla yer almaktadır. Şekil 3.11'e göre, OECD üye ülkeleri arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,602); Güney Kore (0,636); Japonya (0,653); Şili (0,668); Meksika (0,671) olarak saptanmıştır.

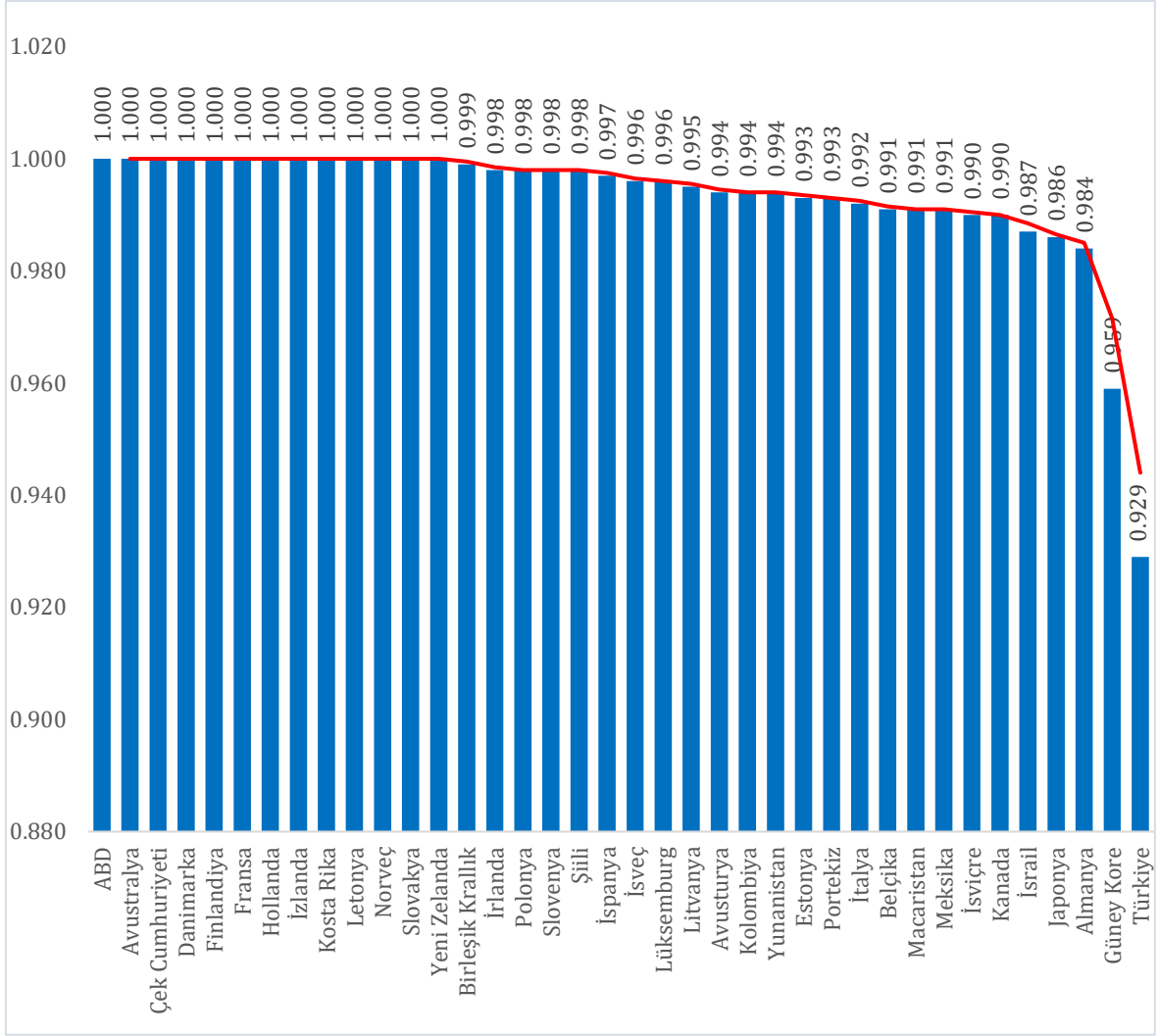


Şekil 3. 6. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2012).

Şekil 3.12’de, OECD üye ülkelerinin 2012 yılına ait ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değerleri gösterilmektedir. Norveç (0,8300), Lüksemburg (0,8147), ABD (0,8143) skor değerleri ile ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanından yüksek düzeyde yer alan ülkeler olarak tespit edilmiştir.

Şekil 3.12’e göre OECD ülkelerinin arasından 2012 yılında cinsiyete yönelik ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değeri en düşük düzeyde Türkiye (0,4139); Güney Kore (0,5088); Meksika (0,5382), Şiili (0,5475) yer almaktadır.

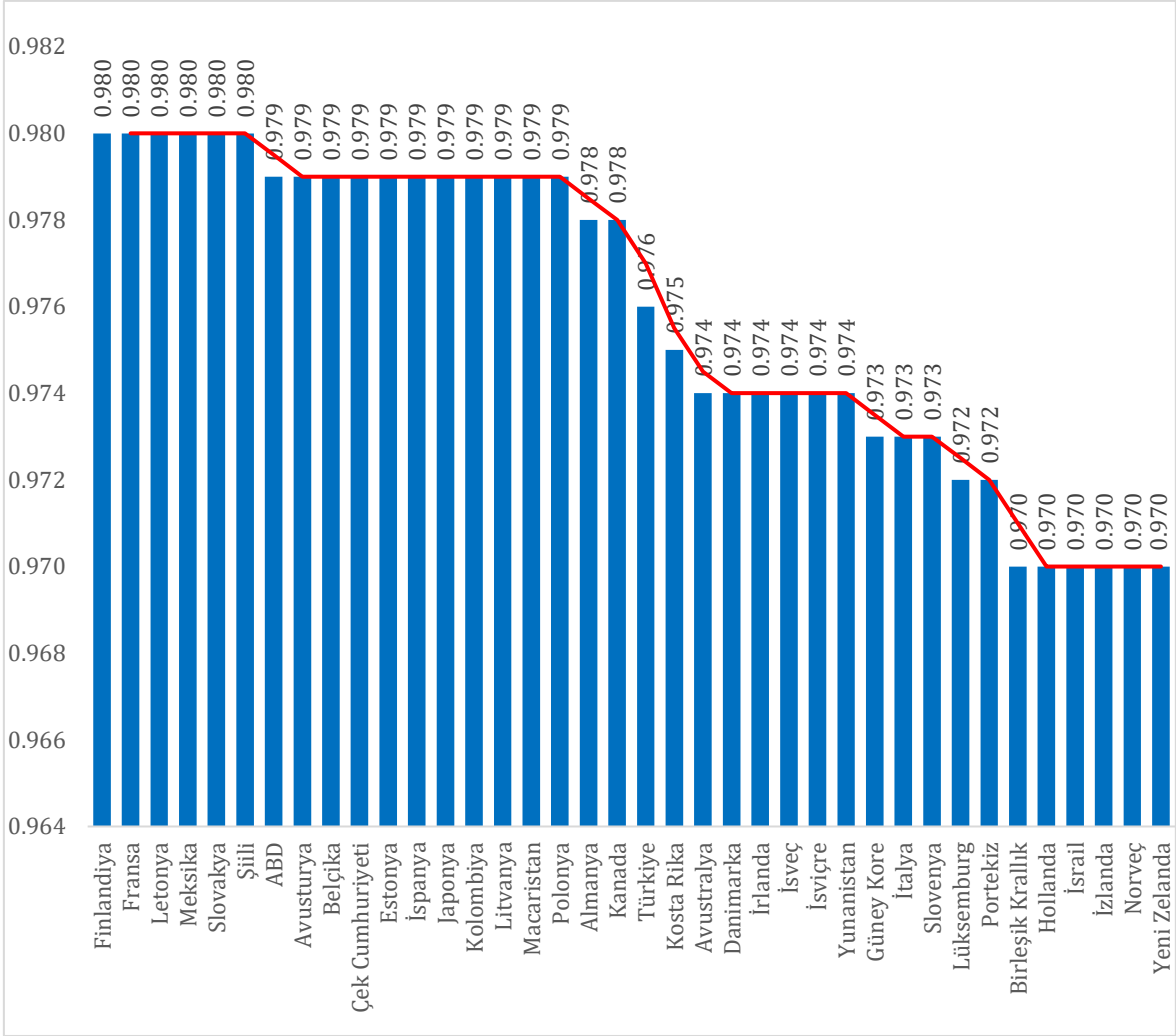


Şekil 3. 7. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2012).

Şekil 3.13'te, OECD ülkelerin 2012 yılına ait eğitim alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri gösterilmektedir. Şekil 3.13'te belirtilen sıralamaya göre, OECD ülkeler içerisinde ABD, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İzlanda, Kosta Rika, Letonya, Norveç, Slovakya ve Yeni Zelanda eğitim alanında cinsiyet eşitliği 1,00 skor değerine sahip olan ülkeler olarak saptanmıştır.

Şekil 3.13'e göre, eğitim alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında 0,947 skor değerinde Güney Kore ve 0,912 skor değerinde Türkiye'nin yer aldığı gözlemlenmiştir.

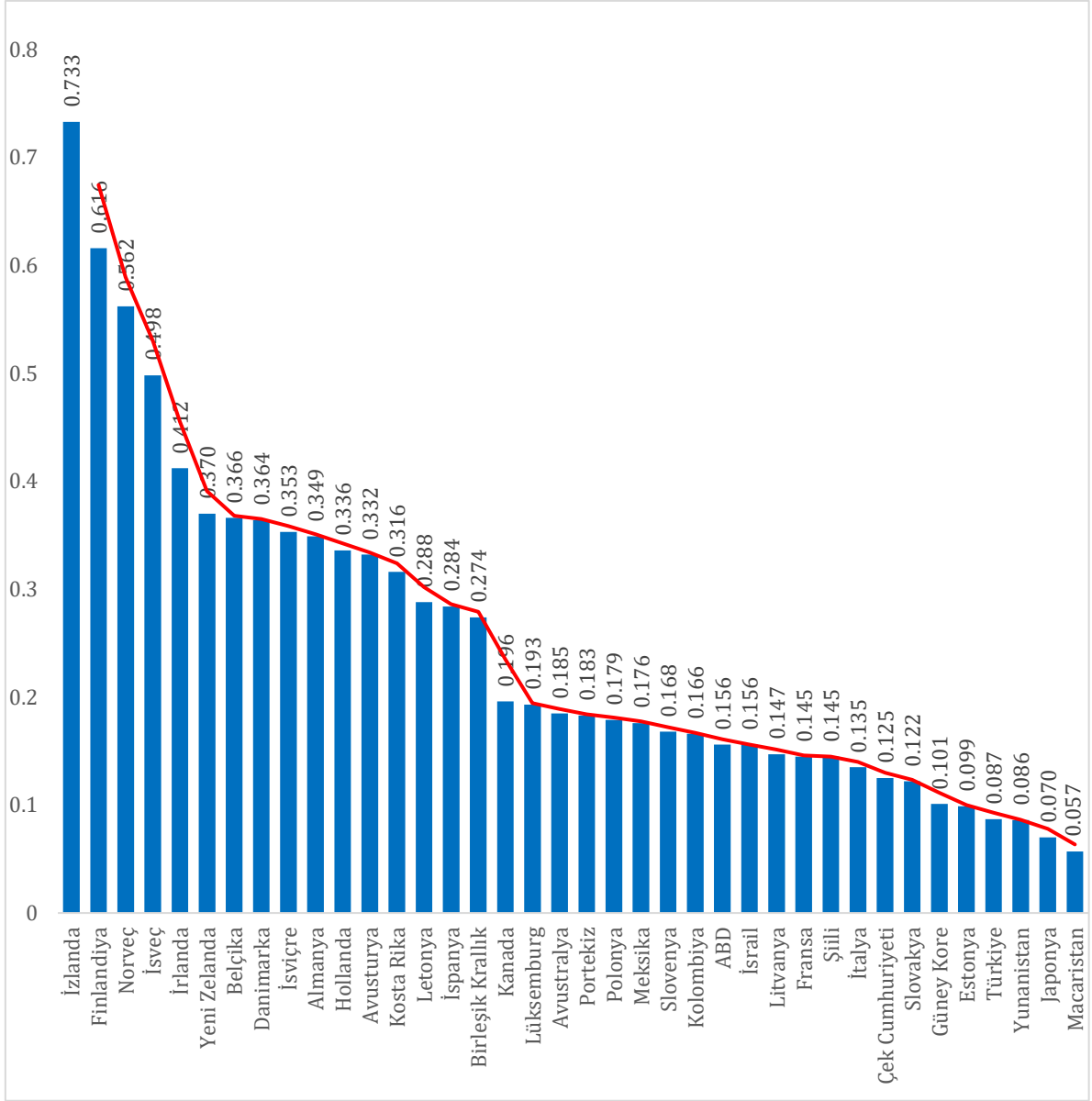


Şekil 3. 8. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2012).

Şekil 3.14'te, 2012 yılına ait cinsiyet eşitliğine göre Sağlık ve Hayatta Kalma alanında skor değerleri gösterilmektedir. Şekil 3.14'e göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri, Finlandiya, Fransa, Japonya, Litvanya, Macaristan, Slovakya, Şiili, ABD gibi ülkeler 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliğini sağlayan ülkeler olarak ilk sıralarda yer almaktadır.

Şekil 3.14'e göre, 2012 yılında Yeni Zelanda, Norveç, İzlanda, İsrail, Hollanda 0,970 skor değeriyle diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



Şekil 3. 9. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2012 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

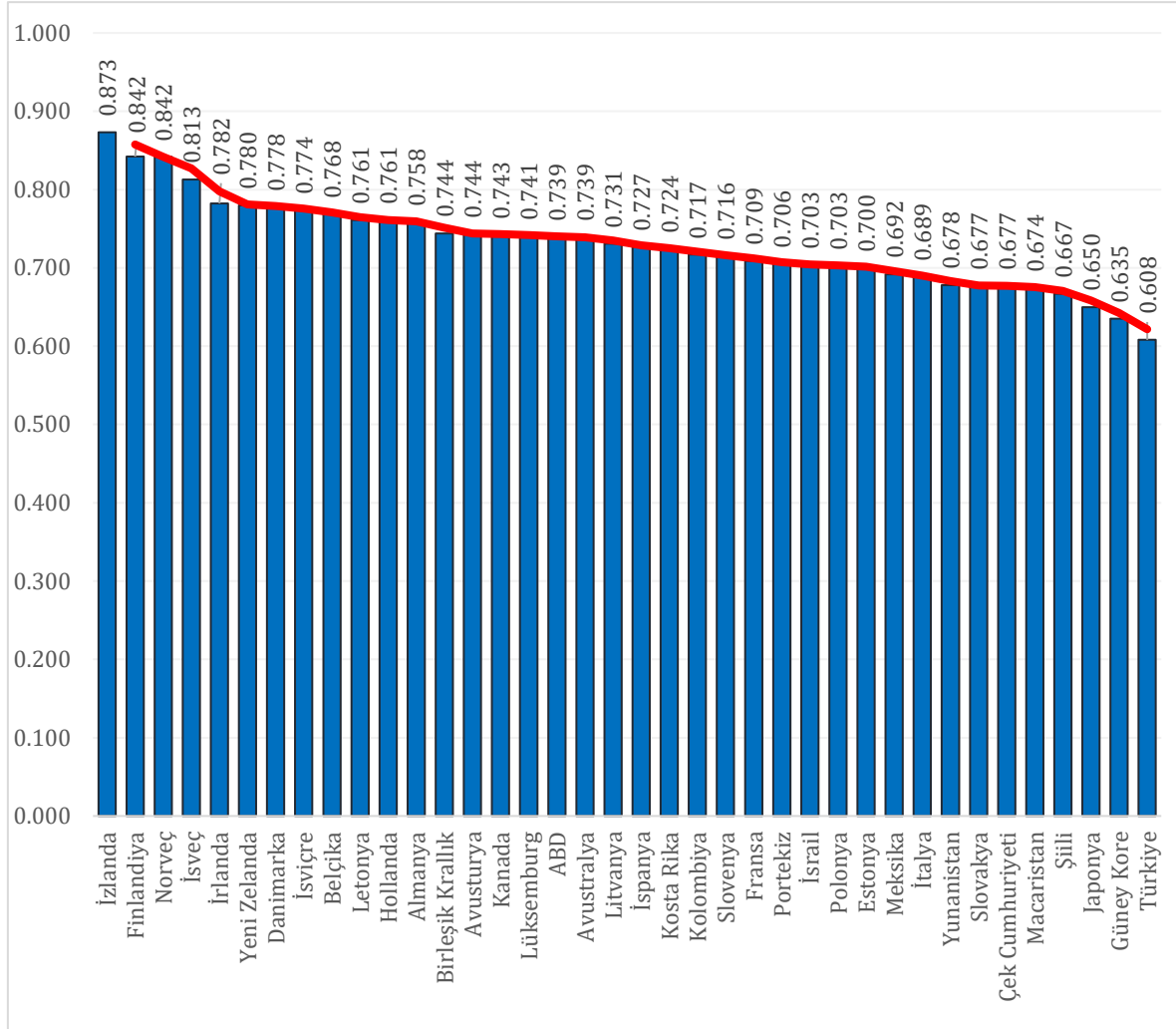
Kaynak: (World Economic Forum, 2012).

Şekil 3.15'te, OECD ülkelerinin 2012 yılına ait cinsiyet eşitliğine göre politik katılım ve temsil düzeyleri gösterilmektedir. OECD bünyesinde yer alan ülkelere İtalya (0,135) ; İspanya (0,284) ; Birleşik Krallık (0,274) ; Kanada (0,196) ; Lüksemburg (0,193) ; Avustralya (0,185) ; Portekiz (0,183) ; Polonya (0,179) ; Meksika (0,176) ; Slovenya (0,168) ; Kolombiya (0,166) ; ABD (0,156) ; İsrail (0,156) ; Litvanya (0,147) ; Fransa (0,145) ; Şili (0,145) ; İtalya (0,135) ; Çek Cumhuriyeti (0,125) ; Slovakya (0,122) ; Güney Kore (0,101) ; Estonya (0,099) ; Türkiye (0,087) ; Yunanistan (0,086) ; Japonya (0,070) ; Macaristan (0,057) skor değerleri ile en yüksek ilk üç sıralamada yer almaktadır.

Şekil 3.15'e göre, OECD ülkelerinin arasında Macaristan (0,057); Japonya (0,070); Yunanistan (0,086) skor değerleri ile son sıralamada yer almaktadır.

3.3.4. OECD ülkelerinde 2013 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2013 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri gösterilmektedir.

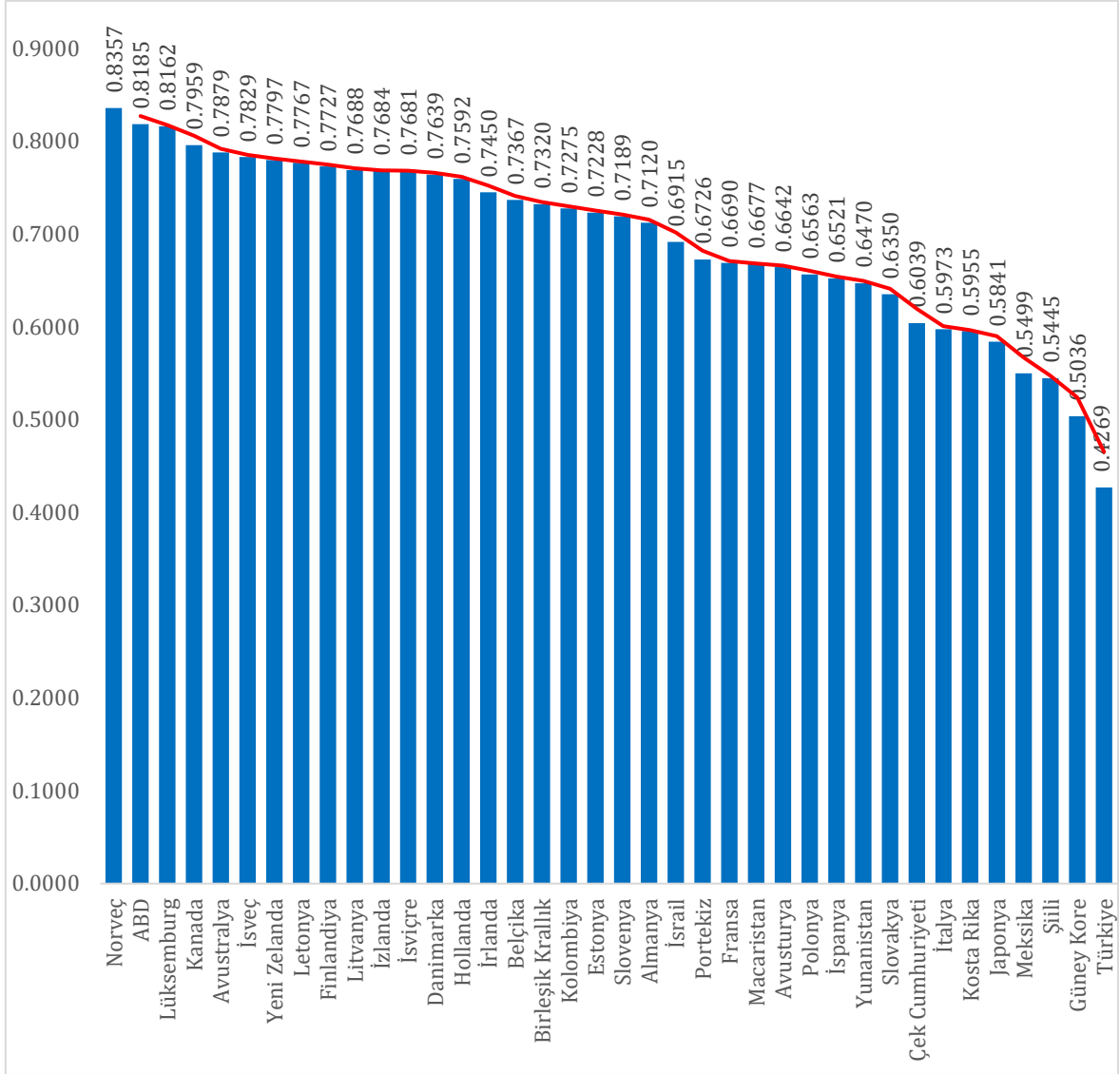


Şekil 43. 10. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2013).

Şekil 3.16'da, OECD ülkelerinin 2013 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,873) ; Finlandiya (0,842); Norveç (0,842), İsveç (0,813) sırasıyla yer almaktadır.

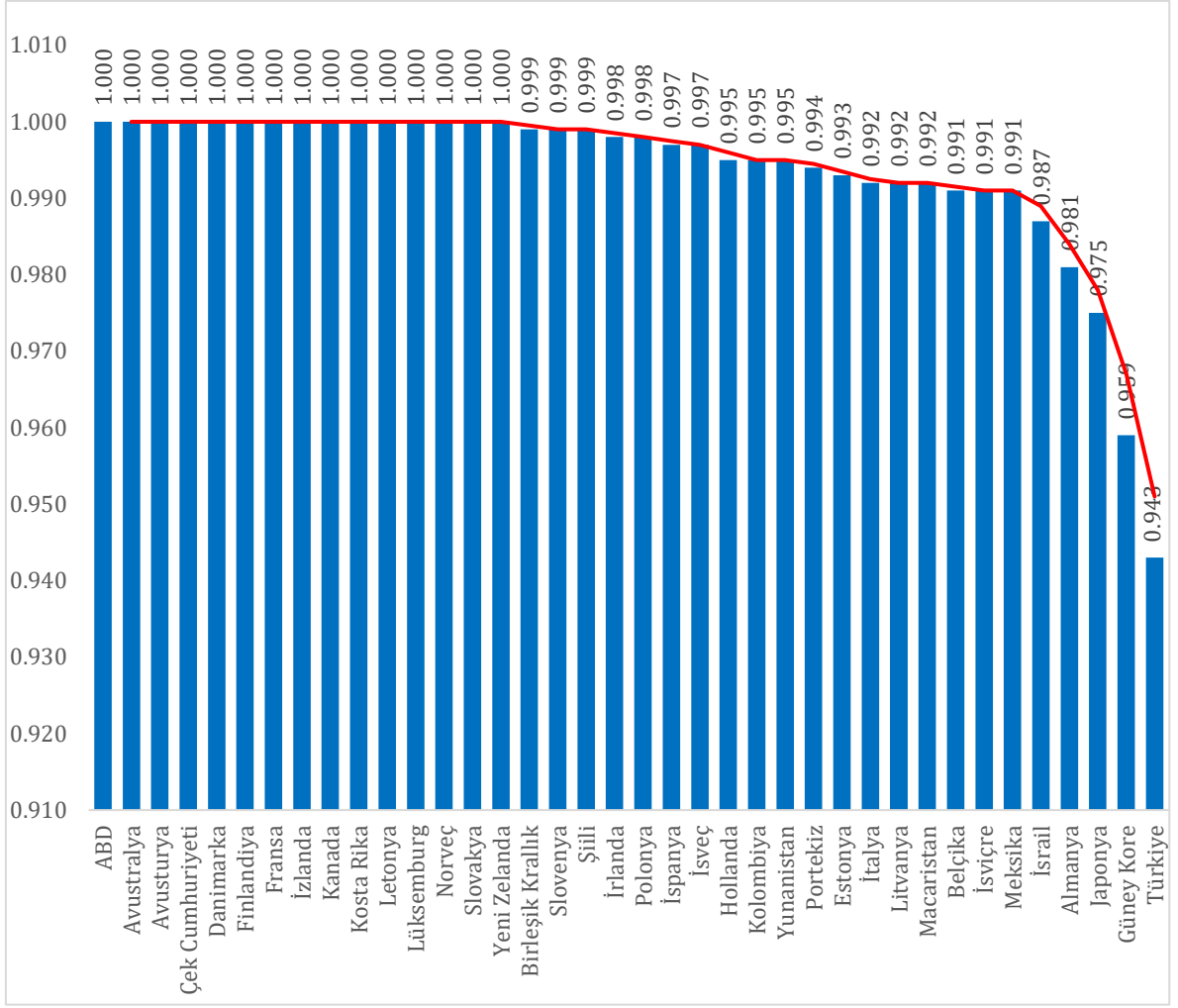
Şekil 3.16'ya göre; OECD ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,608); Güney Kore (0,635); Japonya (0,650); Şiili (0,667); Macaristan (0,674) olarak saptanmıştır.



Şekil 3. 11. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2013).

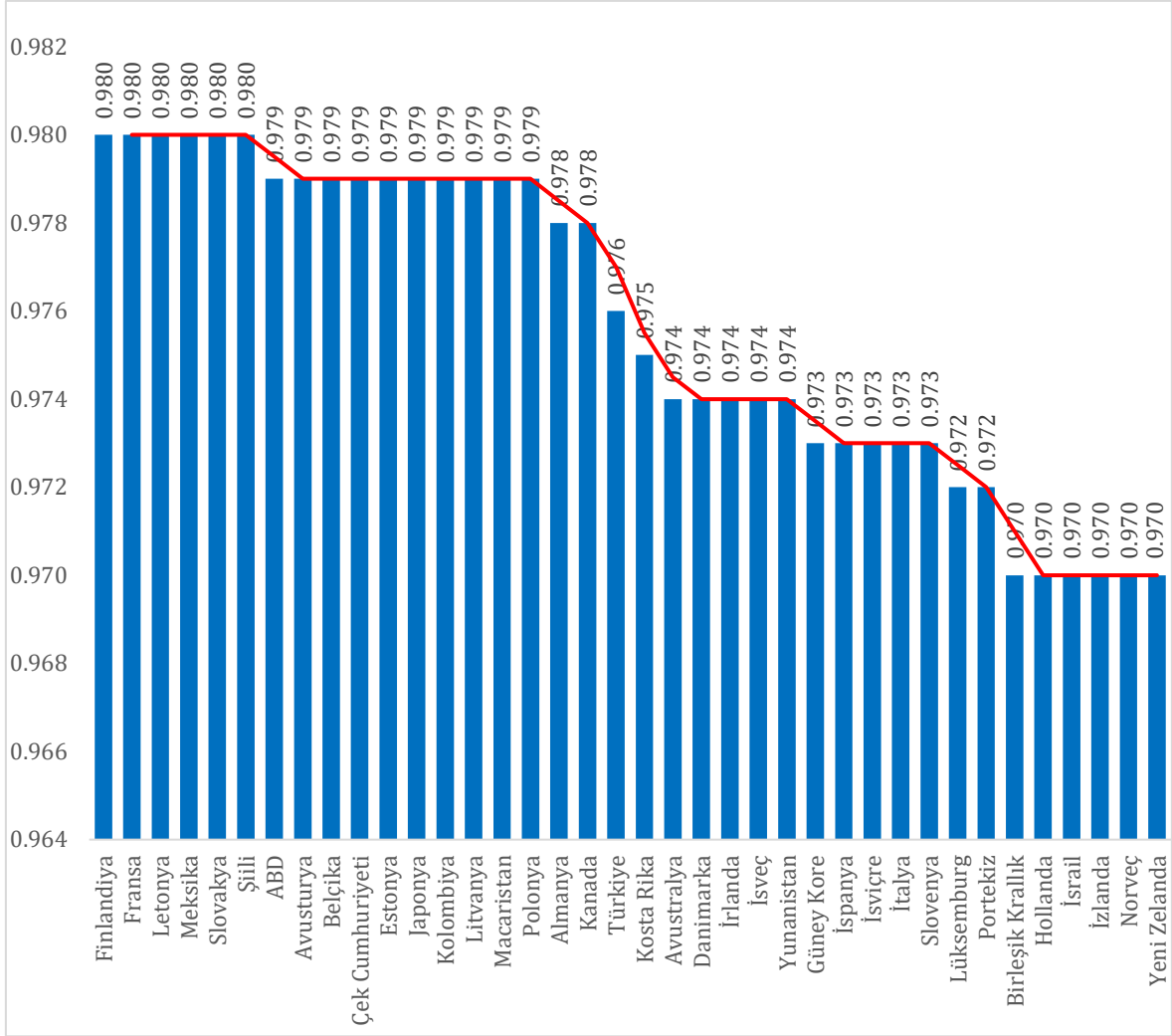
Şekil 3.17’de, 2013 yılına ait ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değerleri gösterilmektedir. Norveç (0,8357); ABD (0,8185) , Lüksemburg (0,8162), Kanada (0,7959) skor değerleri ile ekonomik katılım ve fırsat eşitliğini sağlayan ülkeler arasında yer almaktadır. Şekil 3.17’de, Türkiye (0,4269), Güney Kore (0,5036), Şili (0,5445) skor değerleri ile diğer OECD üye ülkeleri içerisinde son sıralamada yer almaktadır.



Şekil 3. 12. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2013).

Şekil 3.18'de, OECD ülkelerinin 2013 dönemine ait eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları yer almaktadır. 2013 yılında eğitim alanın tam eşitliğe sahip olan ülkeler; ABD, Avustralya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İzlanda, Kanada, Kosta Rika, Letonya, Lüksemburg, Norveç, Slovakya ve Yeni Zelanda'dır. Şekil 3.18'e göre, eğitim alanında tam eşitlik sağlayamayan ülkeler; Türkiye (0,943) , Güney Kore (0,959) , Japonya (0,975), Almanya (0,981) yer almaktadır.

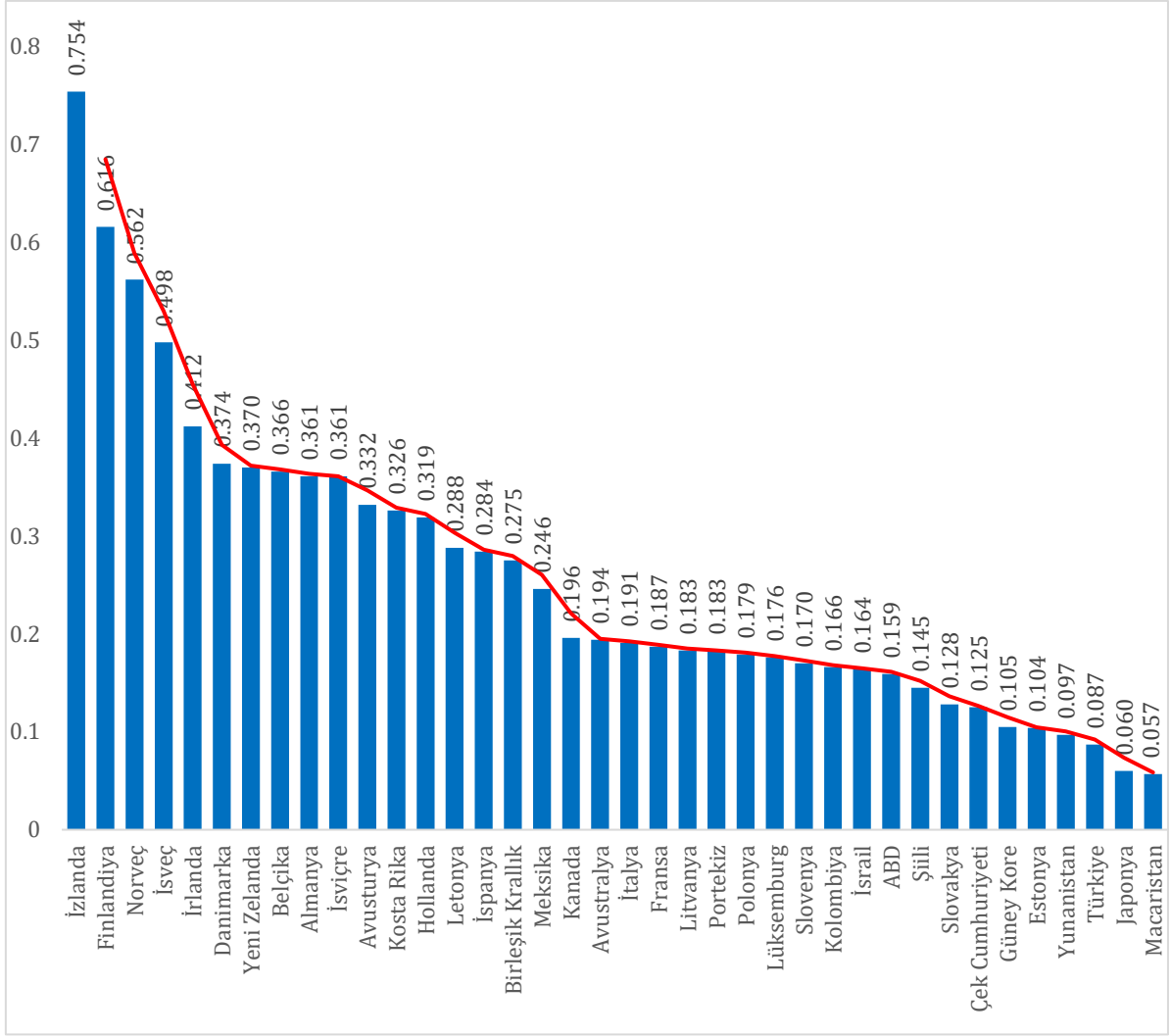


Şekil 3. 13. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2013).

Şekil 3.19'da, OECD üye ülkelerinin, 2013 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. Şekil 3.19'e göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri, Finlandiya, Fransa, Letonya, Meksika, Slovakya ve Şiili 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliği yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadır.

Şekil 3.19'a göre, 2013 yılında Yeni Zelanda, Norveç, İzlanda, İsrail, Hollanda ve Birleşik Krallık 0,970 skor değeriyle diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



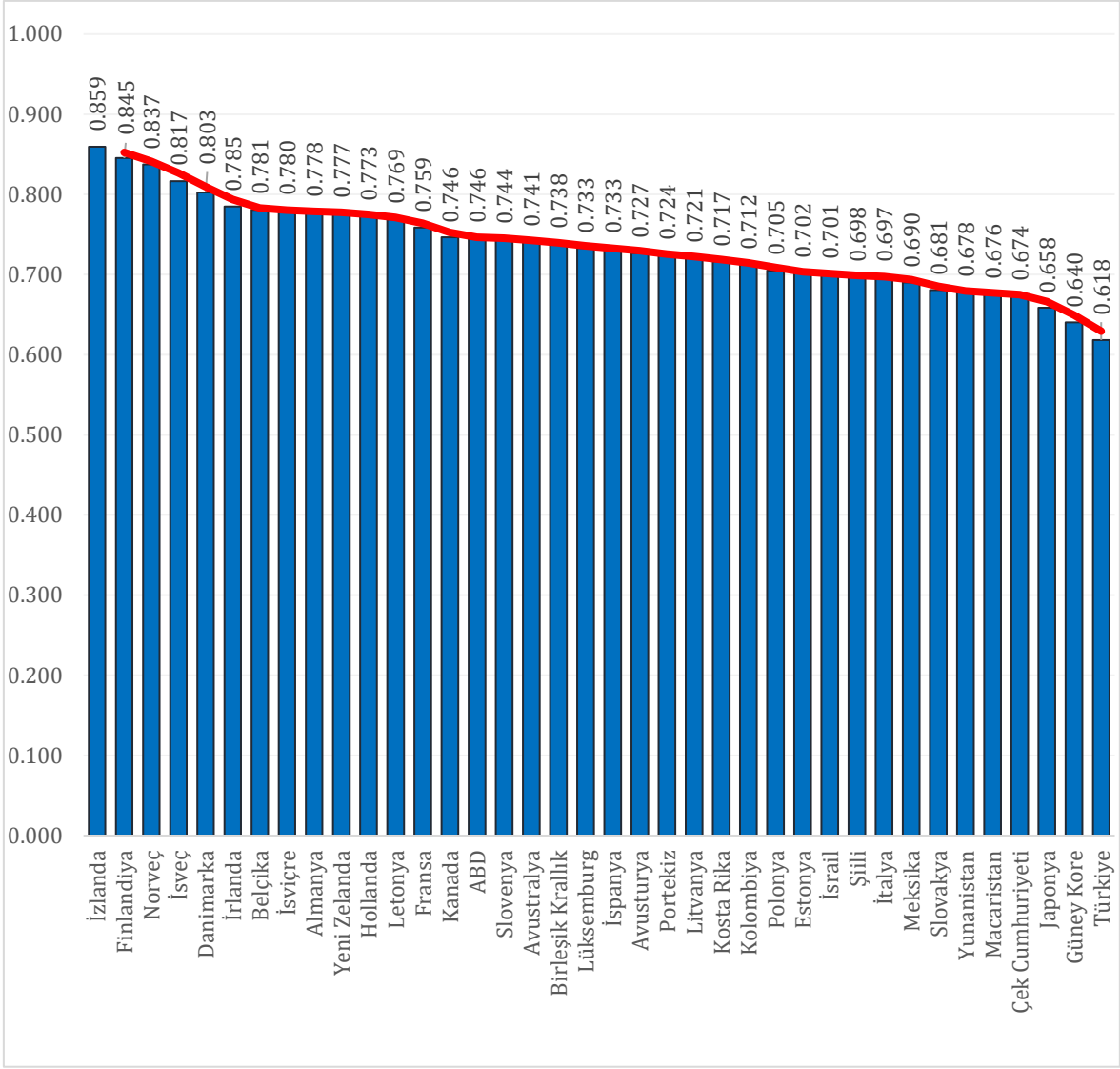
Şekil 3. 14. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2013 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2013).

Şekil 3.20’de, OECD üye ülkelerinin 2013 döneminde cinsiyet eşitliğine göre politik katılım ve temsil skor değer ve sıralamaları yer verilmektedir. 2013 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,754 skor değerinde İzlanda olmaktadır. Şekil 3.20’e göre OECD ülkelerinin arasında en düşük skor değeri 0,057 ile Macaristan yer almaktadır.

3.3.5. OECD ülkelerinde 2014 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2014 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.

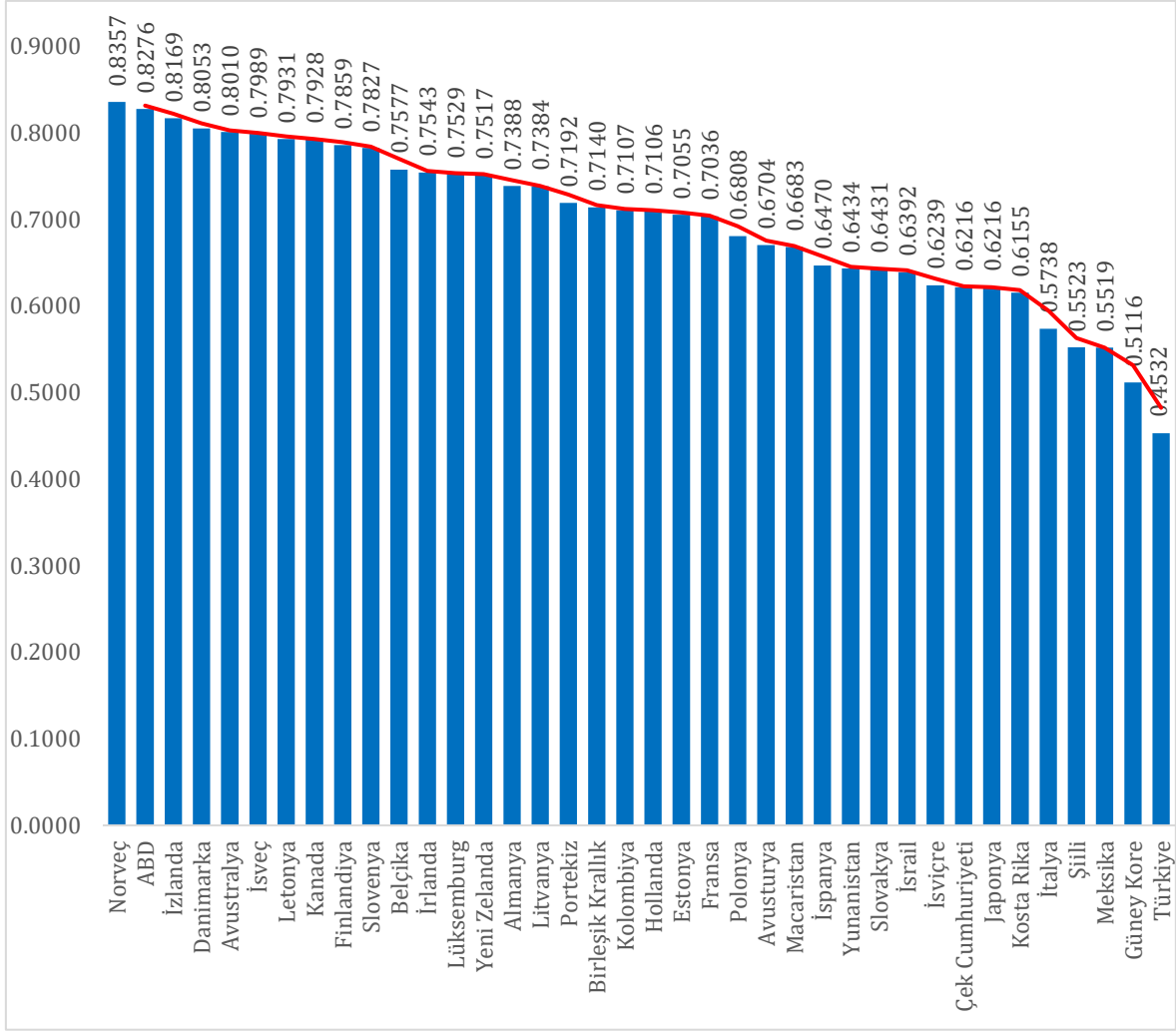


Şekil 3. 15. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2014).

Şekil 3.21’de OECD ülkelerinin 2014 dönemine ait cinsiyet eşitliğinin ilişkin genel skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,859) ; Finlandiya (0,845); Norveç (0,837), İsveç (0,817) sırasıyla yer almaktadır.

Şekil 3.21’e göre,; cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,618); Güney Kore (0,640); Japonya (0,658); Çek Cumhuriyeti (0,674); Macaristan (0,676) olarak saptanmıştır.

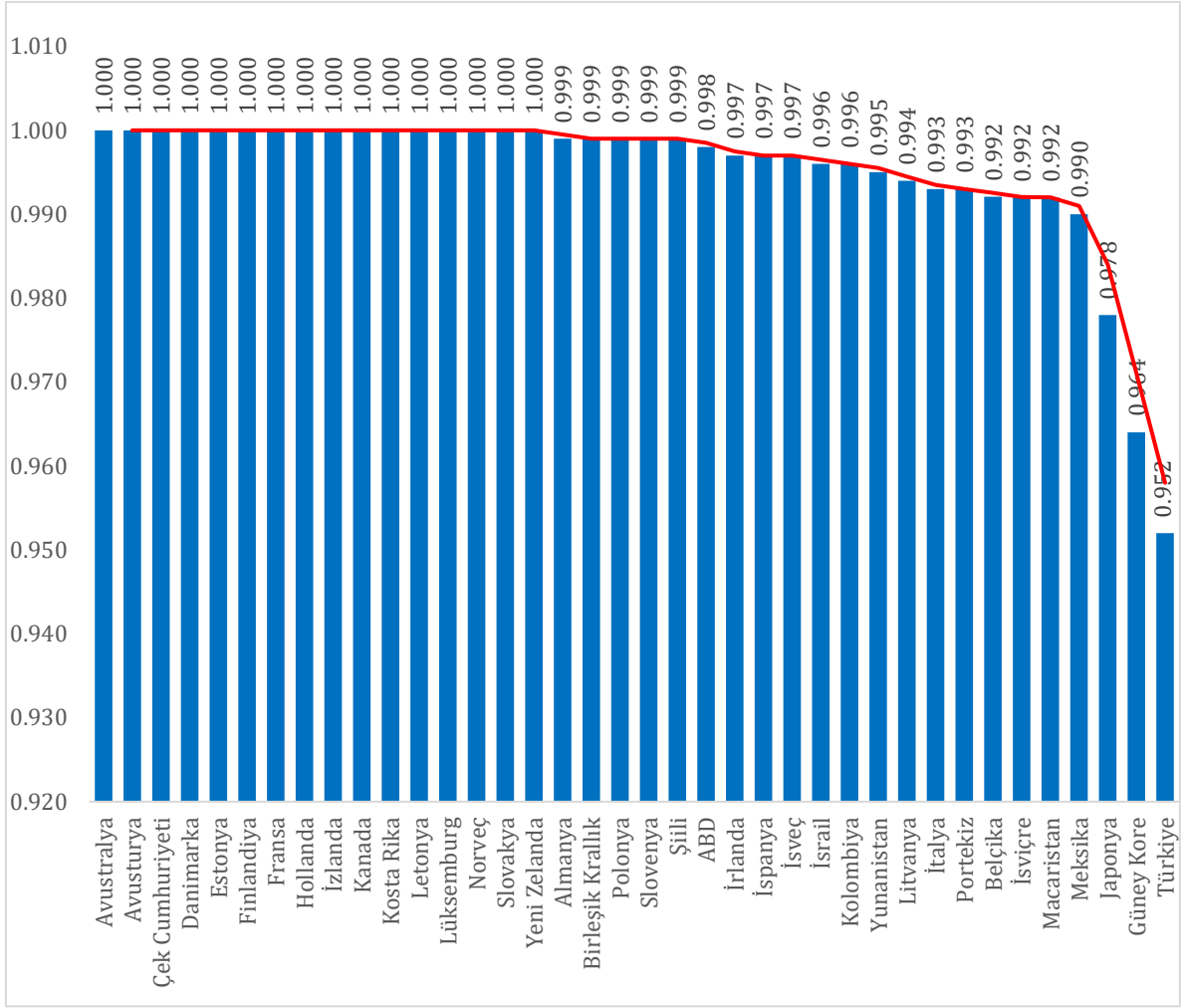


Şekil 3. 16. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2014).

Şekil 3.22’de, OECD üye ülkelerinin 2014 yılına ait cinsiyete yönelik ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değer ve sıralamalarını göstermektedir. 2014 yılında Norveç (0,8357); ABD (0,8276); İzlanda (0,8169) skor değerleri ile cinsiyet eşitliğini yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadırlar.

Şekil 3.22’ye göre, OECD ülkeleri arasında cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde Türkiye (0,4532); Güney Kore (0,5116); Meksika (0,5119); Şiili (0,5523) skor değerleri ile son sıralamada yer almaktadırlar.

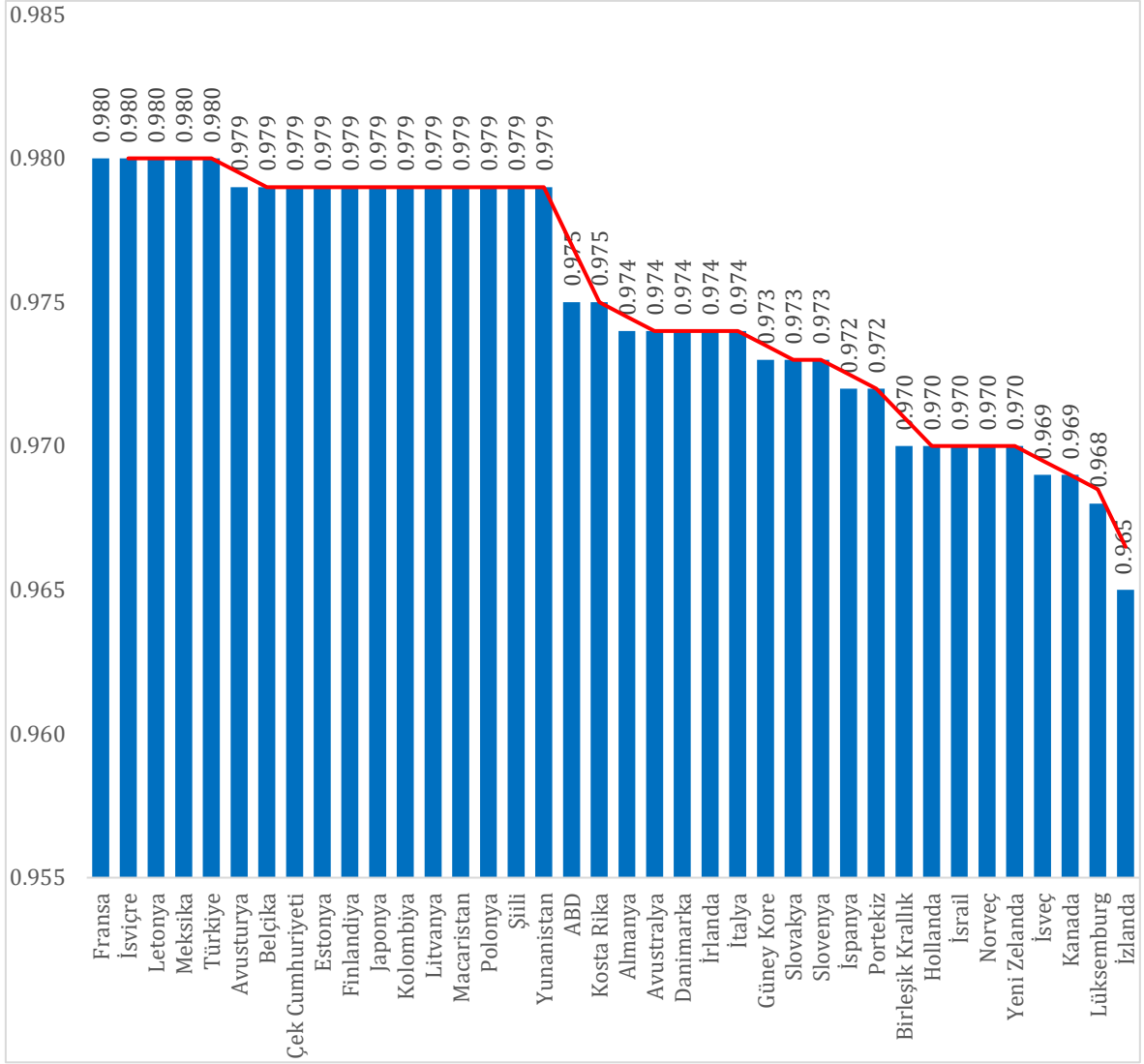


Şekil 3. 17. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2014).

Şekil 3.23'de, OECD ülkelerinin 2014 dönemine ait eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları yer almaktadır. 2014 yılında eğitim alanın tam eşitliğe sahip olan ülkeler; Avustralya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İzlanda, Kanada, Kosta Rika, Letonya, Lüksemburg, Norveç, Slovakya ve Yeni Zelanda'dır.

Şekil 3.23'e göre, OECD ülkeleri arasında eğitim alanında tam eşitlik sağlayamayan ülkeler; Türkiye (0,952) , Güney Kore (0,964) , Japonya (0,978), Meksika (0,990) olarak saptanmıştır.

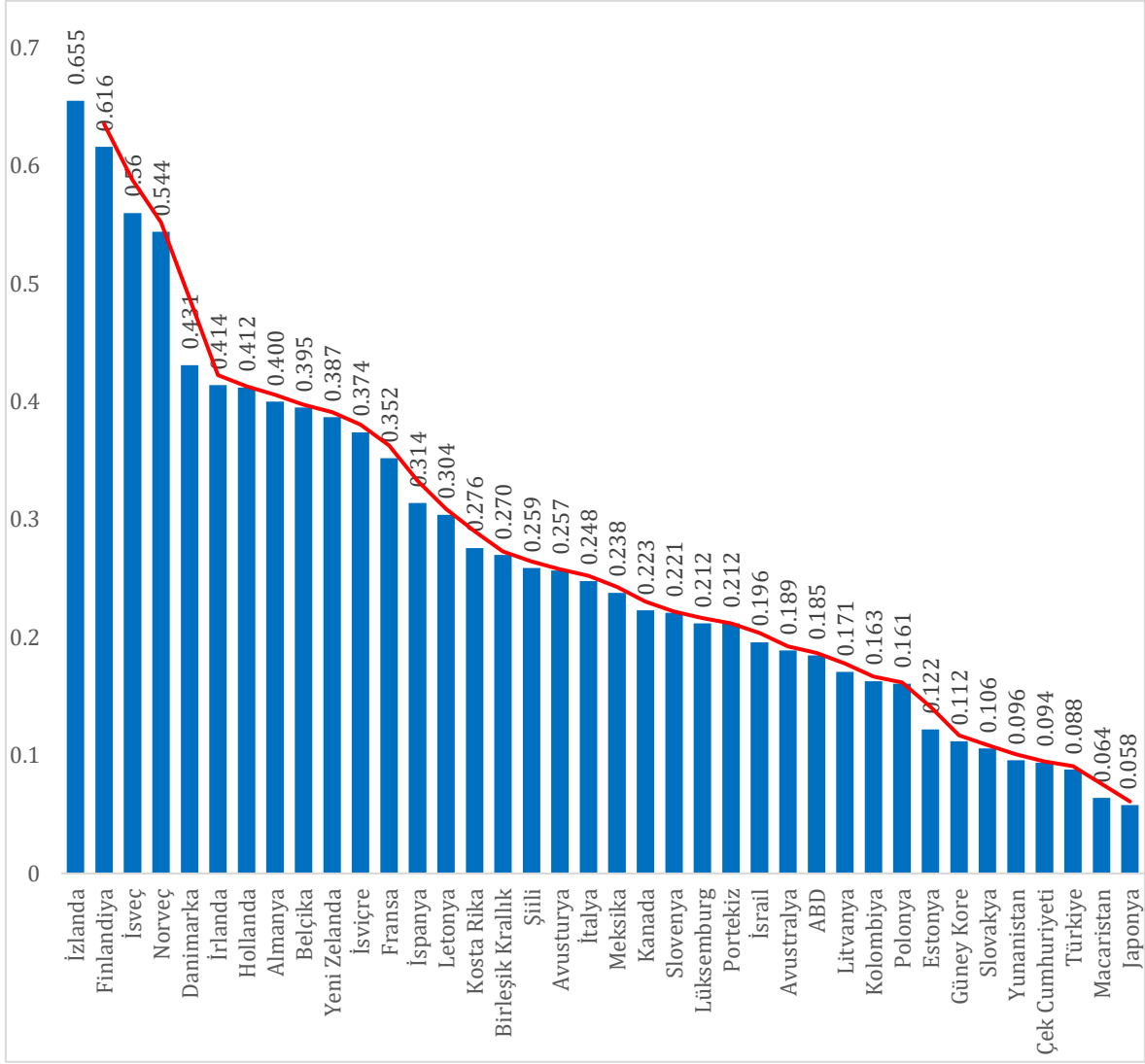


Şekil 3. 18. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2014).

Şekil 3.24'te, OECD üye ülkelerin, 2014 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. Şekil 3.24'e göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri; Fransa, İsviçre, Letonya, Meksika ve Türkiye 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliği yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadır.

Şekil 3.24'e göre, OECD ülkelerinin arasında 2014 yılında İzlanda, Lüksemburg, Kanada gibi ülkeler diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelerin, sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



Şekil 3. 19. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2014 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

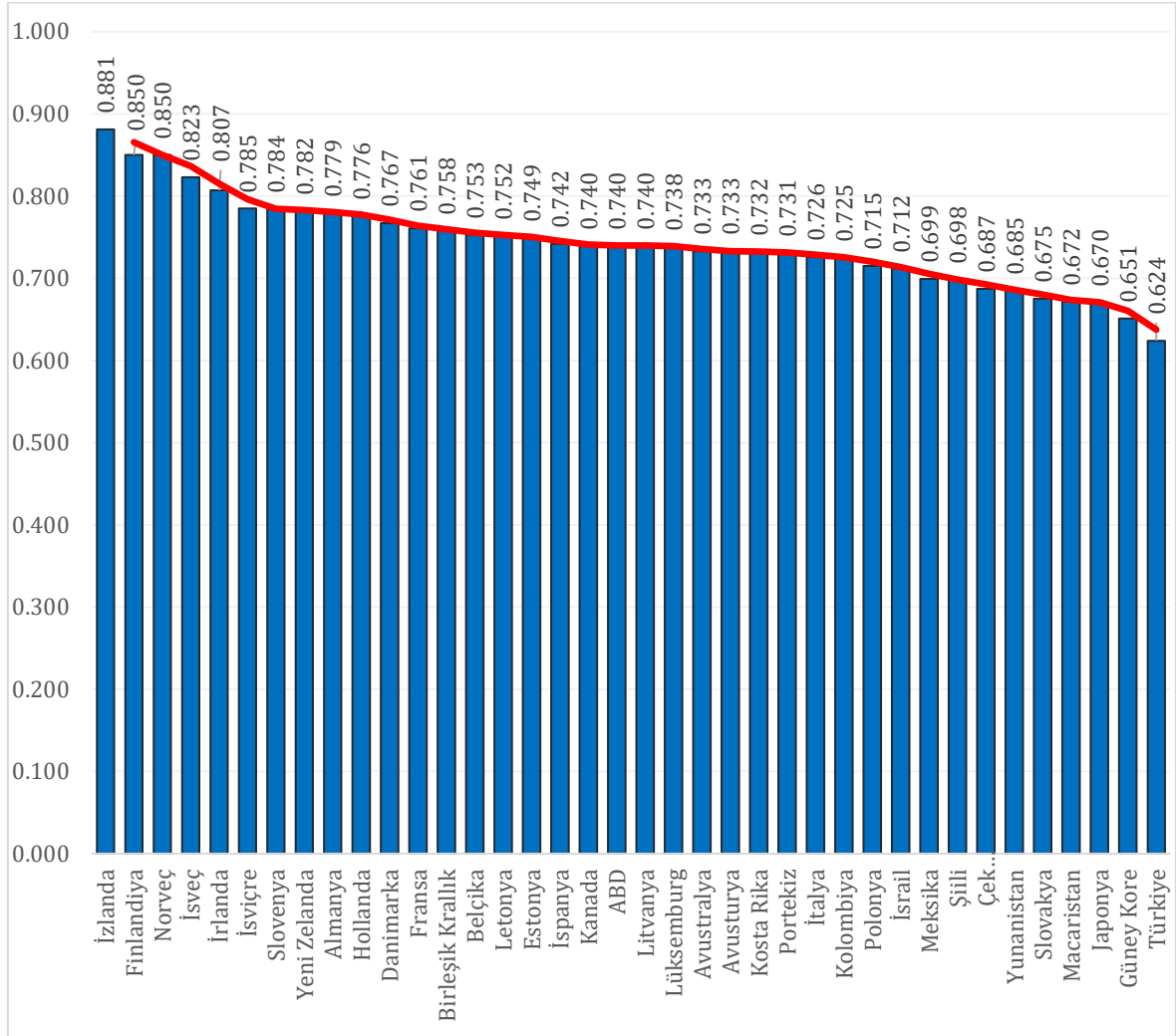
Kaynak: (World Economic Forum, 2014).

Şekil 3.25’de OECD ülkelerinin 2014 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. 2014 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,655 skor değerinde İzlanda olmaktadır.

Şekil 3.25’e göre OECD ülkelerinin arasında politik katılım ve temsil alanında en düşük 0,058 skor değeri ile Japonya yer almaktadır.

3.3.6. OECD ülkelerinde 2015 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2015 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.

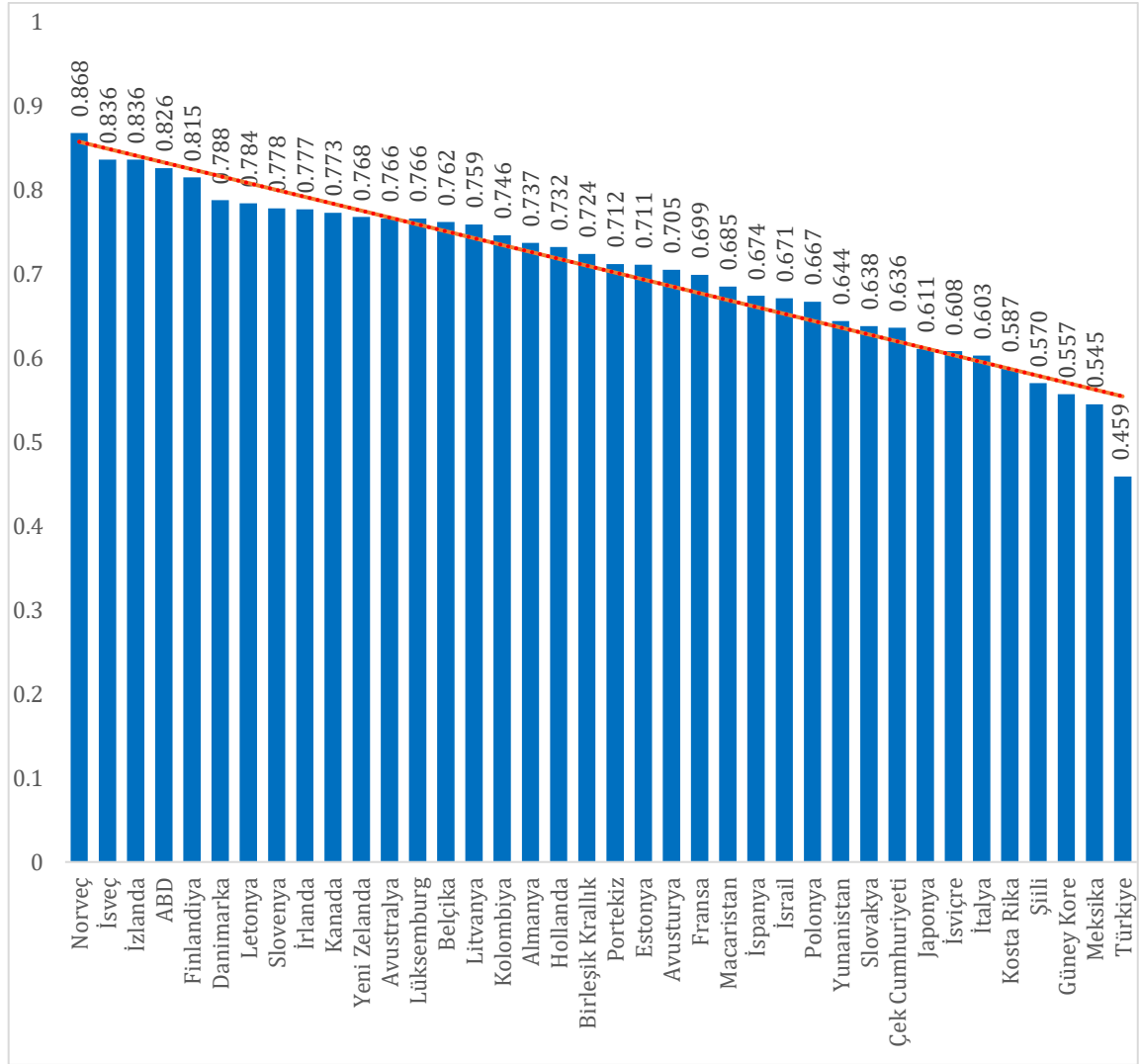


Şekil 3. 20. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2015).

Şekil 3.26'da OECD ülkelerinin 2015 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,881) ; Finlandiya (0,850); Norveç (0,850), İsveç (0,823) sırasıyla yer almaktadır.

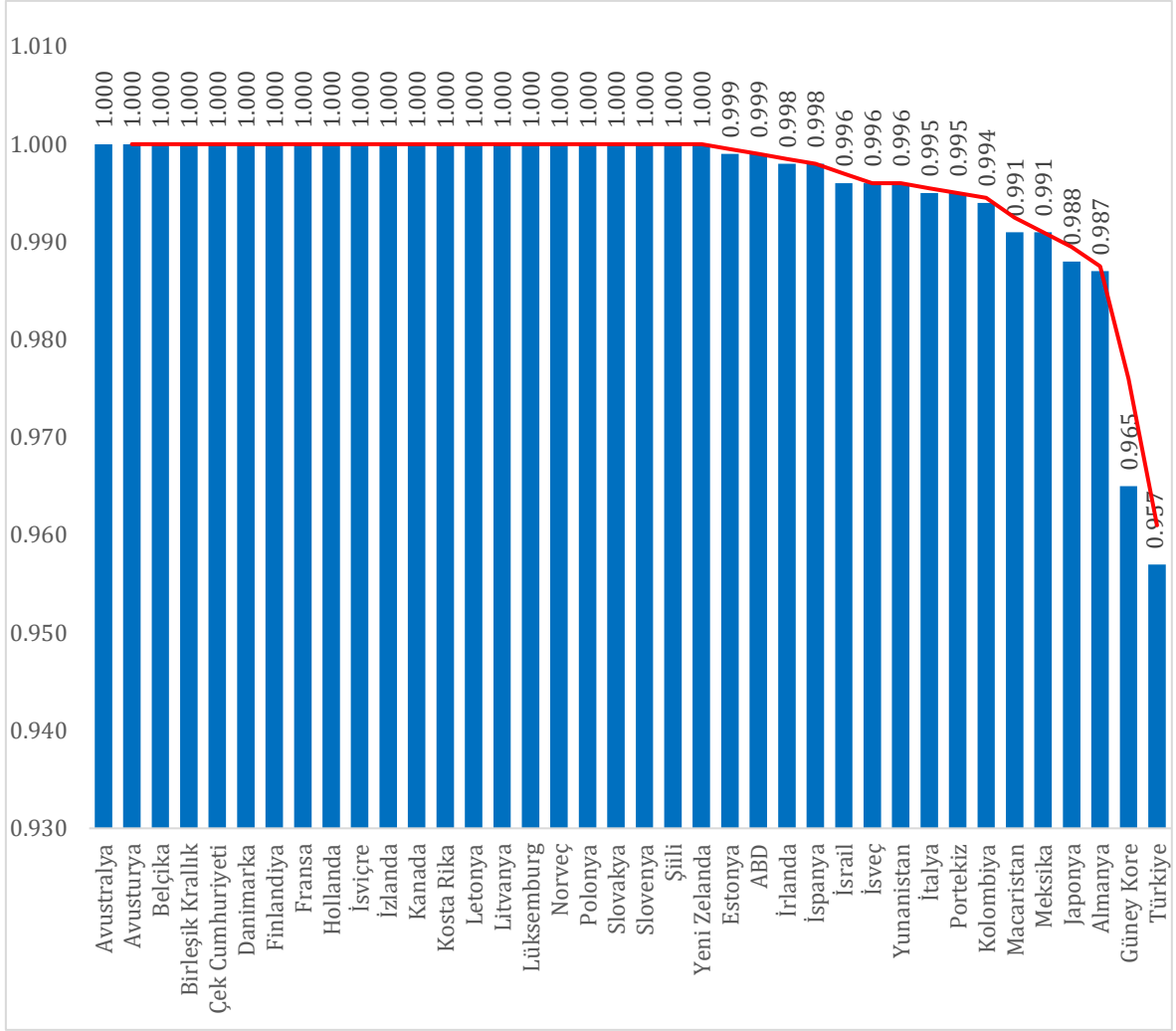
Şekil 3.26'ya göre, OECD ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,624); Güney Kore (0,651); Japonya (0,670); Macaristan (0,672); Slovakya (0,675) olarak saptanmıştır.



Şekil 3. 21. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2015).

Şekil 3.27’de OECD üye ülkelerin 2015 yılına ait cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değer ve sıralamaları gösterilmektedir. 2015 yılında cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülke, 0,868 skor değerinde Norveç yer almaktadır. Şekil 3.27’de, OECD üye ülkelerine göre, cinsiyete yönelik ekonomi katılım ve fırsat eşitliği skor değeri en düşük olan ülke 0,459 değeri ile Türkiye yer almaktadır.

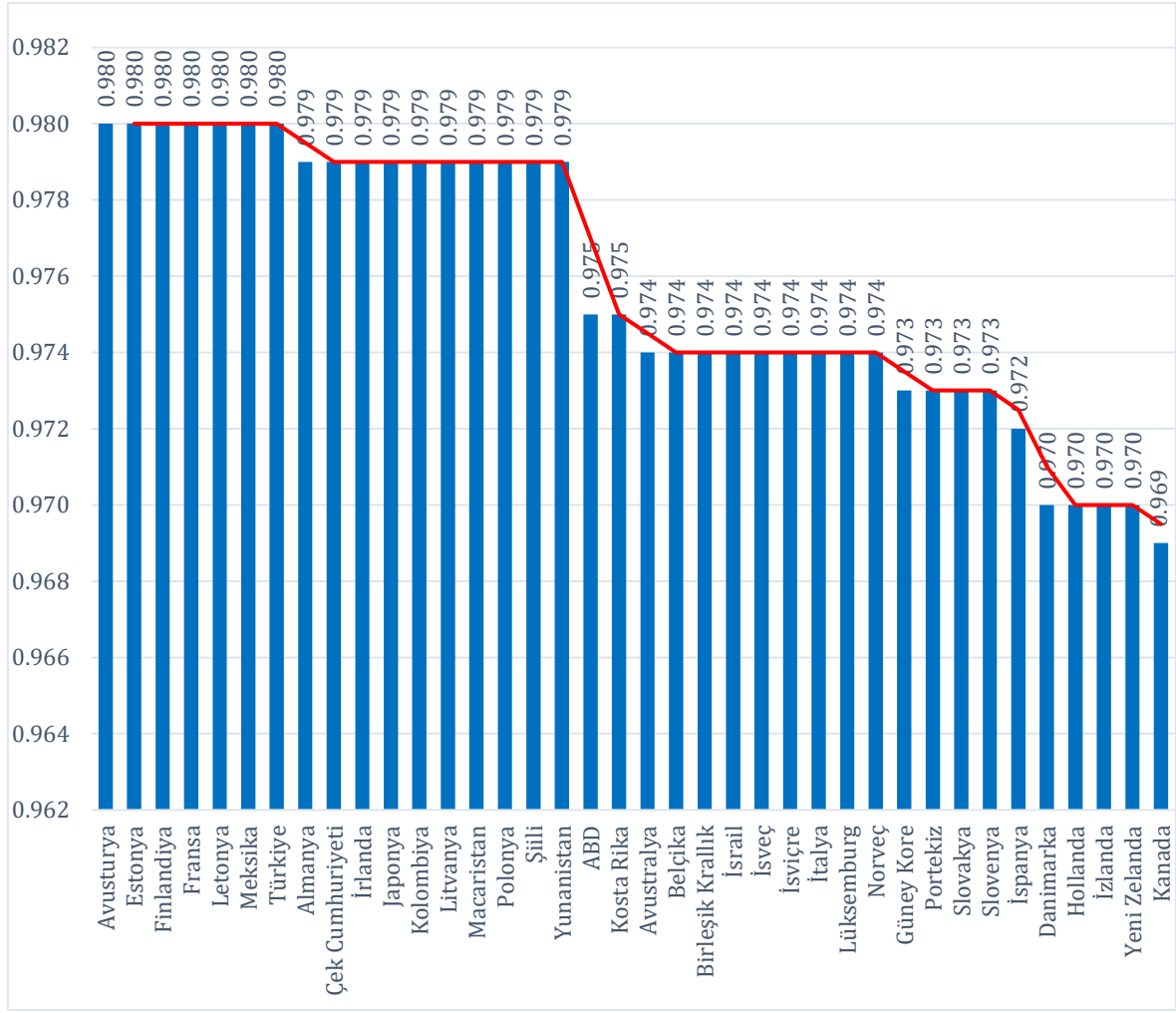


Şekil 3. 22. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2015).

Şekil 3.28’de, OECD ülkelerin 2015 yılına ait eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları yer almaktadır. 2015 yılında eğitim alanın tam eşitliğe sahip olan ülkeler; Avustralya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsviçre, İzlanda, Kanada, Kosta Rika, Letonya, Litvanya Lüksemburg, Norveç, Polonya, Slovakya, Slovenya ve Yeni Zelanda’dır.

Şekil 3.28’e göre, OECD ülkelerinin arasında cinsiyete yönelik eğitim alanında tam eşitlik sağlayamayan ülkeler; Türkiye (0,957) , Güney Kore (0,965), Almanya (0,987), Japonya (0,988) yer almaktadır.

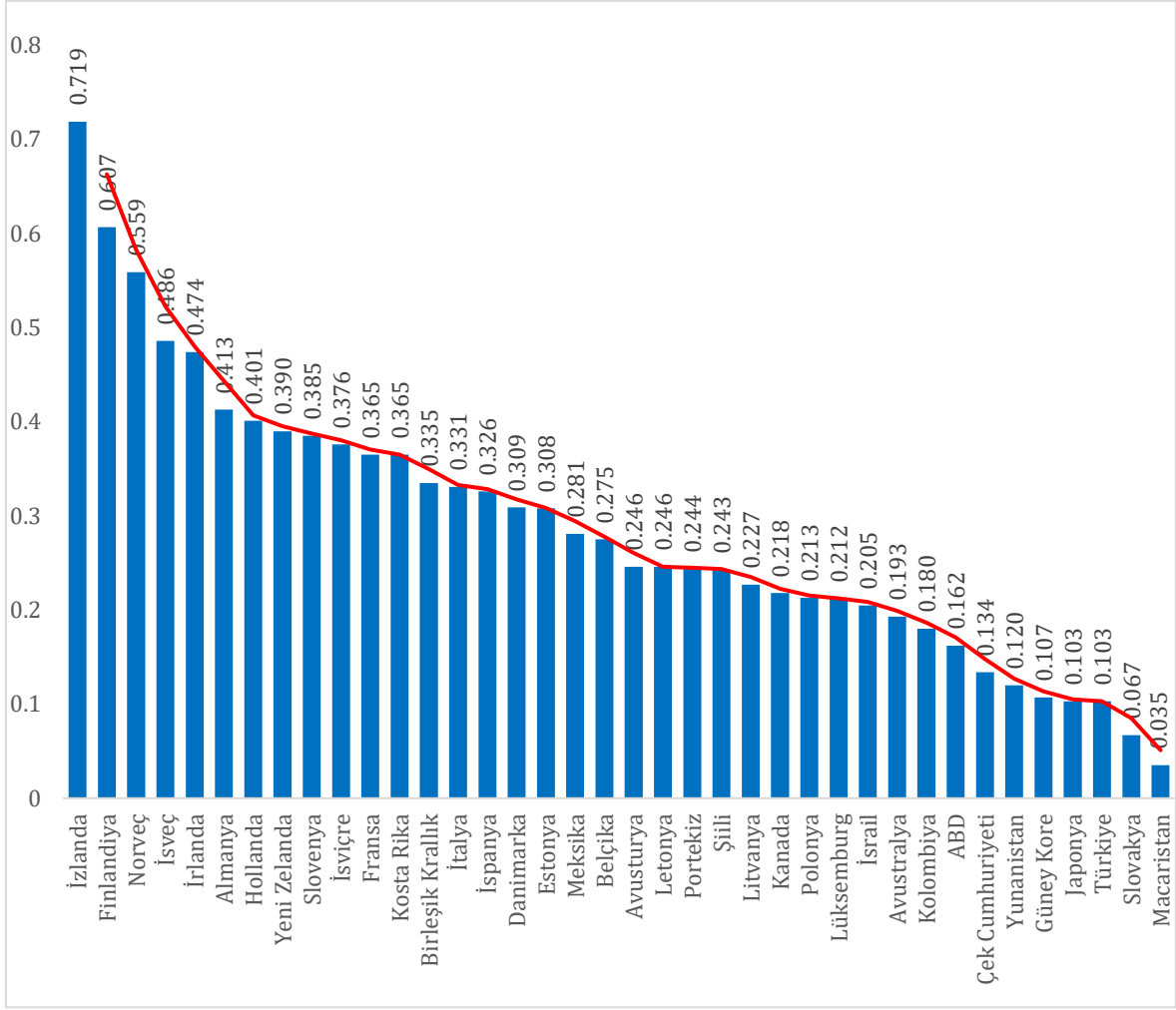


Şekil 3. 23. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2015).

Şekil 3.29'da, OECD üye ülkelerin, 2015 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. Şekil 3.29'a göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri, Avusturya, Estonya, Finlandiya, Fransa, Letonya, Meksika ve Türkiye 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliği yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadır.

Şekil 3.29'a göre, 2015 yılında Kanada (0,969) , Yeni Zelanda, İzlanda, Hollanda, Danimarka 0,970 skor değeriyle diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında yer almaktadır.



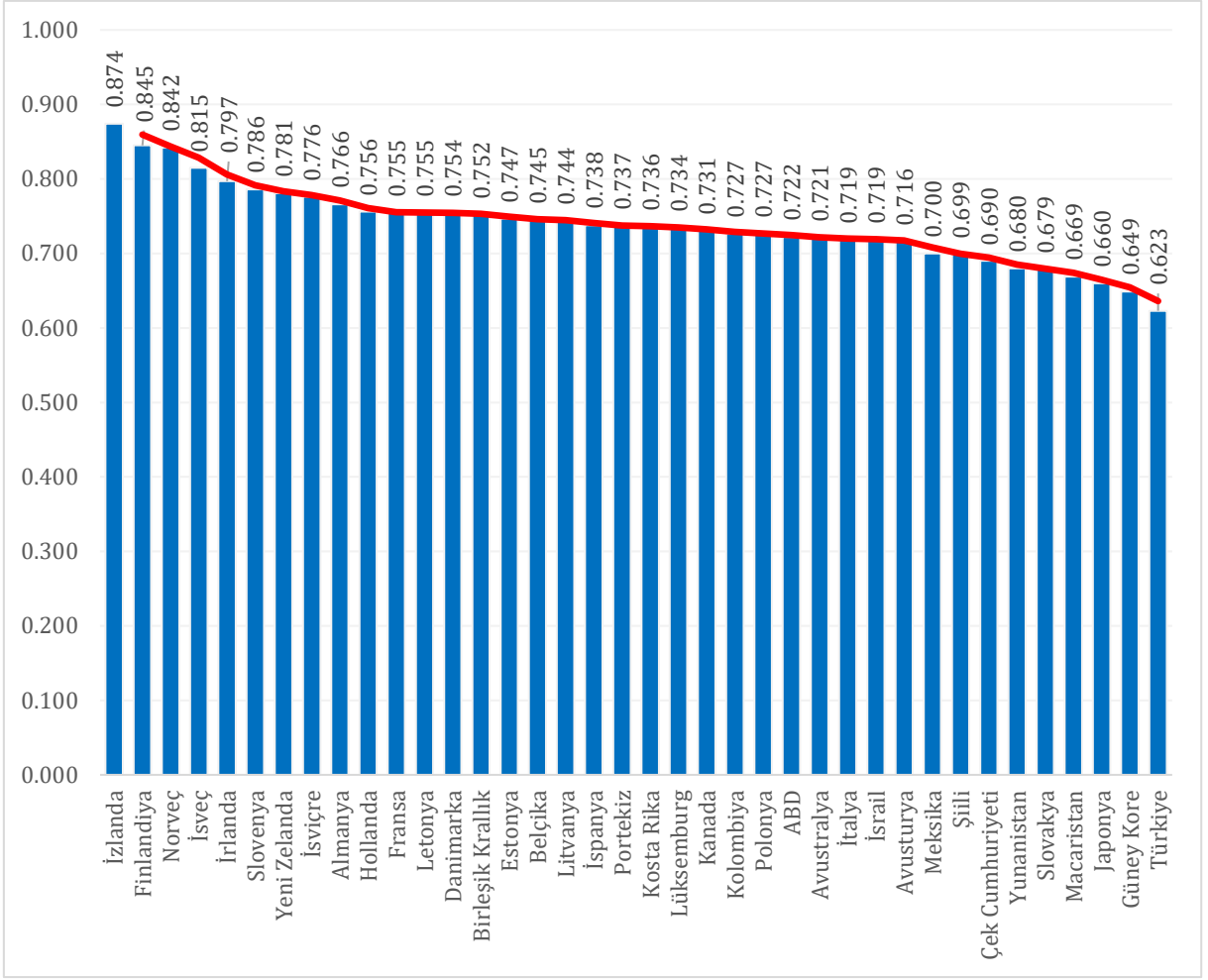
Şekil 3. 24. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2015 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2015).

Şekil 3.30'da OECD ülkelerinin 2015 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. Şekil 3.30'a göre, 2015 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,719 skor değerinde İzlanda olmaktadır. Şekil 3.30'a göre, OECD ülkelerinin arasında cinsiyete göre politik katılım ve temsil alanında en düşük skor değerine ise 0,035 ile Macaristan yer almaktadır.

3.3.7. OECD ülkelerinde 2016 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2016 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.

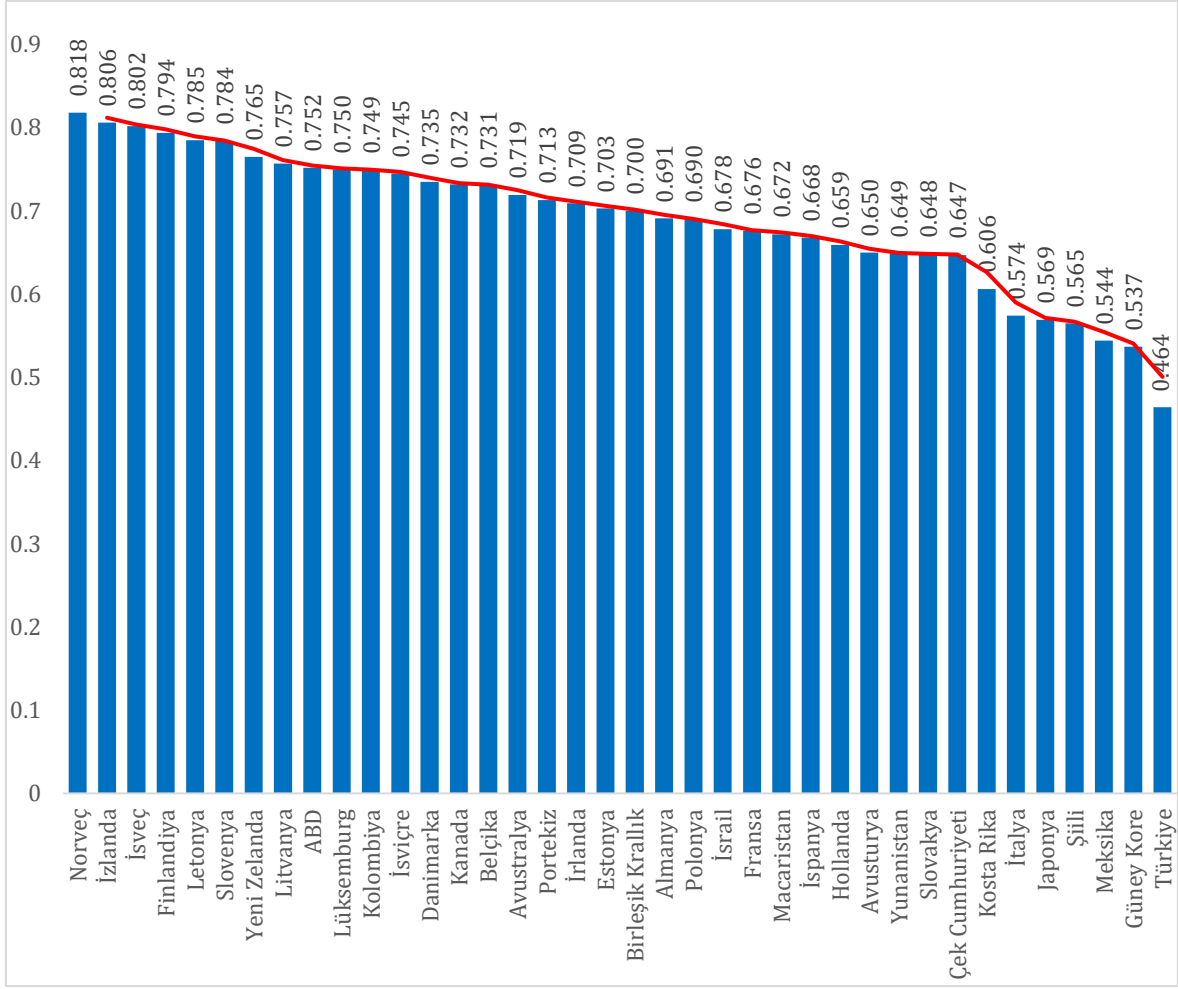


Şekil 3. 25. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2016).

Şekil 3.31’de OECD ülkelerinin 2016 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,874) ; Finlandiya (0,845); Norveç (0,842), İsveç (0,815) sırasıyla yer almaktadır.

Şekil 3.31’e göre, OECD üye ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,623); Güney Kore (0,649); Japonya (0,660); Macaristan (0,669); Slovakya (0,679) olarak saptanmıştır.

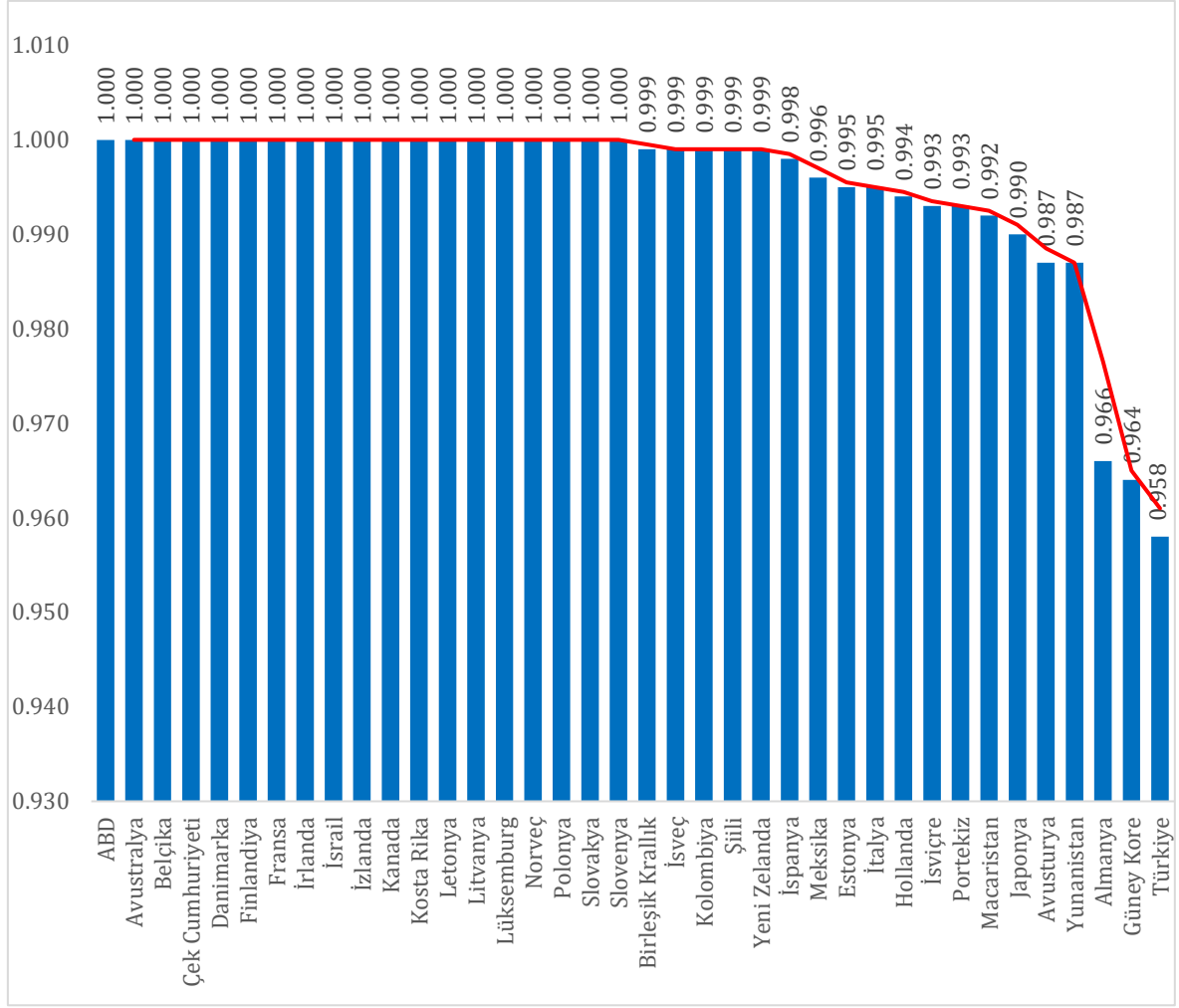


Şekil 3. 26. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2016).

Şekil 3.32’de OECD üye ülkelerinin 2016 yılına ait cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. 2016 yılında cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülke, 0,818 skor değerinde Norveç yer almaktadır.

Şekil 3.32’e göre, OECD üye ülkelere göre, cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında skor değeri en düşük olan ülke 0,464 değeri ile Türkiye yer almaktadır.

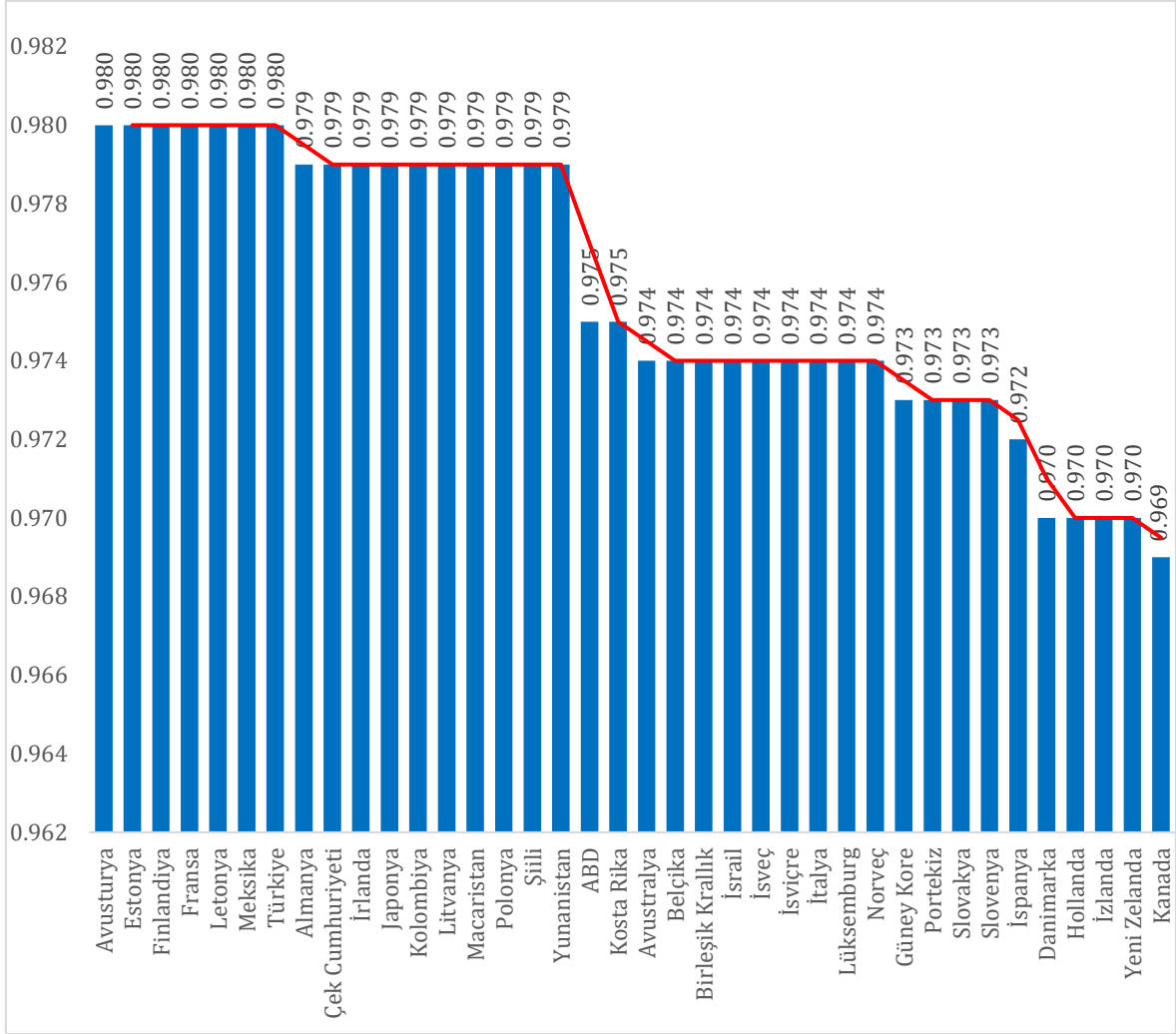


Şekil 3. 27. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2016).

Şekil 3.33'te OECD üye ülkelerinin 2016 döneminde eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değerleri ve sıralamaları gösterilmektedir. Eğitim alanında cinsiyet eşitliği 1,00 skor değeri ile tam eşitliğe sahip olan ülkeler; ABD, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İrlanda, İsrail, İzlanda, Kanada, Kosta Rika, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Norveç, Polonya, Slovakya ve Slovenya ülkeleri yer almaktadır.

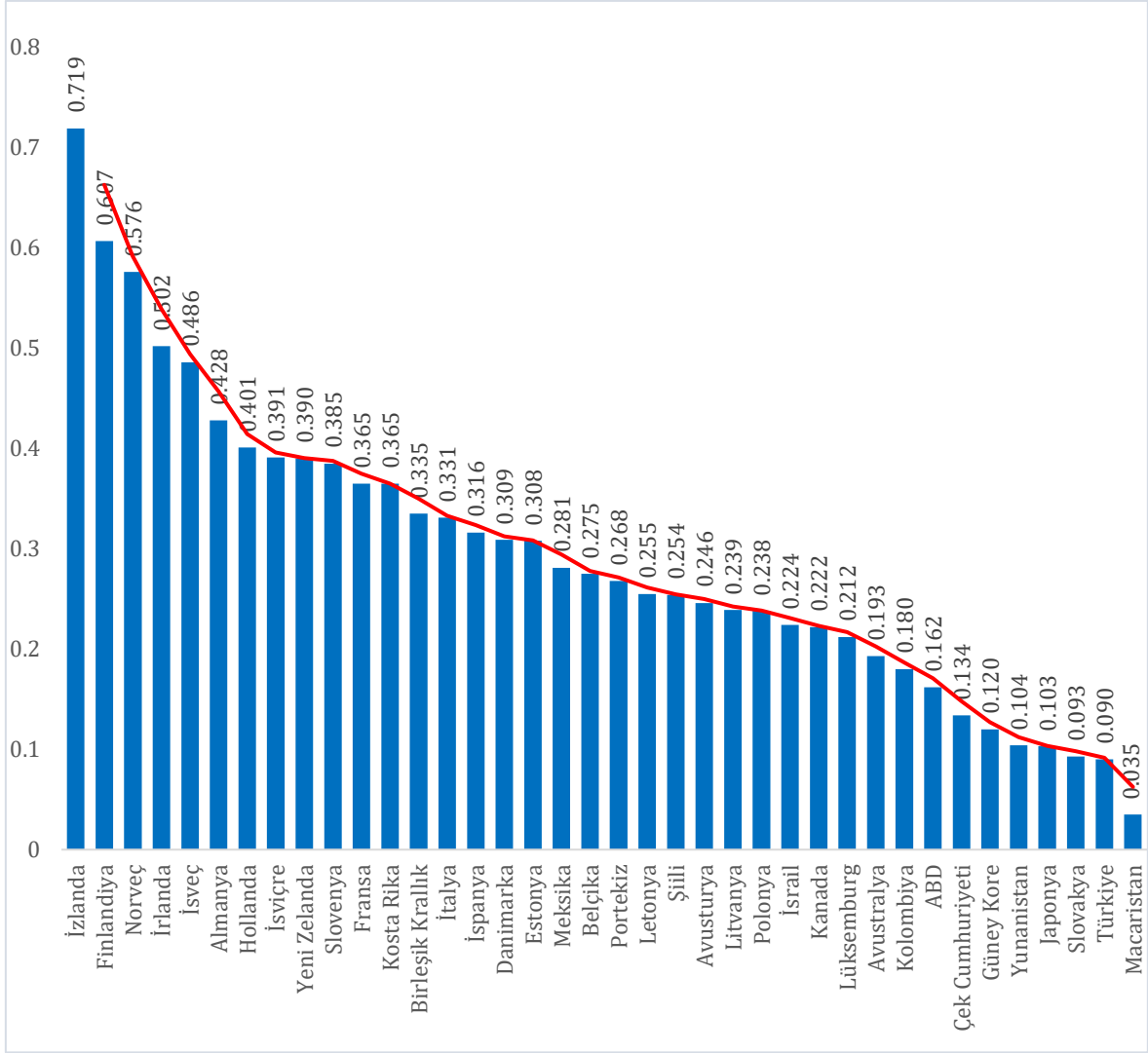
Şekil 3.33'te, diğer OECD üye ülkelere göre; 0,964 skor değeri ile Güney Kore, 0,958 skor değeriyle eğitim alanında cinsiyet eşitliği son sıralama da yer almaktadır.



Şekil 3. 28. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2016).

Şekil 3.34’de, OECD üye ülkelerin, 2016 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. Şekil 3.34’e göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri, Avusturya, Estonya, Finlandiya, Fransa, Letonya, Meksika ve Türkiye 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliği yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadır. Şekil 3.34’e göre, 2016 yılında Kanada (0,969), Yeni Zelanda, İzlanda, Hollanda ve Danimarka 0,970 skor değeriyle diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



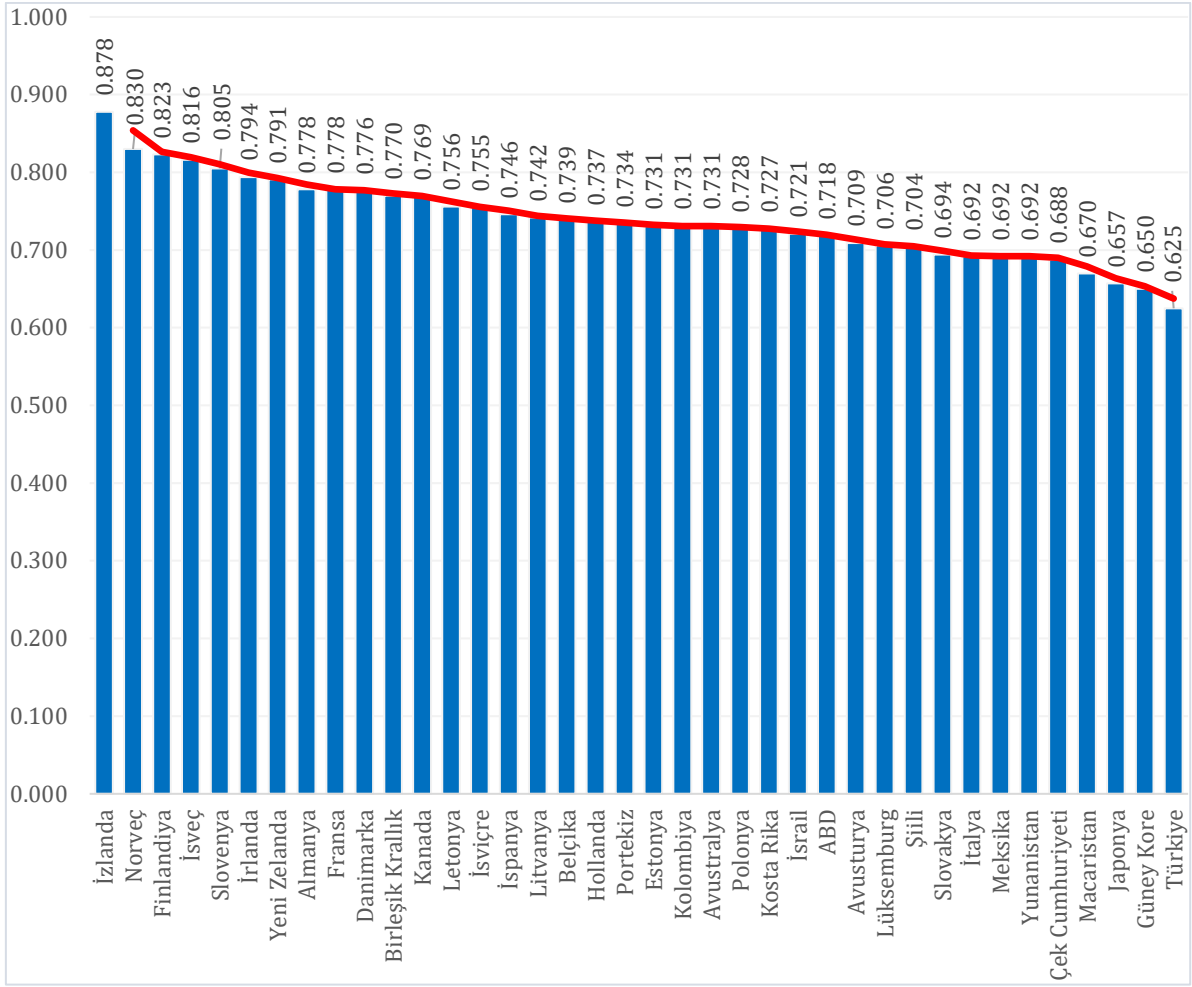
Şekil 3. 29. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2016 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2016).

Şekil 3.35'te OECD ülkelerinin 2016 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. 2016 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,719 skor değerinde İzlanda olmaktadır. Şekil 3.35'e göre OECD ülkelerinin arasında en düşük skor değerine ise 0,035 ile Macaristan yer almaktadır.

3.3.8. OECD ülkelerinde 2017 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2017 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri şekillerde gösterilmektedir.



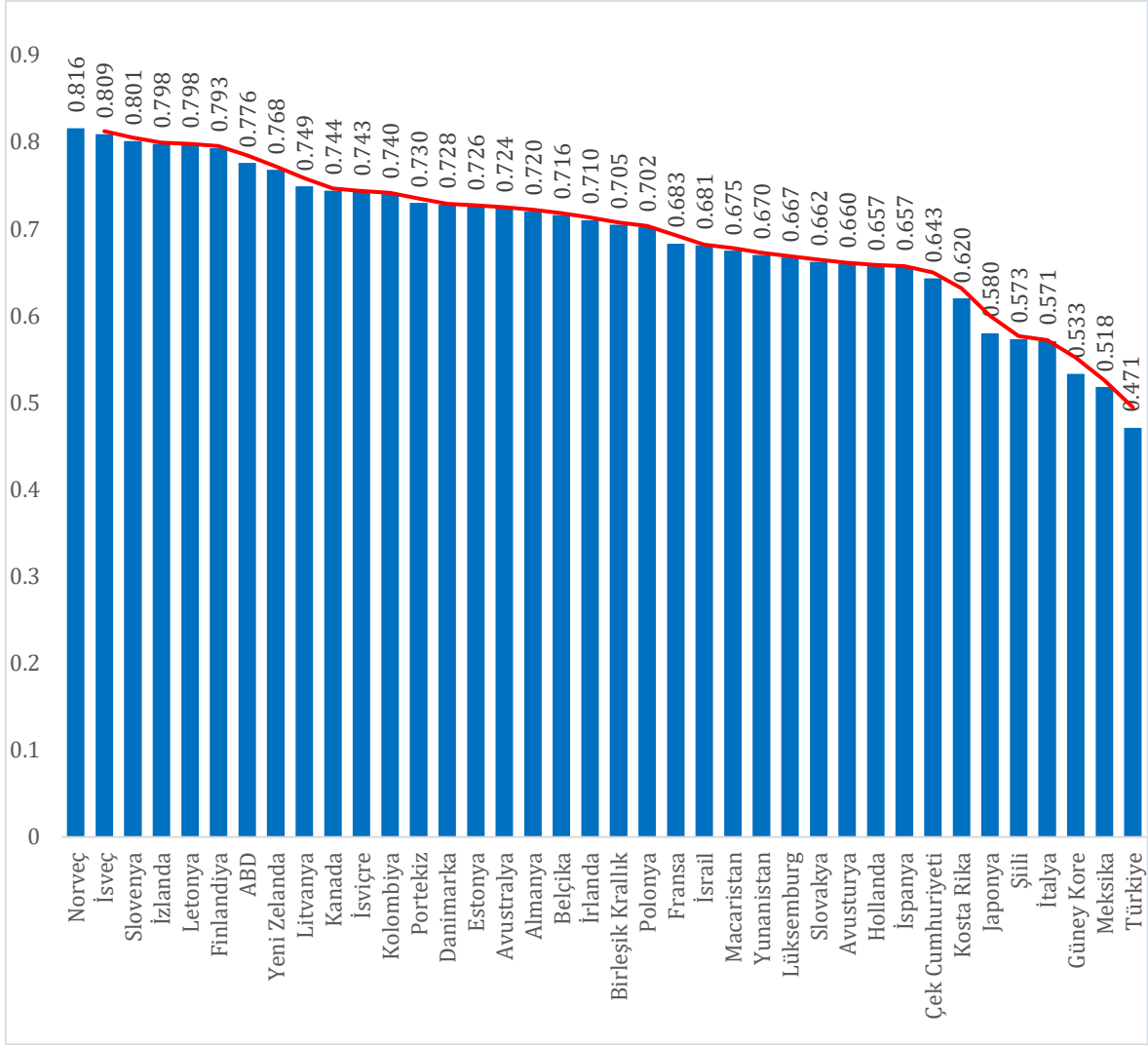
Şekil 3. 30. OECD Ülkelerin 2017 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2017).

Şekil 3.36'da OECD ülkelerin 2017 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,874) ; Finlandiya (0,845); Norveç (0,842), İsveç (0,815) sırasıyla yer almaktadır.

Şekil 3.36'ya göre, OECD üye ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,623); Güney Kore (0,649); Japonya (0,660); Macaristan (0,669); Slovakya (0,679) olarak saptanmıştır.

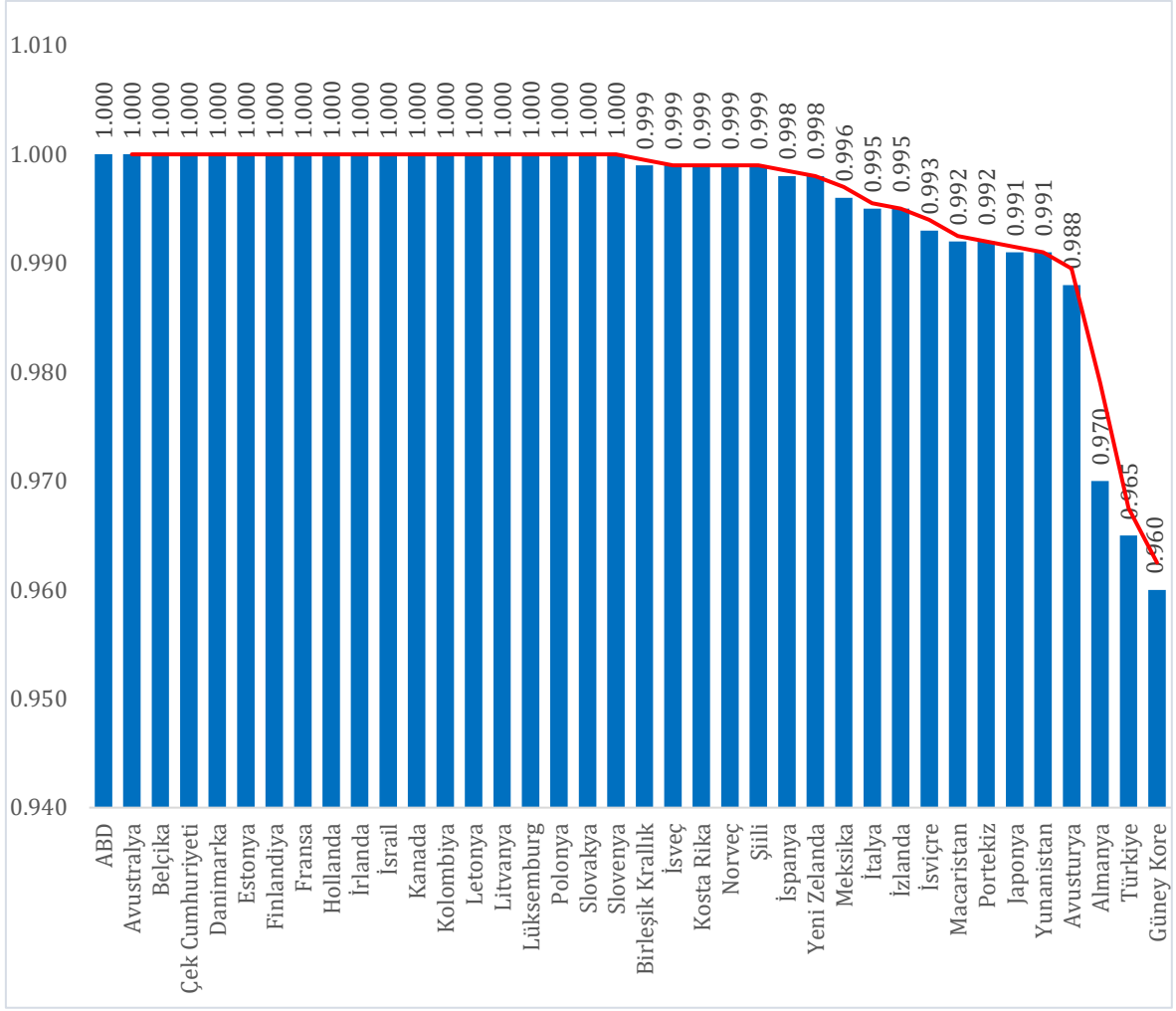
Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ekonomik katılım ve istihdam alanında ücret eşitsizliği dikkat çekmektedir. OECD ülkelerin 2017 yılında cinsiyete yönelik ücret eşitsizliğinin ortalaması %13,4 olarak saptanmıştır. Türkiye, ücret eşitsizliğinde %5,9 düzeyine sahiptir (OECD, 2018).



Şekil 3. 31. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2017).

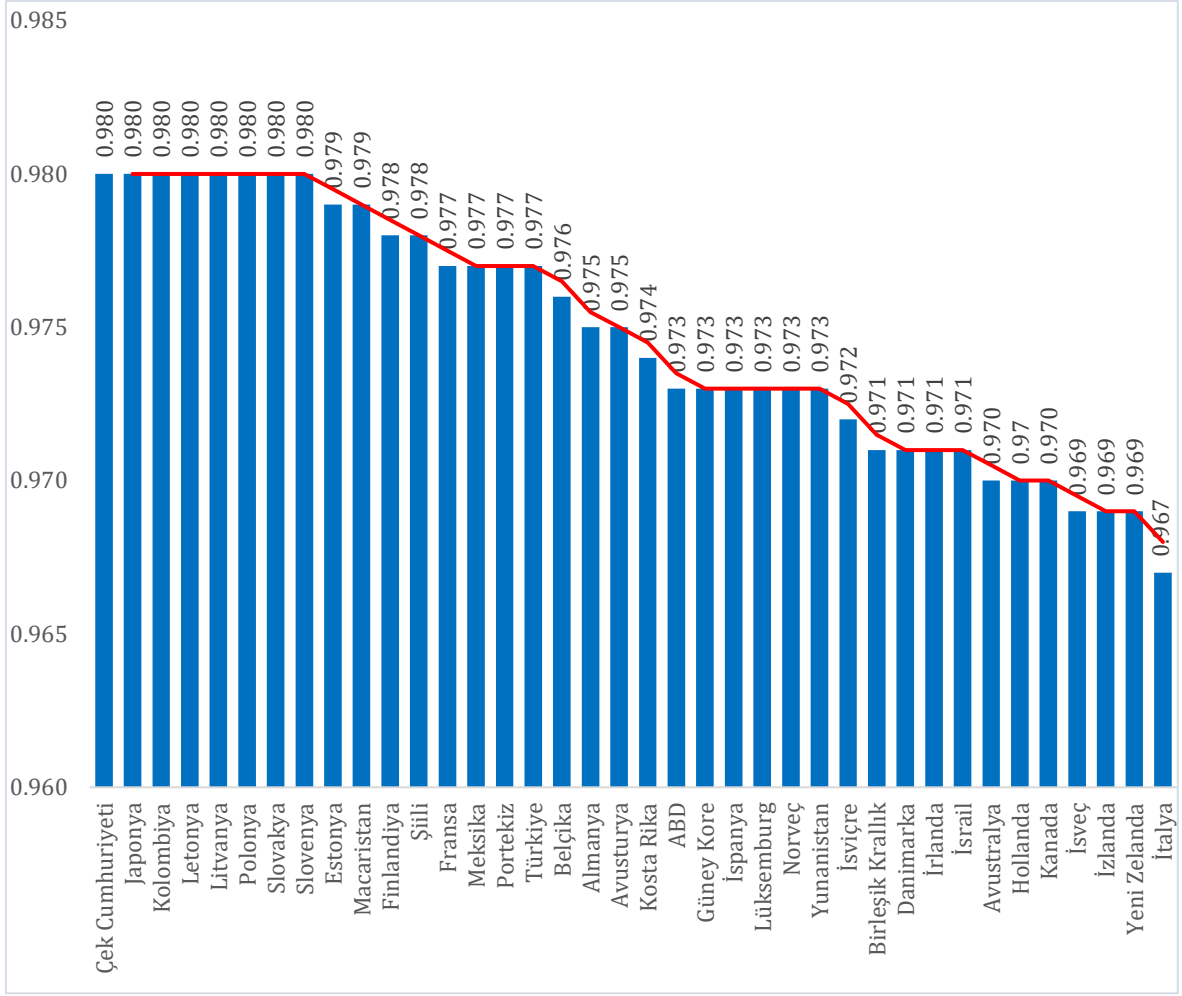
Şekil 3.37’de OECD üye ülkelerin 2017 yılına ait cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değer ve sıralamaları gösterilmektedir. 2017 yılında cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülke, 0,816 skor değerinde Norveç yer almaktadır. Şekil 3.37’e göre, OECD üye ülkelerinin arasında cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değeri en düşük olan ülke, 0,471 değer ile Türkiye yer almaktadır.



Şekil 3. 32. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2017).

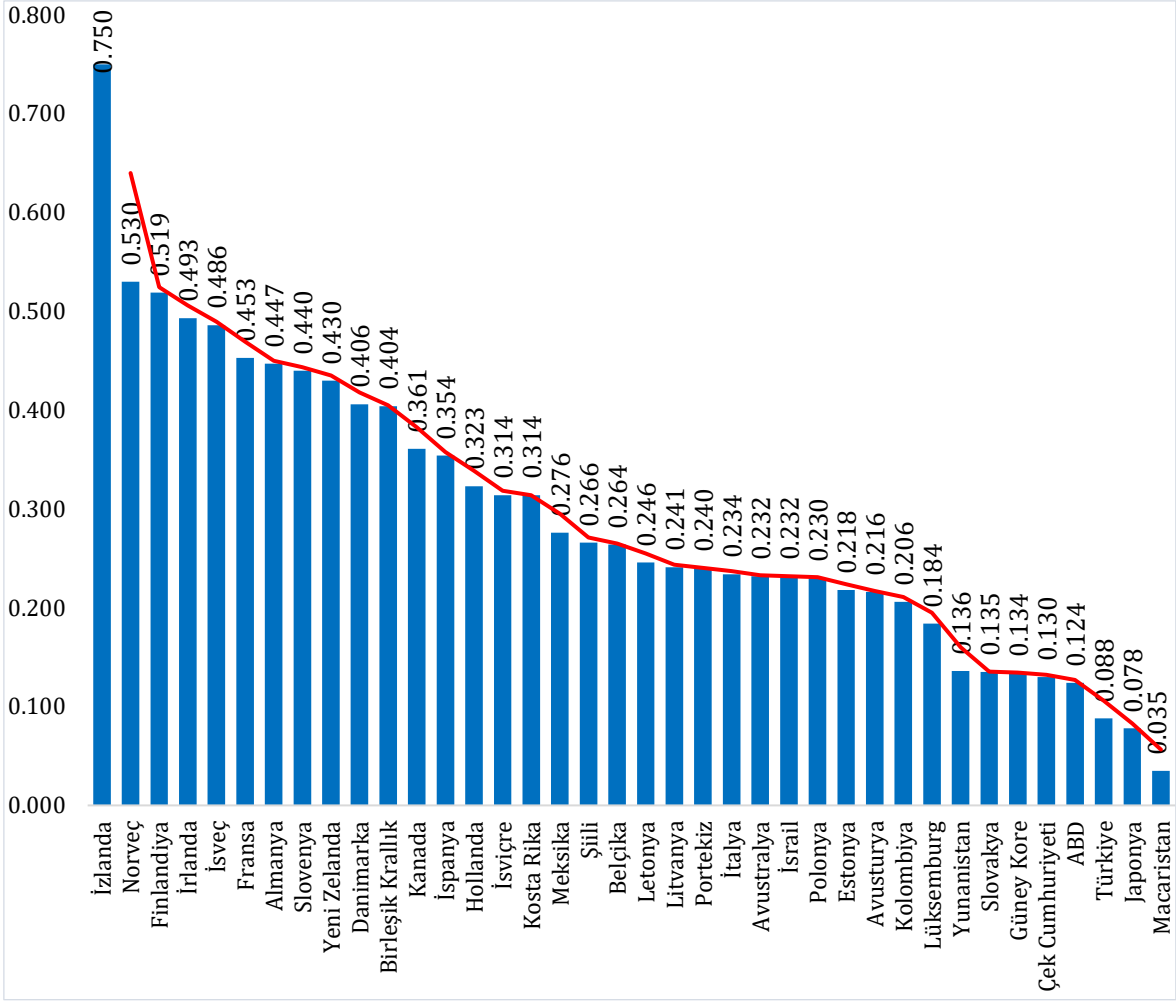
Şekil 3.38’de, OECD ülkelerinin 2017 dönemine ait eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları yer almaktadır. 2017 yılında eğitim alanın tam eşitliğe sahip olan ülkeler; ABD, Avustralya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İsrail, Kanada, Kolombiya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Polonya, Slovakya ve Slovenya’dır. Şekil 3.38’e göre OECD ülkelerinin arasında cinsiyete göre eğitim alanında tam eşitlik sağlayamayan ülkeler; Güney Kore (0,960) , Türkiye (0,965) , Almanya (0,970) yer almaktadır.



Şekil 3. 33. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2017).

Şekil 3.39’da, OECD üye ülkelerin, 2017 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. Şekil 3.39’a göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri sırasıyla; Çek Cumhuriyeti, Japonya, Kolombiya, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovakya, Slovenya ülkeler yer almaktadır. Şekil 3.39’a göre, 2017 yılında İtalya (0,967), Yeni Zelanda (0,969), İzlanda ve İsveç (0,969) diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



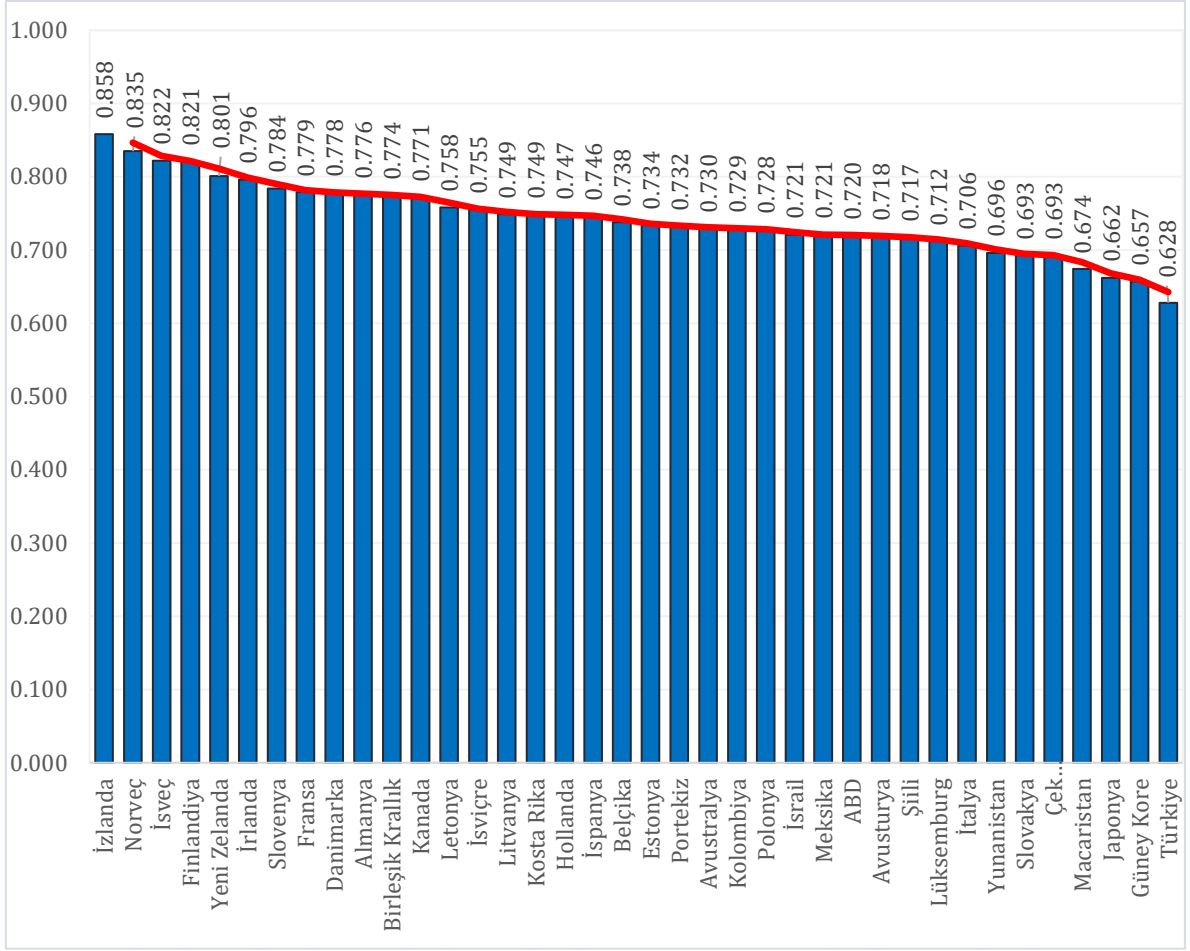
Şekil 3. 34. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2017 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2017).

Şekil 3.40'da OECD ülkelerinin 2017 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. 2017 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,750 skor değerinde İzlanda olmaktadır. Şekil 3.40'a göre OECD ülkelerinin arasında en düşük skor değerine ise 0,035 ile Macaristan yer almaktadır.

3.3.9. OECD ülkelerinde 2018 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

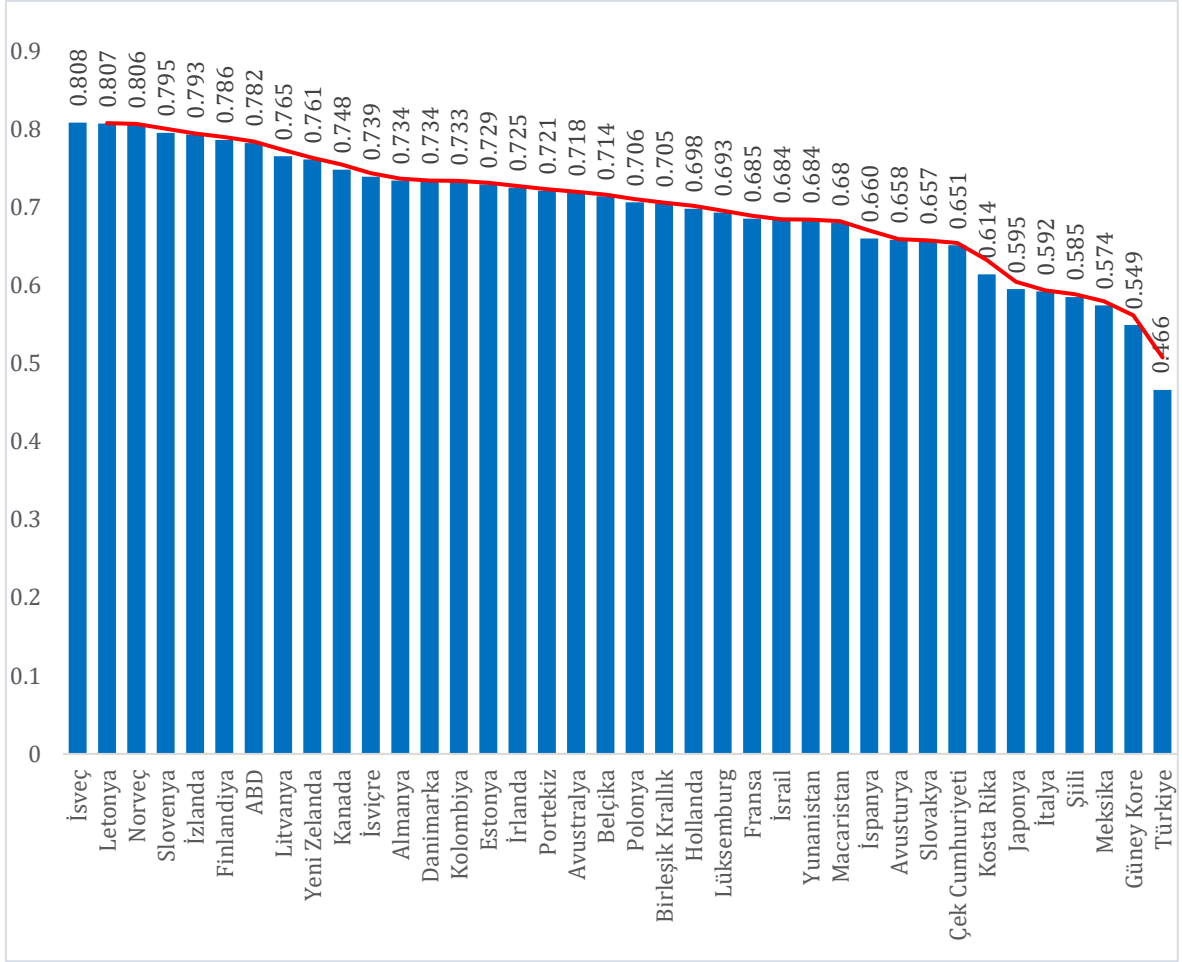
Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2018 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.



Şekil 3. 35. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2018).

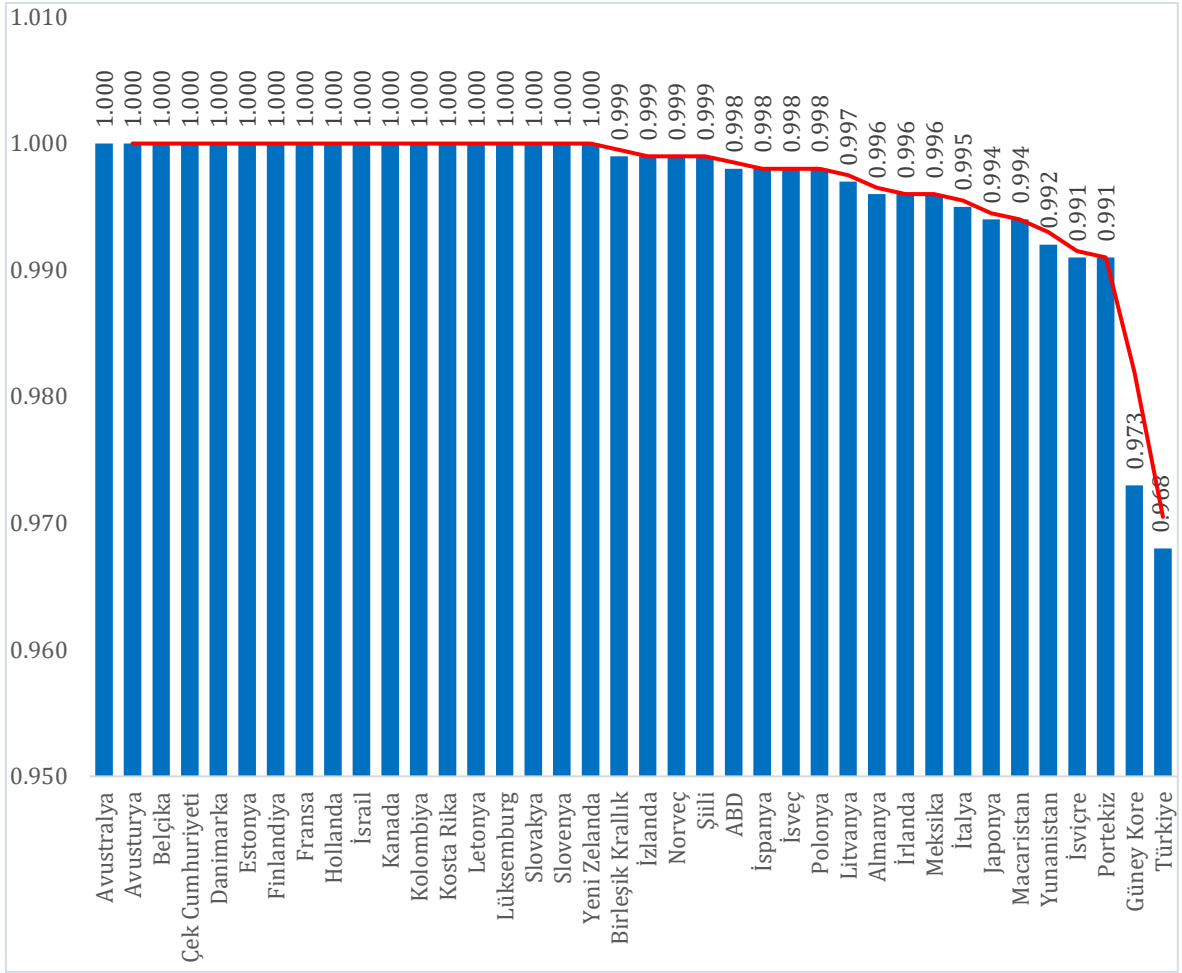
Şekil 3.41’de OECD ülkelerinin 2018 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,874) ; Finlandiya (0,845); Norveç (0,842), İsveç (0,815) sırasıyla yer almaktadır. Şekil 3.41’e göre OECD ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,623); Güney Kore (0,649); Japonya (0,660); Macaristan (0,669); Slovakya (0,679) olarak saptanmıştır.



Şekil 3. 36. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2018).

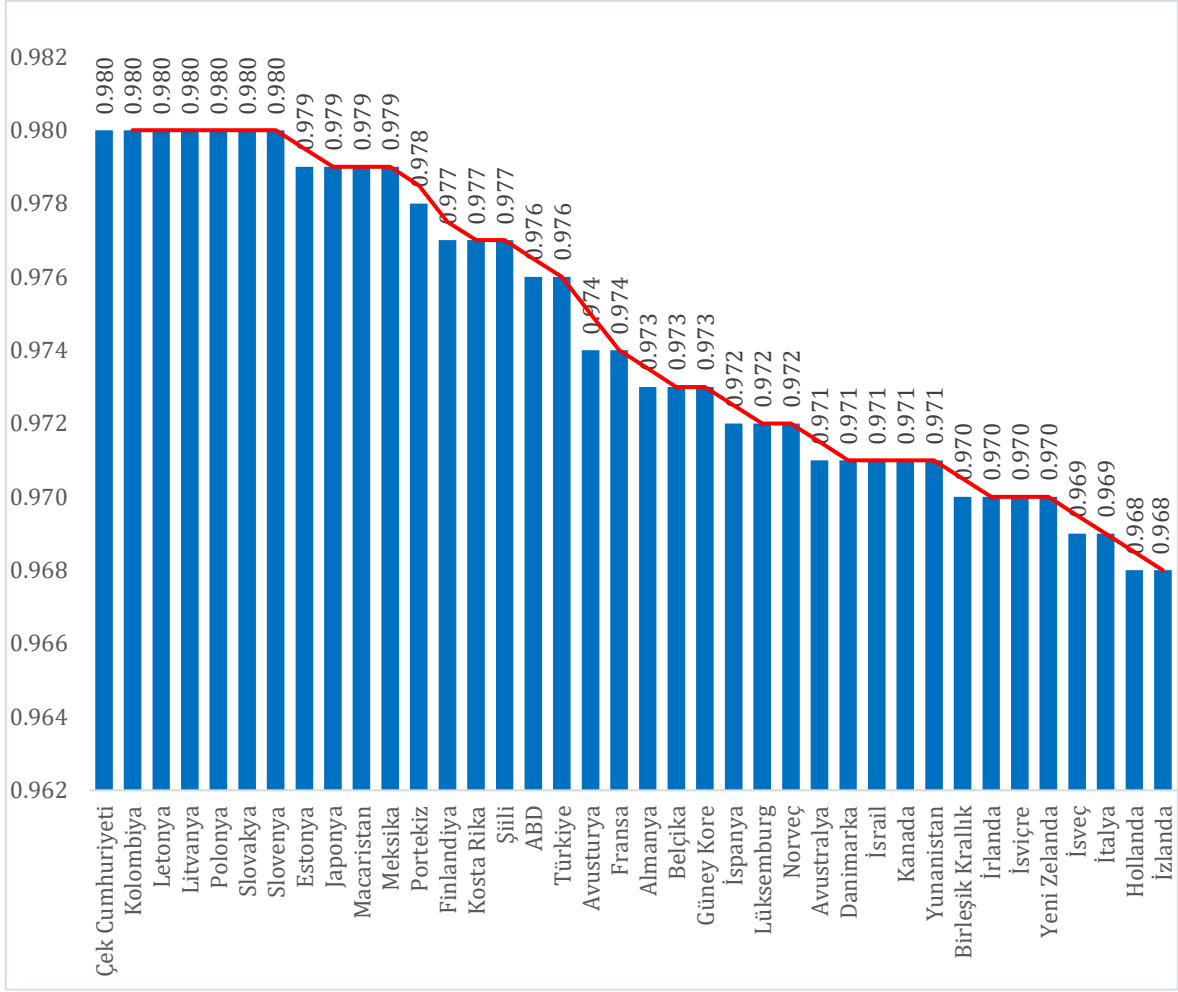
Şekil 3.42’te OECD üye ülkelerin 2018 yılına ait cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. 2018 yılında cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülke, 0,808 skor değerinde İsveç yer almaktadır. Şekil 3.42’e göre, OECD üye ülkeleri arasında cinsiyete yönelik ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında skor değeri en düşük olan ülke, 0,466 değeri ile Türkiye yer almaktadır.



Şekil 3. 37. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2018).

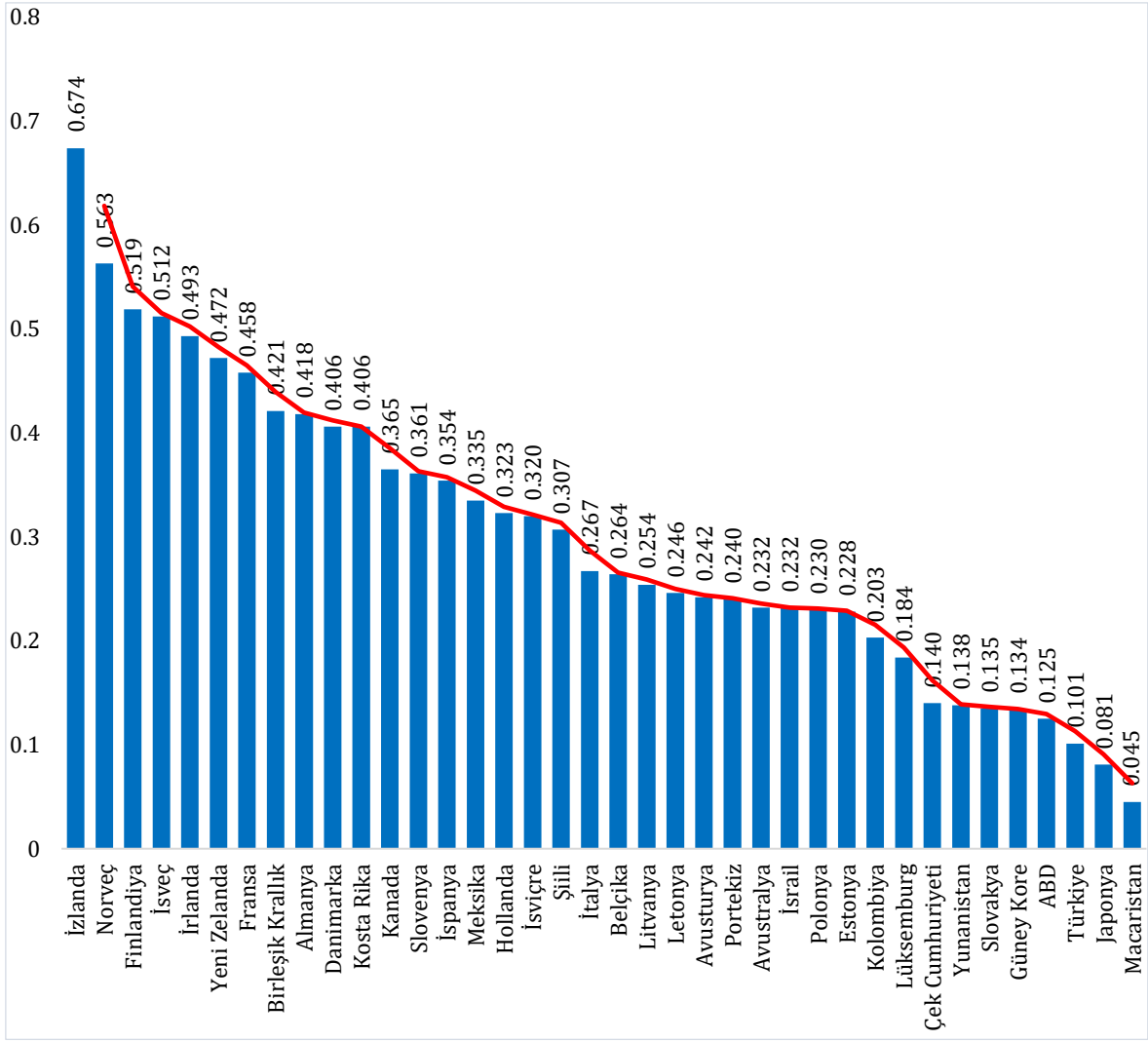
Şekil 3.43'te, OECD ülkelerin 2018 dönemine ait eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları yer almaktadır. 2018 yılında eğitim alanın tam eşitliğe sahip olan ülkeler; Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsrail, Kanada, Kolombiya, Kosta Rika, Letonya, Lüksemburg, Slovakya, Slovenya ve Yeni Zelanda'dır. Şekil 3.43'e göre, OECD ülkelerinin cinsiyete yönelik eğitim alanında tam eşitlik sağlayamayan ülkeler; Türkiye (0,968) , Güney Kore (0,973) yer almaktadır.



Şekil 3. 38. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2018).

Şekil 3.44’de, OECD üye ülkelerin, 2018 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. 2018 yılı Sağlık ve Hayatta Kalma alanında cinsiyet eşitlik skor değerleri, Çek Cumhuriyeti, Kolombiya, Letonya, Litvanya, Polonya, Slovakya, Slovenya 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliği yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadır. Şekil 3.44’e göre, 2018 yılında İzlanda (0,968), Hollanda (0,968) ve İtalya (0,969) skor değerleri ile diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



Şekil 3. 39. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2018 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2018).

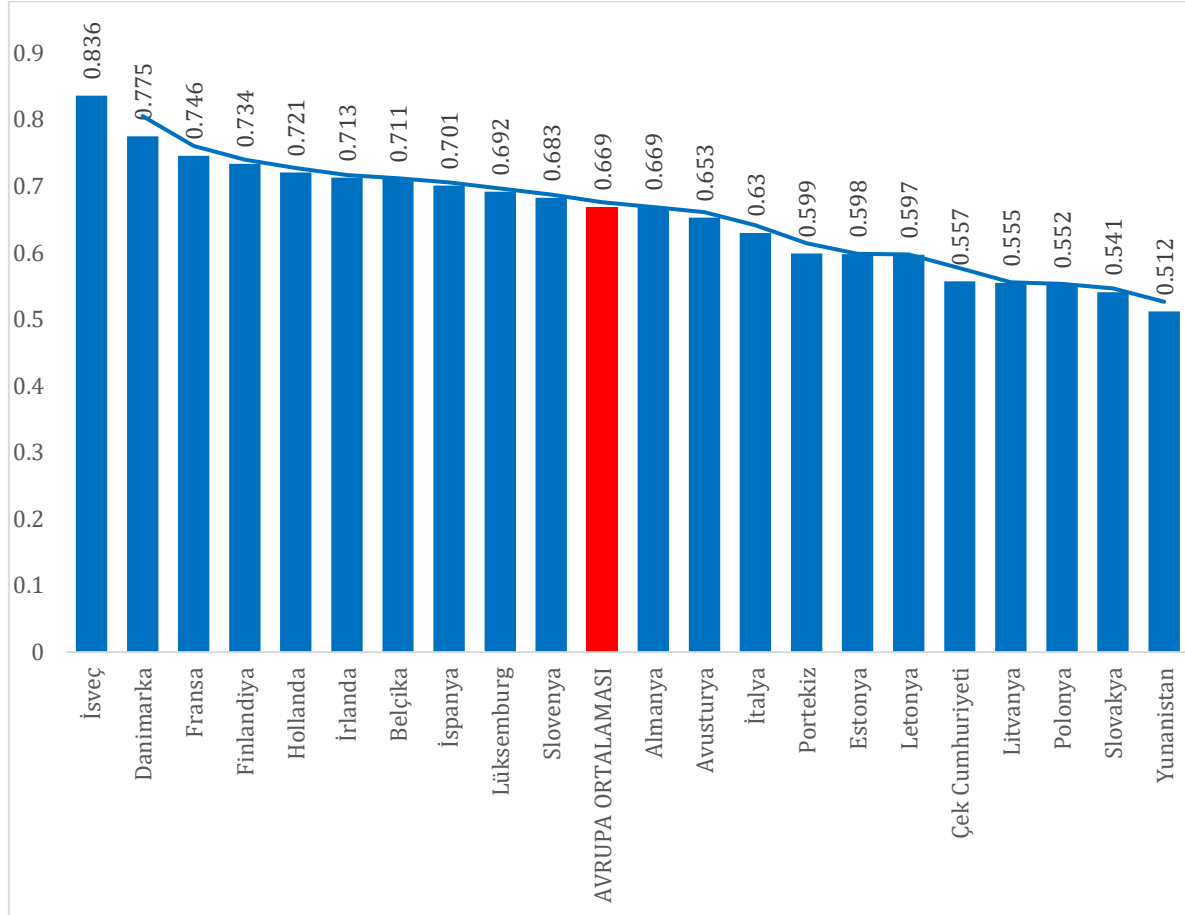
Şekil 3.45'te OECD ülkelerinin 2018 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. 2018 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,674 skor değerinde İzlanda olmaktadır.

Şekil 3.45'e göre OECD ülkelerinin arasından cinsiyete yönelik politik katılım ve temsil alanında en düşük skor değerine ise 0,045 ile Macaristan yer almaktadır.

3.3.10. OECD ülkelerinde 2019 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

2019 yılında yaşanan pandemi sebebiyle cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaları olumsuz yönde etkilemiştir. Avrupa'daki ülkelerin çoğu pandeminin başlamasıyla birlikte cinsiyete göre

her iki birey için ekonomik katılım ve istihdam düzeylerinde büyük düşüş yaşadıklarını gözlemlenmiştir. Pandeminin, kadınlar üzerinde erkeklerden daha olumsuz bir etkisi olduğu görülmüştür (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2020).



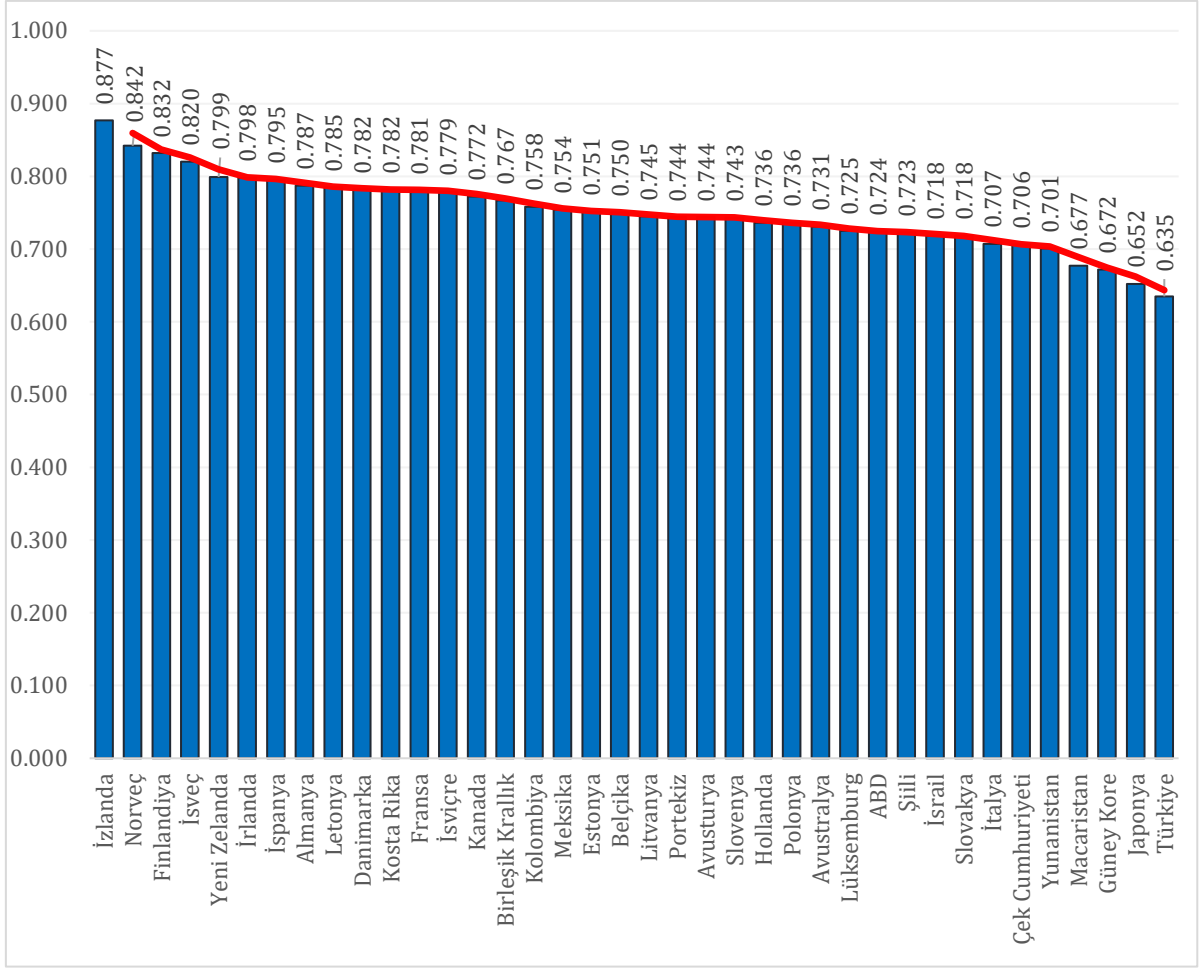
Şekil 3. 40. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2019 Yılındaki Cinsiyet Eşitlik Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (EİGE: European Institute for Gender Equality, 2020).

Şekil 3.46'da Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün verilerinden yararlanılmıştır. Çalışmada yer alan OECD üye ülkelere yer verilmektedir. Şekil 3.46'ya göre, İsveç 0,836 skor değeri ile ilk sırada yer almaktadır. Yunanistan 0,512 düzeyinde cinsiyet eşitliği sıralamasının son sırasında yer almaktadır.

3.3.11. OECD ülkelerinde 2020 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2020 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.

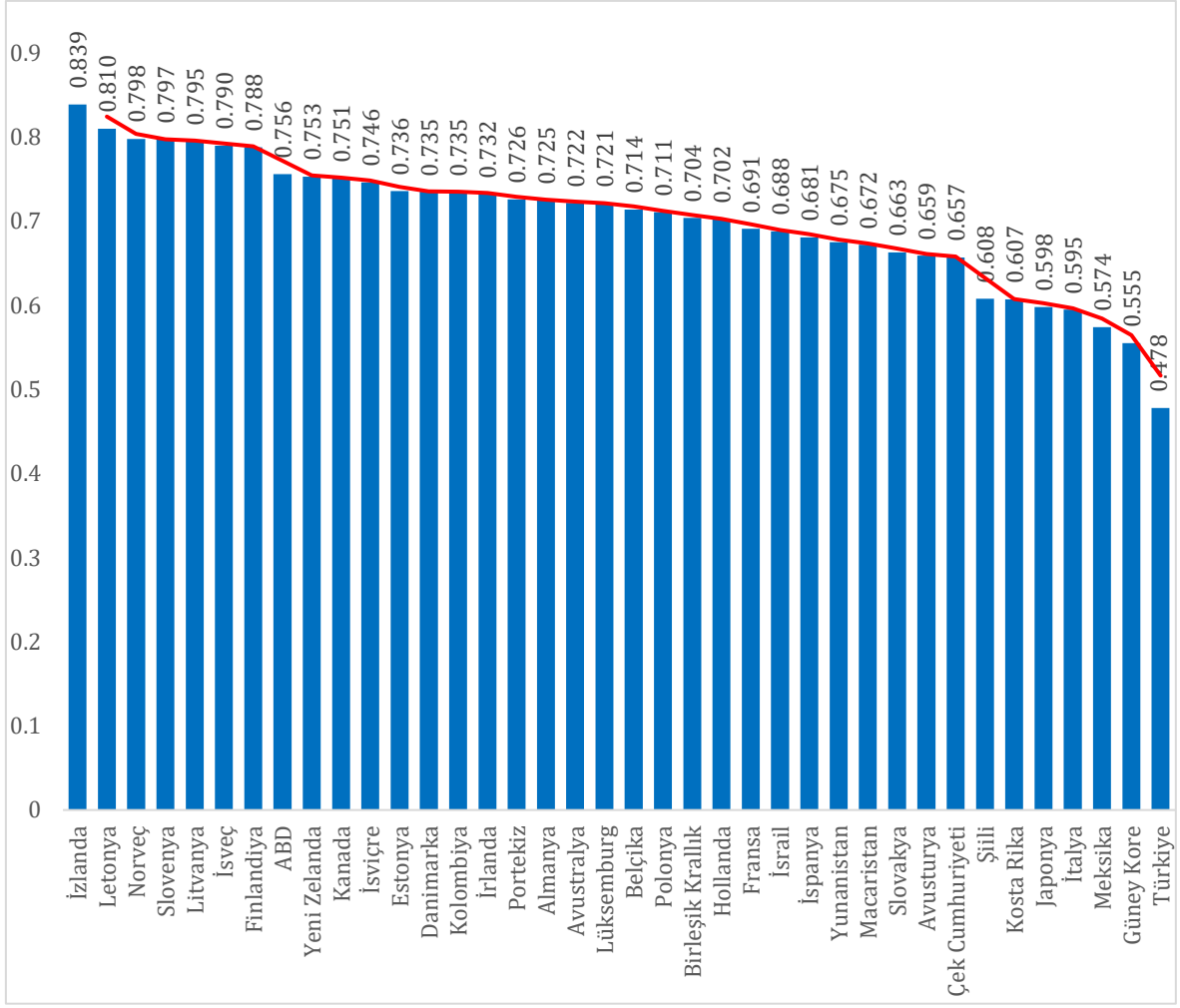


Şekil 3. 41. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değeri Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2020).

Şekil 3.47’te, OECD’ye üye olan ülkelerin 2020 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,874) ; Finlandiya (0,845); Norveç (0,842), İsveç (0,815) sırasıyla yer almaktadır.

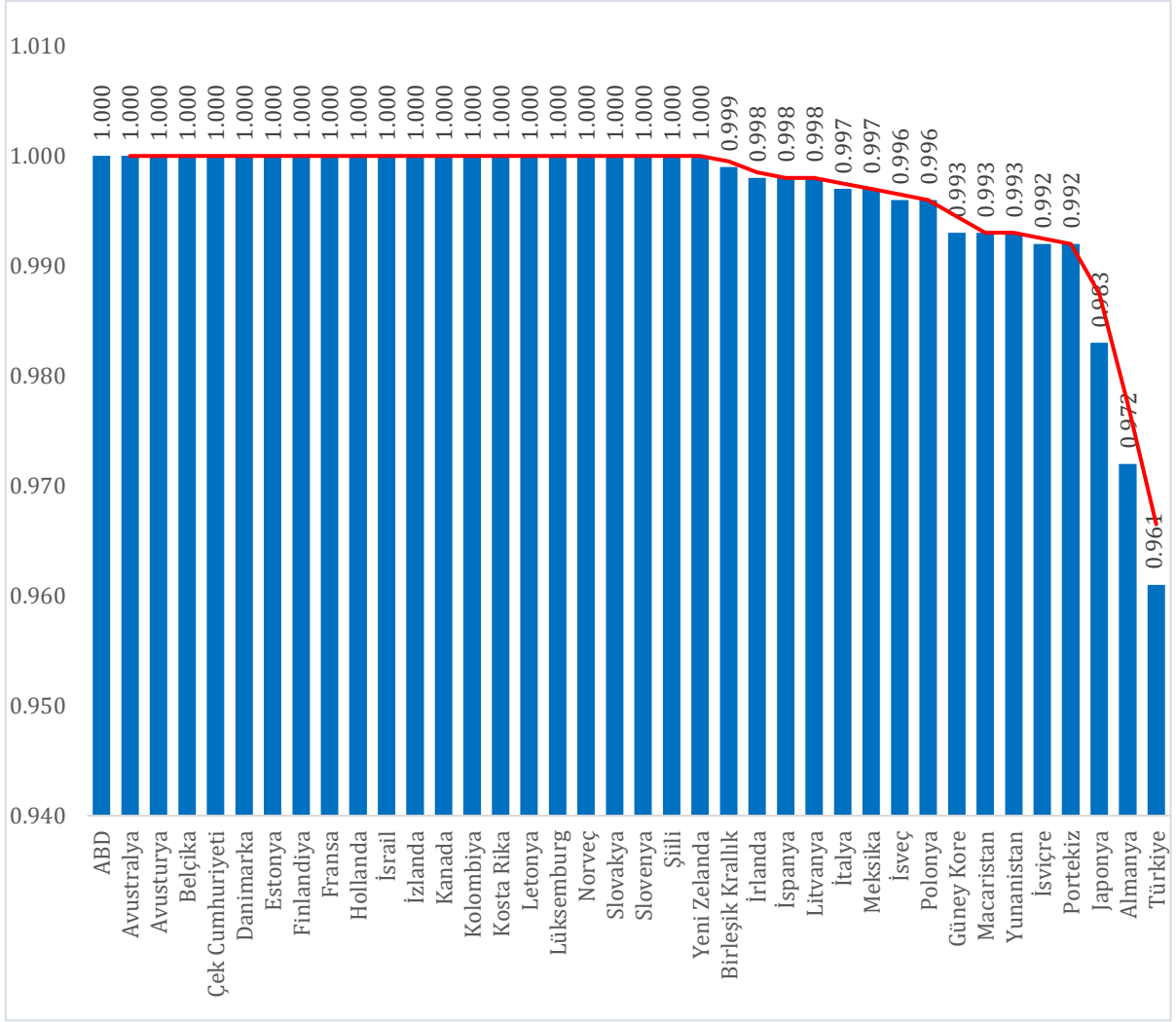
Şekil 3.47’e göre, 2020 yılında OECD ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,623); Güney Kore (0,649); Japonya (0,660); Macaristan (0,669); Slovakya (0,679) olarak saptanmıştır.



Şekil 3. 42. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2020).

Şekil 3.48’de OECD üye ülkelerinin 2020 yılına ait cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değer ve sıralamaları gösterilmektedir. 2020 yılında Cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülke, 0,839 skor değerinde İzlanda yer almaktadır. Şekil 3.48’de OECD üye ülkelerinin arasında ekonomik katılım ve fırsat alanında skor değeri en düşük olan ülke, 0,478 değer ile Türkiye yer almaktadır.

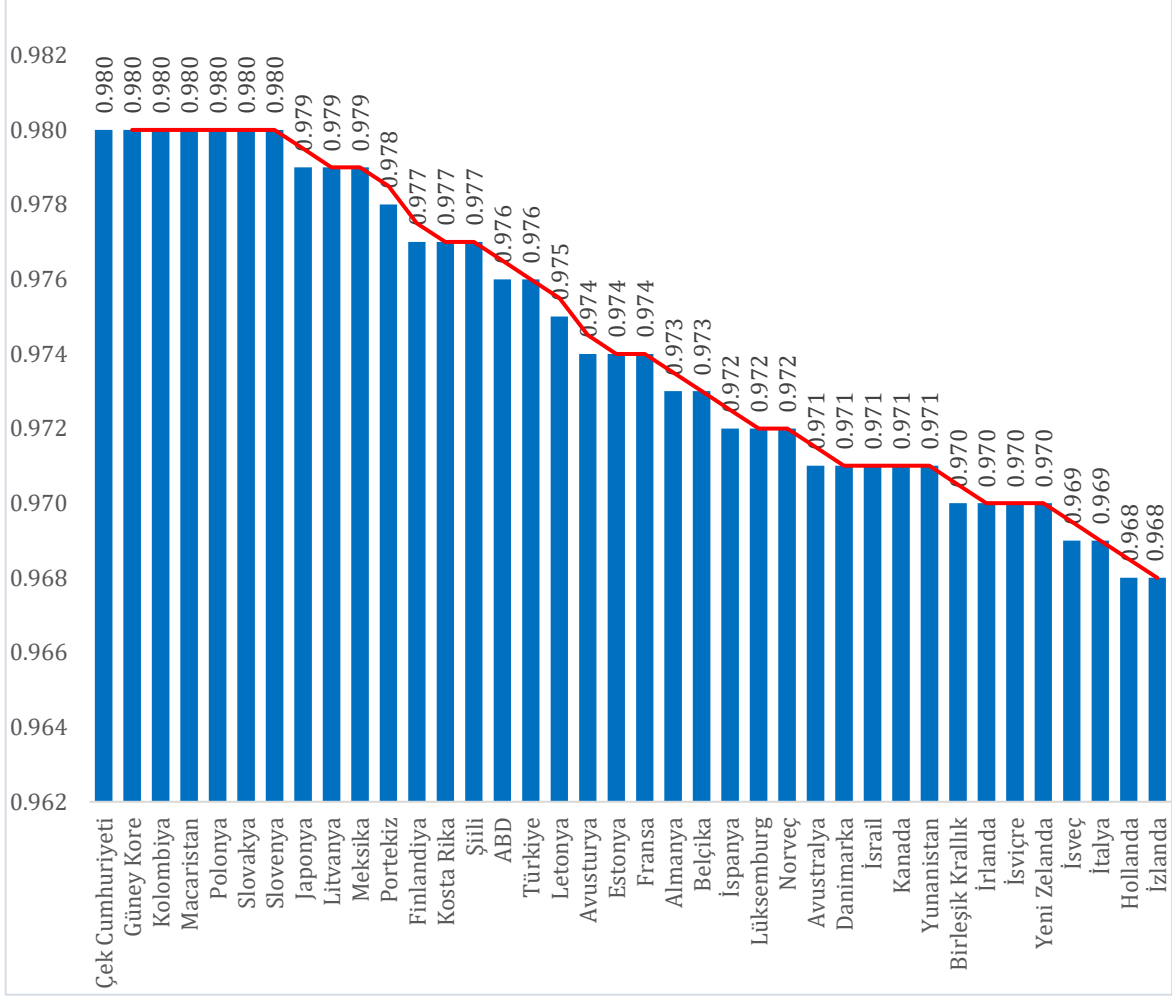


Şekil 3. 43. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2020).

Şekil 3.49'da, OECD ülkelerinin 2020 dönemine ait eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları yer almaktadır. 2020 yılında eğitim alanın tam eşitliğe sahip olan ülkeler; ABD, Avustralya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Finlandiya, Fransa, İzlanda, Kanada, Kosta Rika, Letonya, Lüksemburg, Norveç, Slovakya ve Yeni Zelanda'dır.

Şekil 3.49'a göre, eğitim alanında tam eşitlik sağlayamayan ülkeler; Türkiye (0,961) , Almanya (0,972) , Japonya (0,983) yer almaktadır.

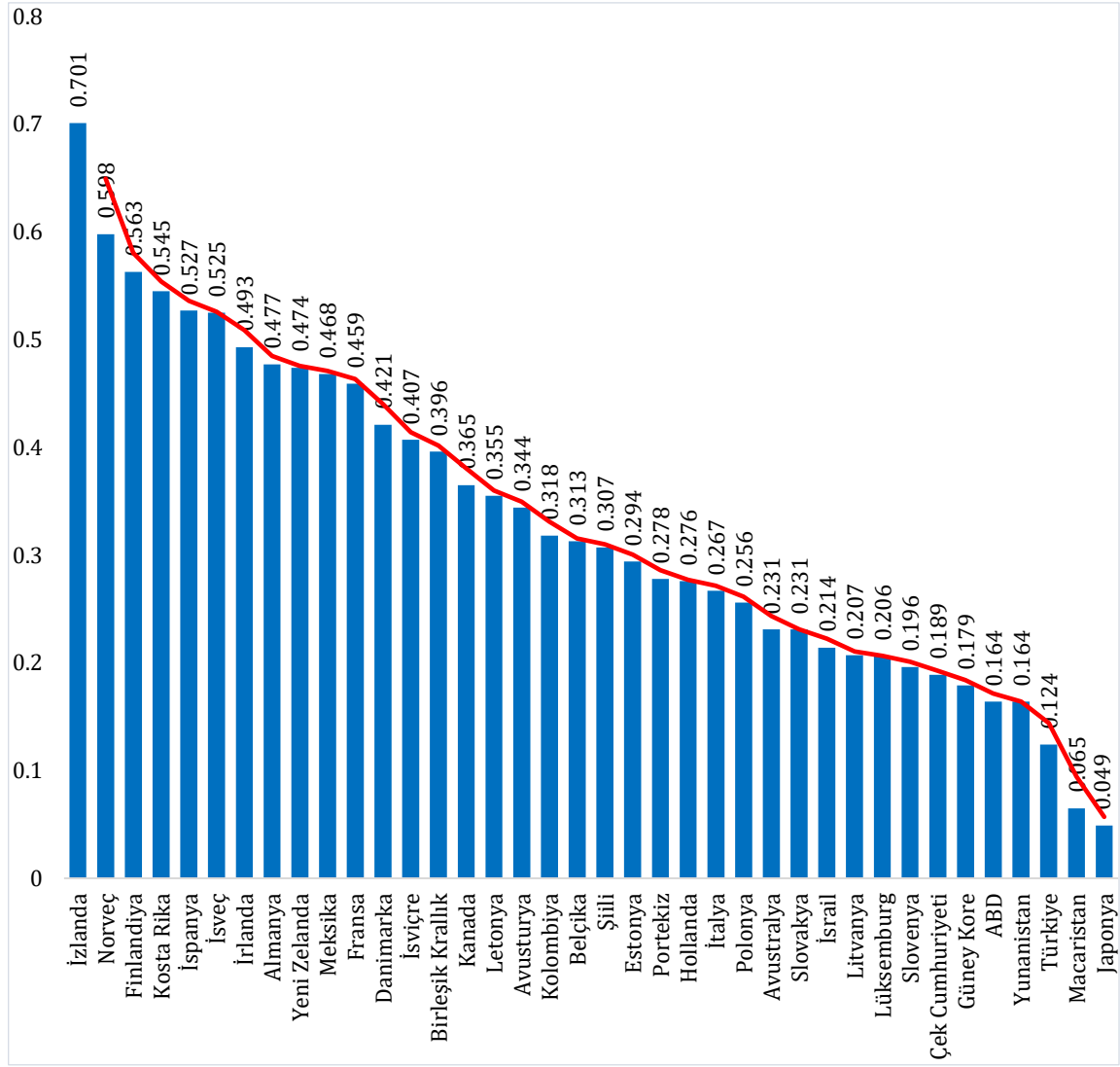


Şekil 53. 44. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2020).

Şekil 3.50’de, OECD üye ülkelerinin, 2020 dönemine ait sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değeri ve sıralamaları gösterilmektedir. Şekil 3.50’ye göre; Sağlık ve Hayatta Kalma alanında Çek Cumhuriyeti, Güney Kore, Kolombiya, Macaristan, Polonya, Slovakya ve Slovenya 0,980 skor değerinde cinsiyet eşitliği yüksek olan ülkeler olarak ilk sıralamada yer almaktadır.

Şekil 3.50’ye göre, 2020 yılında İzlanda ve Hollanda (0,968), İtalya ve İsveç (0,969) skor değerleri ile diğer OECD bünyesinde yer alan ülkelere göre sağlık alanında cinsiyet eşitliğinin son sıralamasında görülmektedir.



Şekil 3. 45. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2020 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

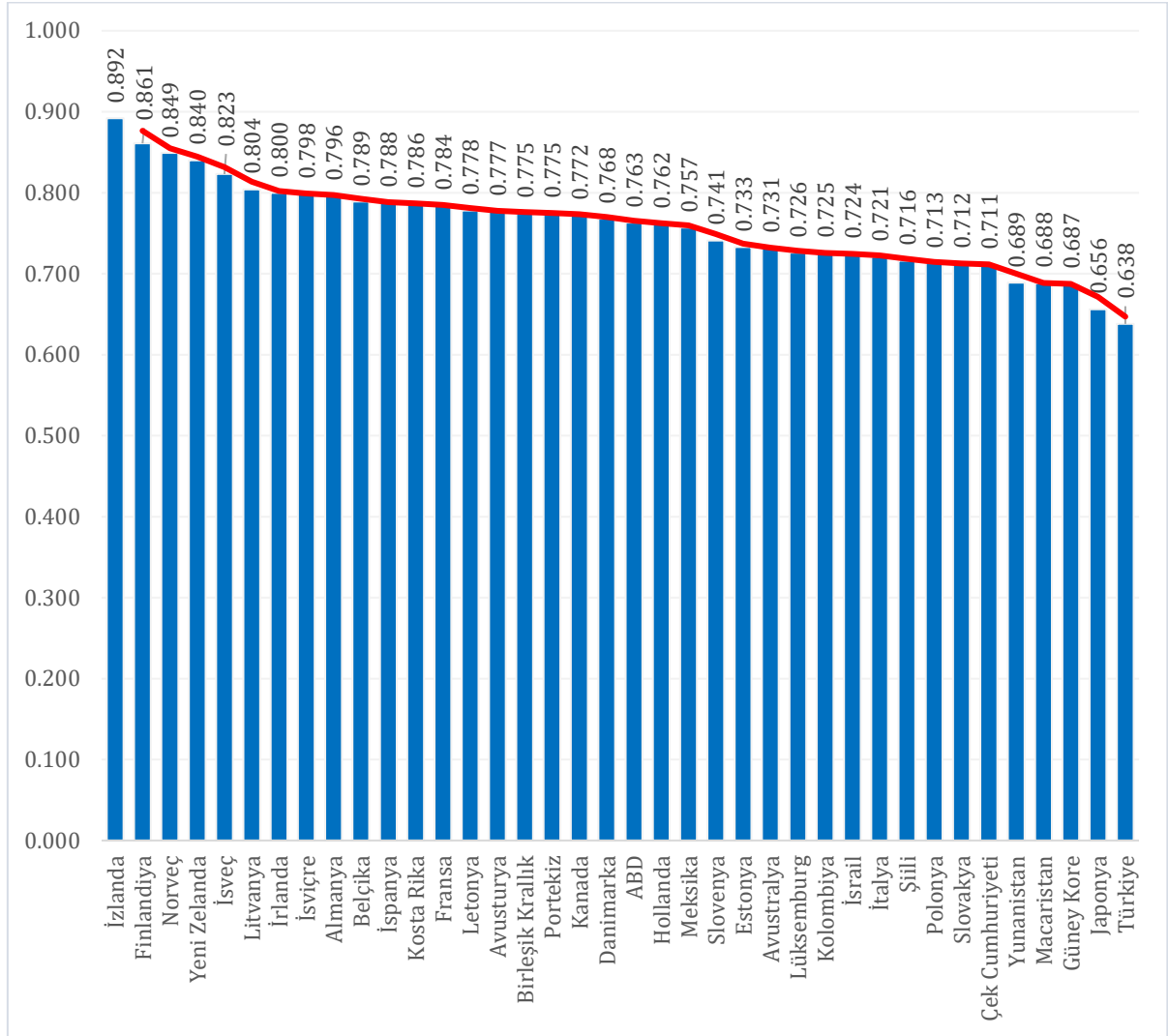
Kaynak: (World Economic Forum, 2020).

Şekil 3.51’de OECD ülkelerinin 2020 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. 2020 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,701 skor değerinde İzlanda olmaktadır.

Şekil 3.51’e göre, cinsiyete göre politik katılım ve temsil alanında en düşük skor değeri 0,049 ile Japonya yer almaktadır.

3.3.12. OECD ülkelerinde 2021 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Cinsiyet eşitliğine yönelik OECD bünyesinde yer alan ülkelerin 2020 dönemine ait genel cinsiyet eşitlik düzeyleri, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, eğitim, sağlık ve politik alanlarda cinsiyet eşitlik düzeyleri aşağıdaki şekillerde gösterilmektedir.

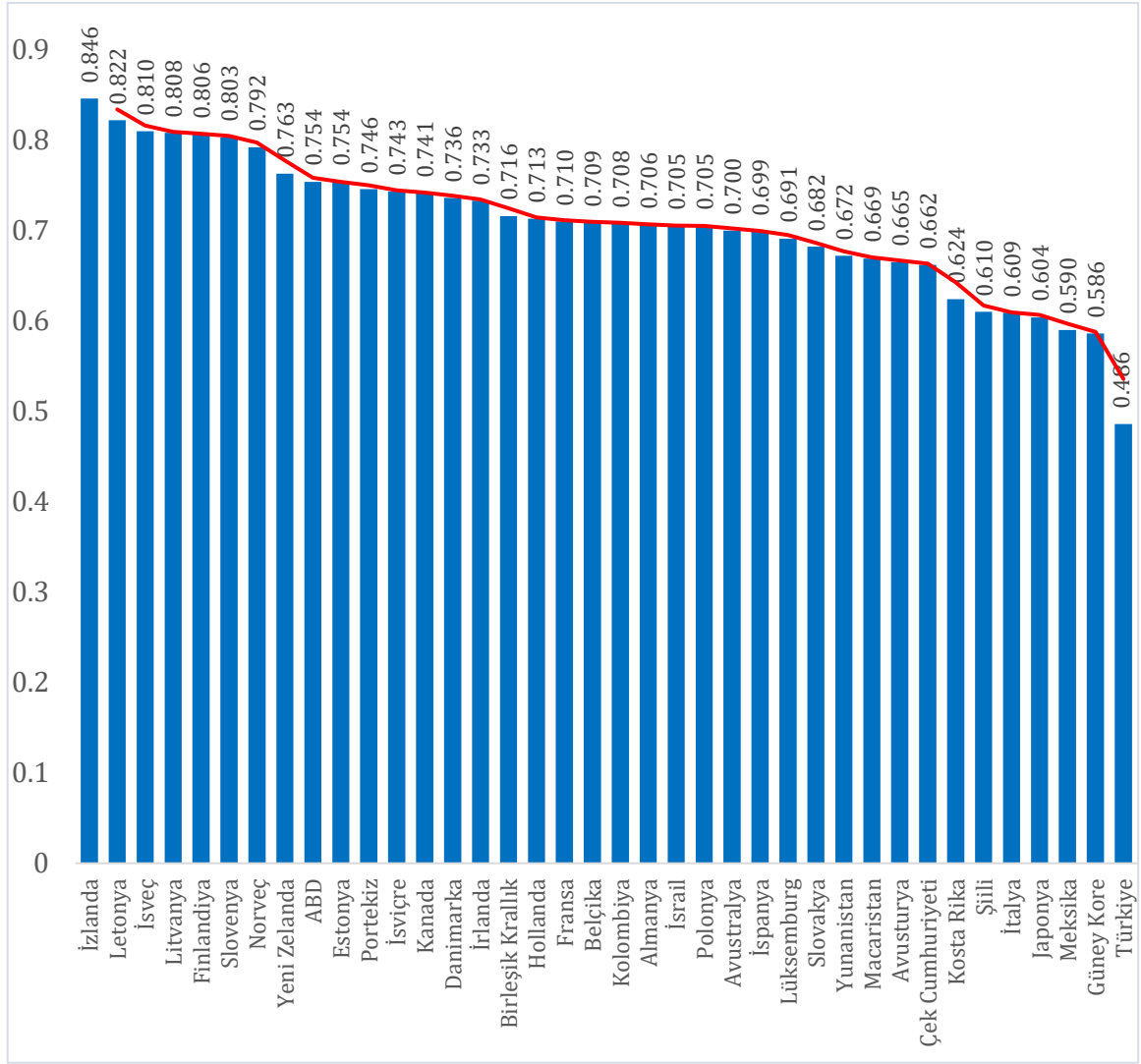


Şekil 3. 46. OECD Ülkelerin Cinsiyete Göre 2021 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2021).

Şekil 3.52’de OECD’ye üye olan ülkelerin 2021 dönemine ait cinsiyet eşitliğine ilişkin skor değerleri gösterilmektedir. Cinsiyet eşitliği skor değeri en yüksek olan ülkeler, İzlanda (0,892) ; Finlandiya (0,861); Norveç (0,849), Yeni Zelanda (0,840) sırasıyla yer almaktadır.

Şekil 3.52’ye göre OECD ülkelerinin arasında cinsiyet eşitliği skor değeri en düşük olan ülkeler, Türkiye (0,638); Japonya (0,656); Güney Kore (0,687); Macaristan (0,688) olarak saptanmıştır.

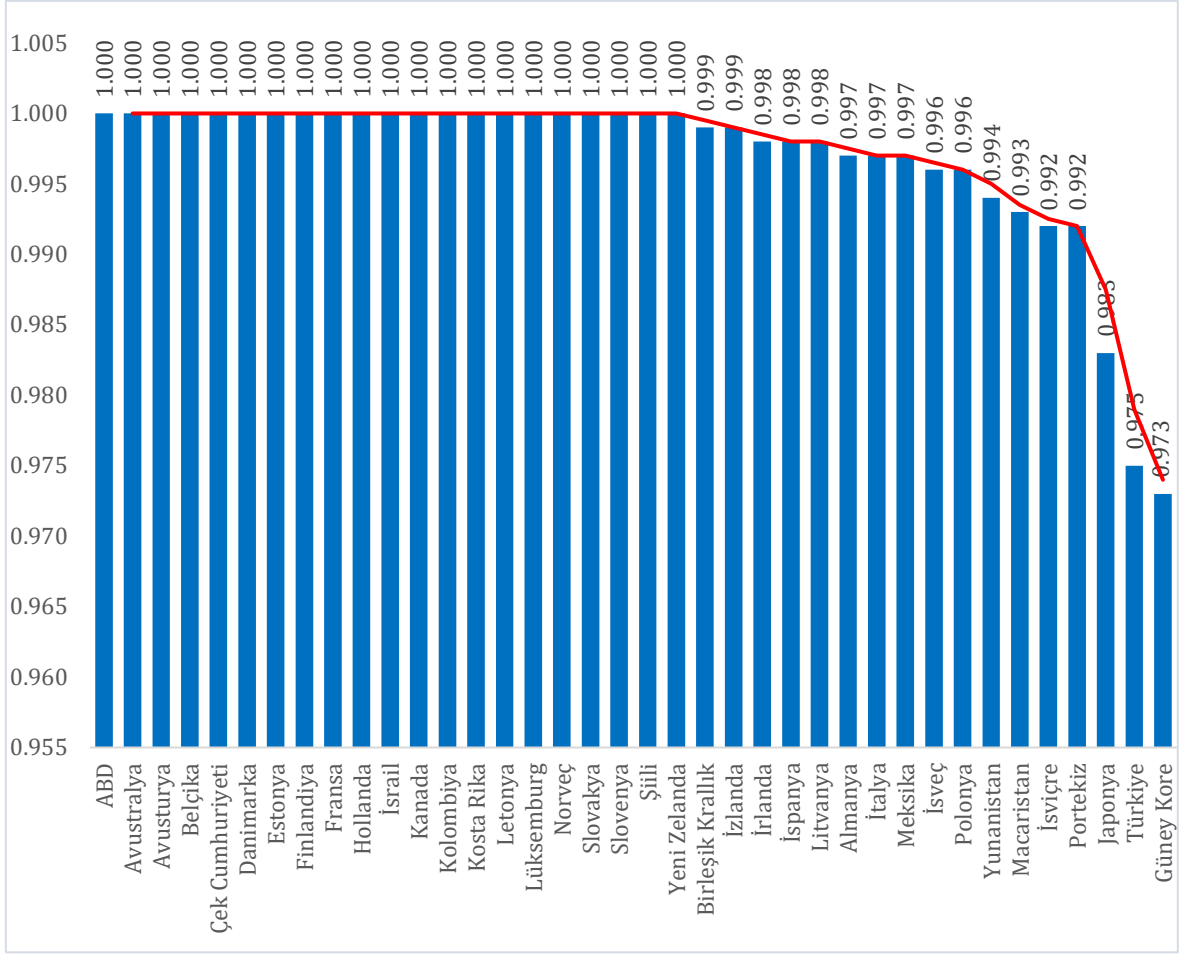


Şekil 3. 47. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2021).

Şekil 3.53'te OECD üye ülkelerin 2021 yılına ait cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği skor değer ve sıralamaları gösterilmektedir. 2021 yılında Cinsiyete göre ekonomik katılım ve fırsat eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülke, 0,846 skor değerinde İzlanda yer almaktadır.

Şekil 3.53'e göre, OECD üye ülkelerinin arasında skor değeri en düşük olan ülke, 0,486 değer ile Türkiye yer almaktadır.

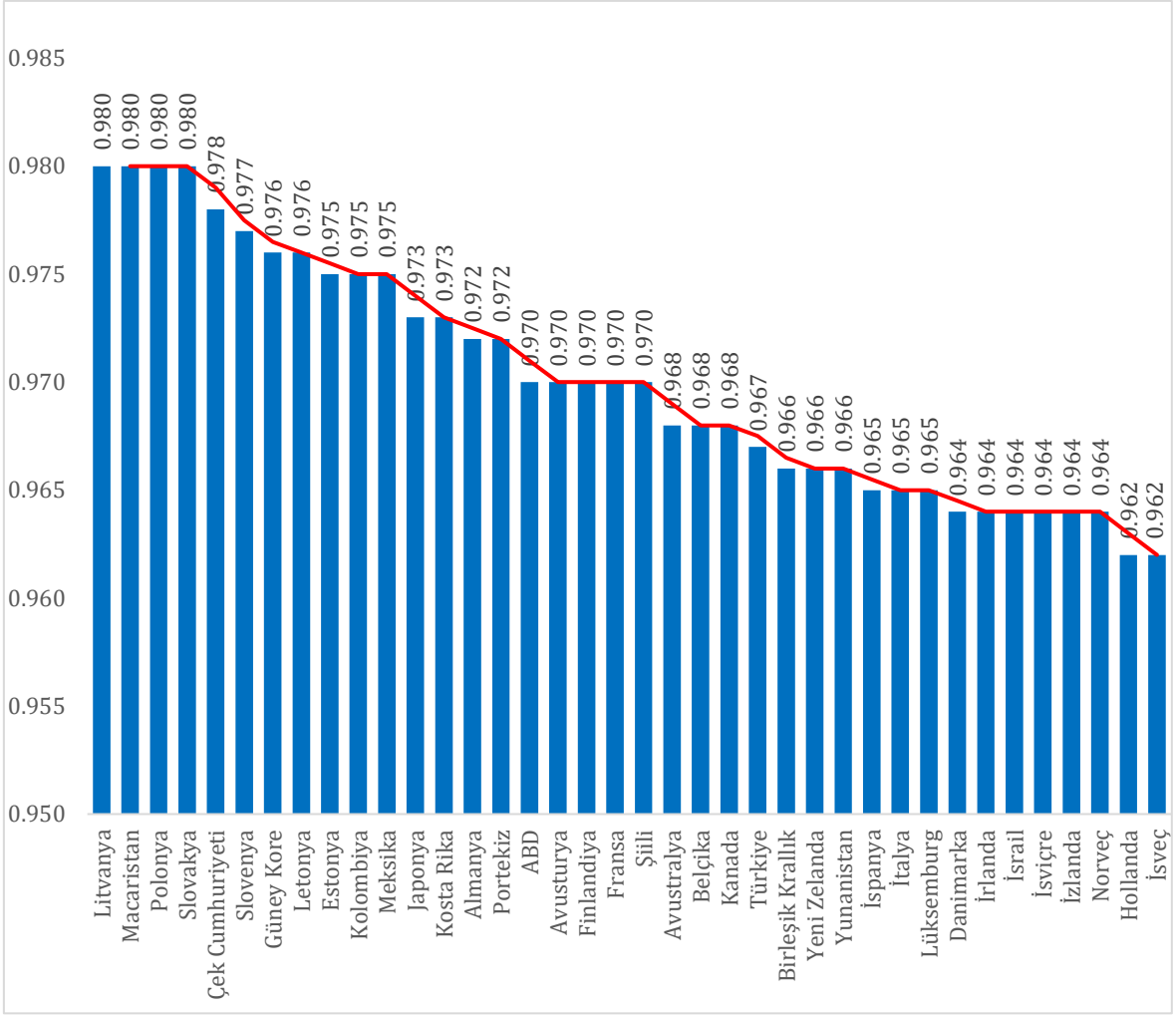


Şekil 3. 48. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Eğitim Alanında Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2021).

Şekil 3.54'te OECD üye ülkelerinin 2021 döneminde eğitim alanında cinsiyet eşitliği skor değerleri ve sıralamaları gösterilmektedir. Eğitim alanında cinsiyet eşitliği 1,00 skor değeri ile tam eşitliğe sahip olan ülkeler; ABD, Avustralya, Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İsrail, Kanada, Kosta Rika, Letonya, Lüksemburg, Norveç, Slovakya, Slovenya, Şiili ve Yeni Zelanda ülkeleri yer almaktadır.

Şekil 3.54'e göre, OECD üye ülkeleri arasında skor değeri düşük olan ülkeler; 0,973 skor değeri ile Güney Kore son sırada yer almaktadır. Türkiye, eğitim alanında cinsiyet eşitliği 0,975 skor değerinde olduğu tespit edilmiştir.

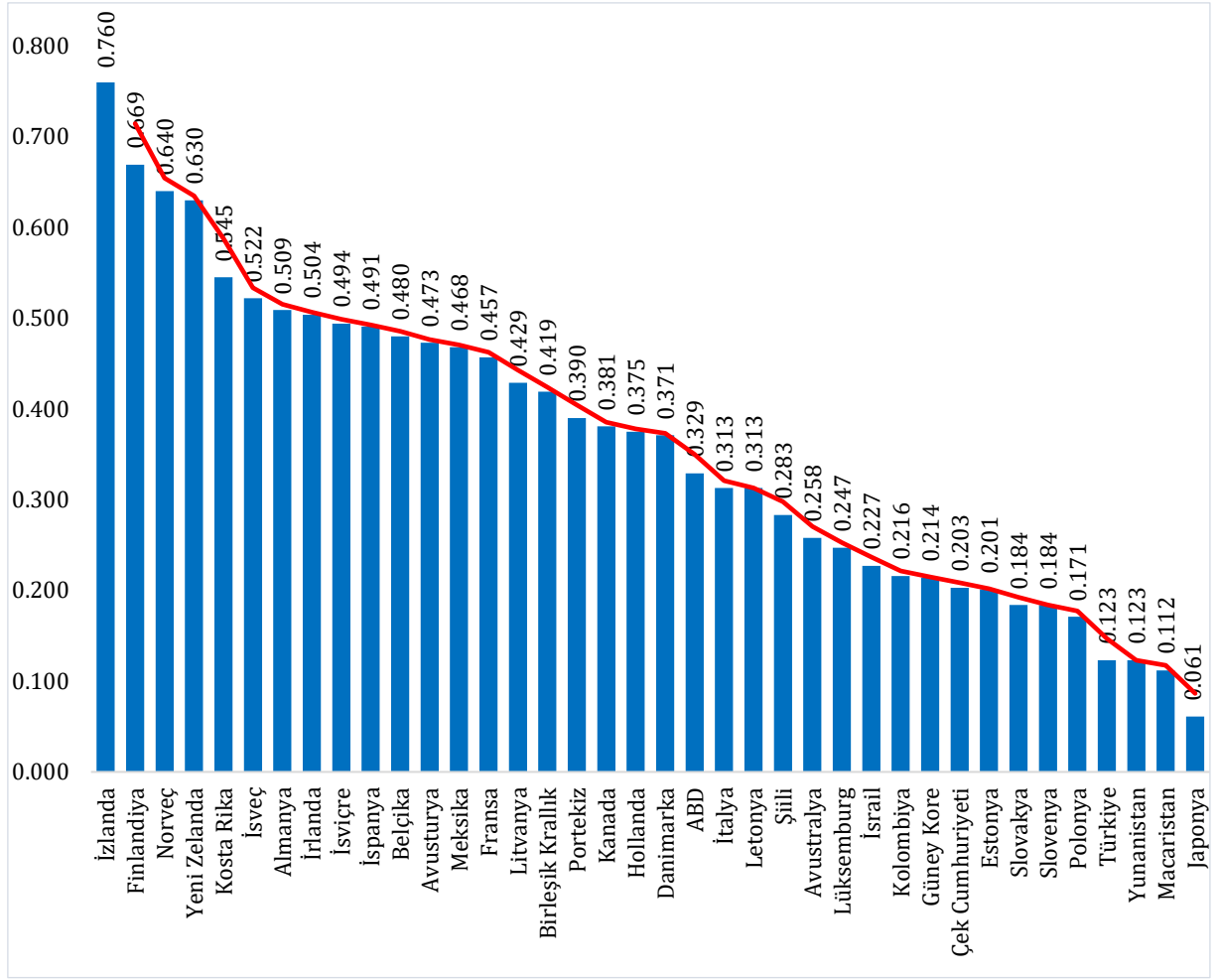


Şekil 63. 49. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2021).

Şekil 3.55'te OECD üye ülkelerinin 2021 döneminde sağlık alanında cinsiyet eşitliği skor değerleri ve sıralamaları gösterilmektedir. Sağlık alanında cinsiyet eşitliği en yüksek düzeye sahip olan ülke, 0,980 skor değeri ile Litvanya'dır.

Şekil 3.55'e göre, OECD üye ülkelerinin arasında en düşük skor değerine sahip olan ülke, 0,962 skor değeri ile İsveç son sıralama da yer almaktadır. Türkiye, sağlık alanında cinsiyet eşitliği 0,967 skor değerinde olduğu tespit edilmiştir.



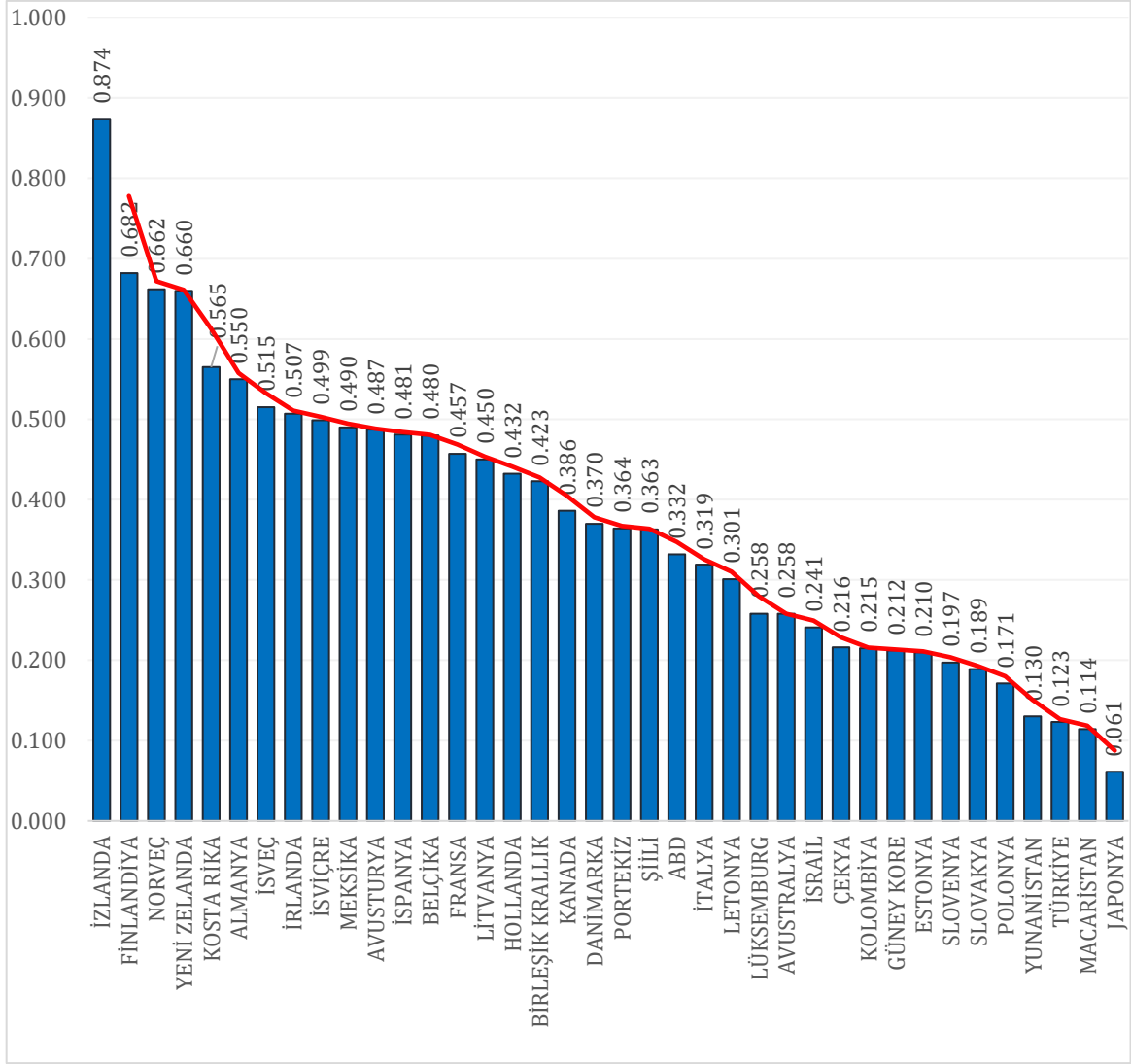
Şekil 3. 50. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2021 Yılındaki Politik Katılım ve Temsil Skor Değer Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2021).

Şekil 3.56'da OECD ülkelerinin 2021 yılına ait cinsiyet eşitliğine yönelik politik katılım ve temsil skor değerleri gösterilmektedir. 2021 yılında cinsiyet eşitliğine ilişkin politik katılım ve temsil en yüksek skor değeri sahip olan ülke, 0,760 skor değerinde İzlanda olmaktadır. Şekil 3.56'ya göre OECD üye ülkelerinin arasında en düşük skor değerine 0,061 ile Japonya yer almaktadır.

3.3.13. OECD ülkelerinde 2022 dönemi cinsiyete dayalı eşitlik dağılımı

Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik 2022 yılında yapılan OECD 2022 Küresel Cinsiyet Eşitliği raporuna göre, çalışmada ele alınan OECD'ye üye olan 38 ülkenin 2022 dönemine ilişkin cinsiyet eşitlik sıralamaları aşağıdaki şekillerde belirtilmektedir.



Şekil 3. 51. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2022 Dönemi Cinsiyet Eşitlik Skor Değer Sıralaması

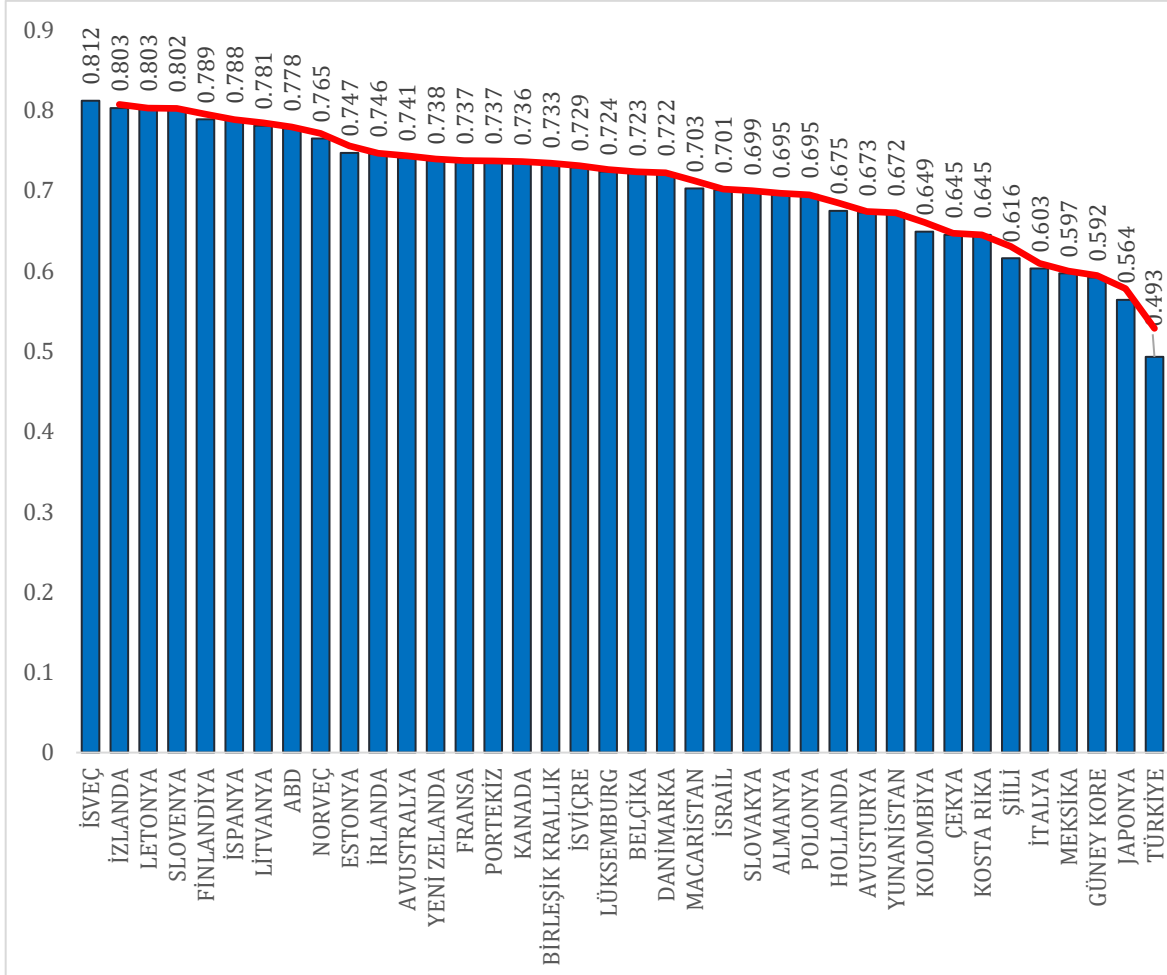
Kaynak: (World Economic Forum, 2022).

Şekil 3.57’de, OECD ülkelerinin içerisinde İzlanda ülkesi cinsiyet eşitliği sıralamasında 0,874 düzeyinde birinci sırada yer alır iken, Finlandiya, Norveç, Yeni Zelanda, İsveç gibi ülkeler sırasıyla gelmektedir.

Şekil 3.57’e göre, OECD üye ülkelerinin arasında en düşük cinsiyet eşitliği skor değerine sahip olan ülke, Türkiye 0.639 düzeyinde en son sıralamada yer aldığı görülmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığına karşı yapılan güçlendirmeye ilişkin sağlık hizmetleri alanında %95,8 düzeyinde, eğitim alanında %94,4 oranında; ekonomik katılıma ve fırsat eşitliğine yönelik %60,3 oranında, siyasi katılımında %22 düzeyinde gelişme sağladığı tespit edilmiştir. 146 ülke üzerinde yapılan çalışmada, henüz hiçbir ülkede cinsiyet eşitliğine tam etkin bir sonuca varıldığı gözlenmemiştir. Şekil 3.57’e göre OECD ülkeler arasında İzlanda bir önceki yıla göre,

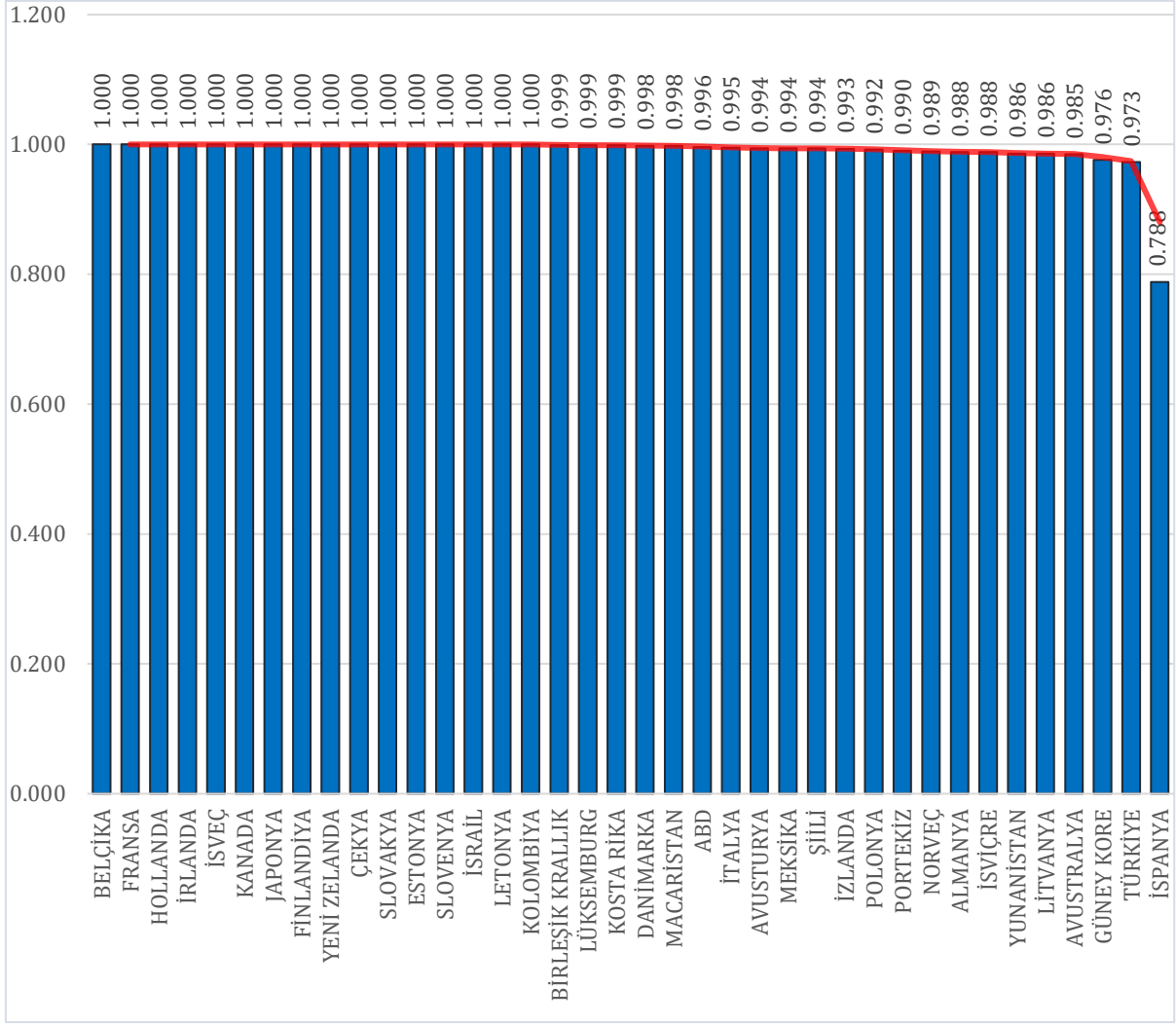
%90,8 düzeyinde yer alarak, cinsiyet farklarının %80 düzeyini kapsayarak dünya sıralamasında lideri olarak görülmektedir. Cinsiyet eşitliğine göre; İskandinav ülkeleri olarak Finlandiya (%86,2), Norveç (%84,5), İsveç (%82,25) ülkeleri sırasıyla gelmektedir. Avrupa ülkeleri olarak İrlanda (%80,4), Almanya (%80,1) düzeyinde dokuzuncu ve onuncu sıralamada yer almaktadır (Dünya Ekonomi Forumu, 2022: 5).



Şekil 3. 52. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2022 Yılındaki Ekonomik Katılım ve Fırsat Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2022).

Şekil 3.58’de belirtilen OECD ülkelerinin, ekonomik katılım ve fırsat eşitliğine yönelik skor değerleri sıralanmaktadır. Şekil 3.58’e göre, . İsveç ülkesi 0,812 düzeyinde birinci sırada yer almaktadır. İzlanda, Letonya, Slovenya, Finlandiya yüksek düzeyde eşitliğe sahip ülkeler arasında yer almaktadır. Şekil 3.58’e göre, OECD üye ülkelerinin arasında Türkiye, Japonya, Güney Kore, Meksika ekonomik katılım ve fırsat eşitliği alanında son sıralamalarda yer aldığı gözlemlenmiştir .

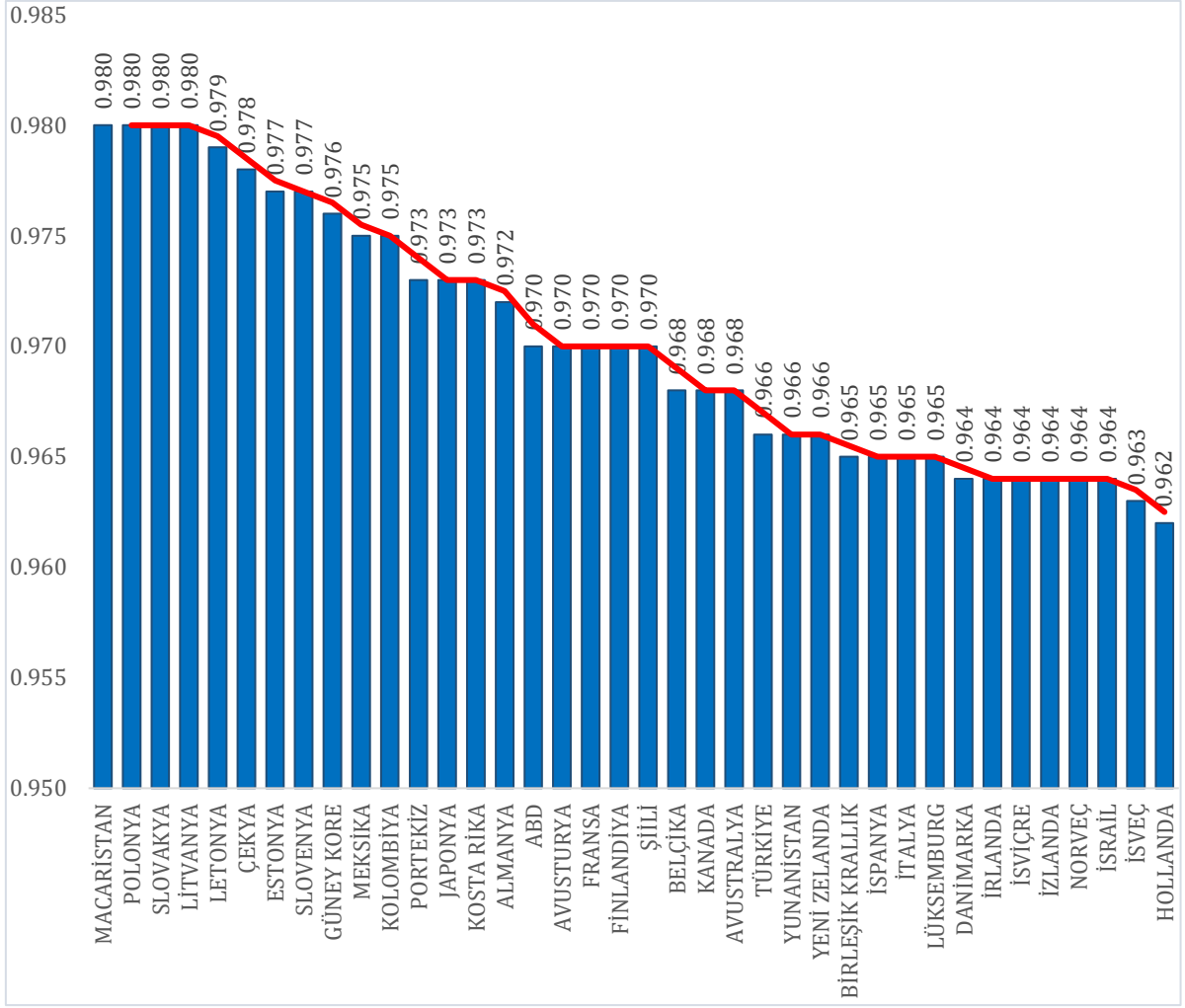


Şekil 3. 53. OECD Ülkelerinin Cinsiyete Göre 2022 Yılındaki Eğitim Alanında Cinsiyet Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Form, 2022).

Şekil 3.59'da, OECD üye ülkelerinin, cinsiyet eşitliğine yönelik eğitim alanında yapılan politikalara istinaden ülkelerin eğitim alanındaki cinsiyet eşitliğinde, Belçika, Fransa, Hollanda, İrlanda, İsveç, Kanada, Japonya, Finlandiya, Yeni Zelanda, Çek Cumhuriyeti, Slovakya, Estonya tam eşitlik düzeyine sahip ülkeler olarak belirtilmektedir.

Şekil 3.59'a göre, Türkiye, 0.973 düzeyinde 37'inci sırada yer almaktadır. OECD ülkeleri arasında eğitim düzeyinde eşitliğin en az olduğu ülke İspanya ülkesi olarak gözlemlenmiştir. İspanya ülkesi, eğitim eşitliği düzeyi 0.788 değerinde olduğu tespit edilmiştir.

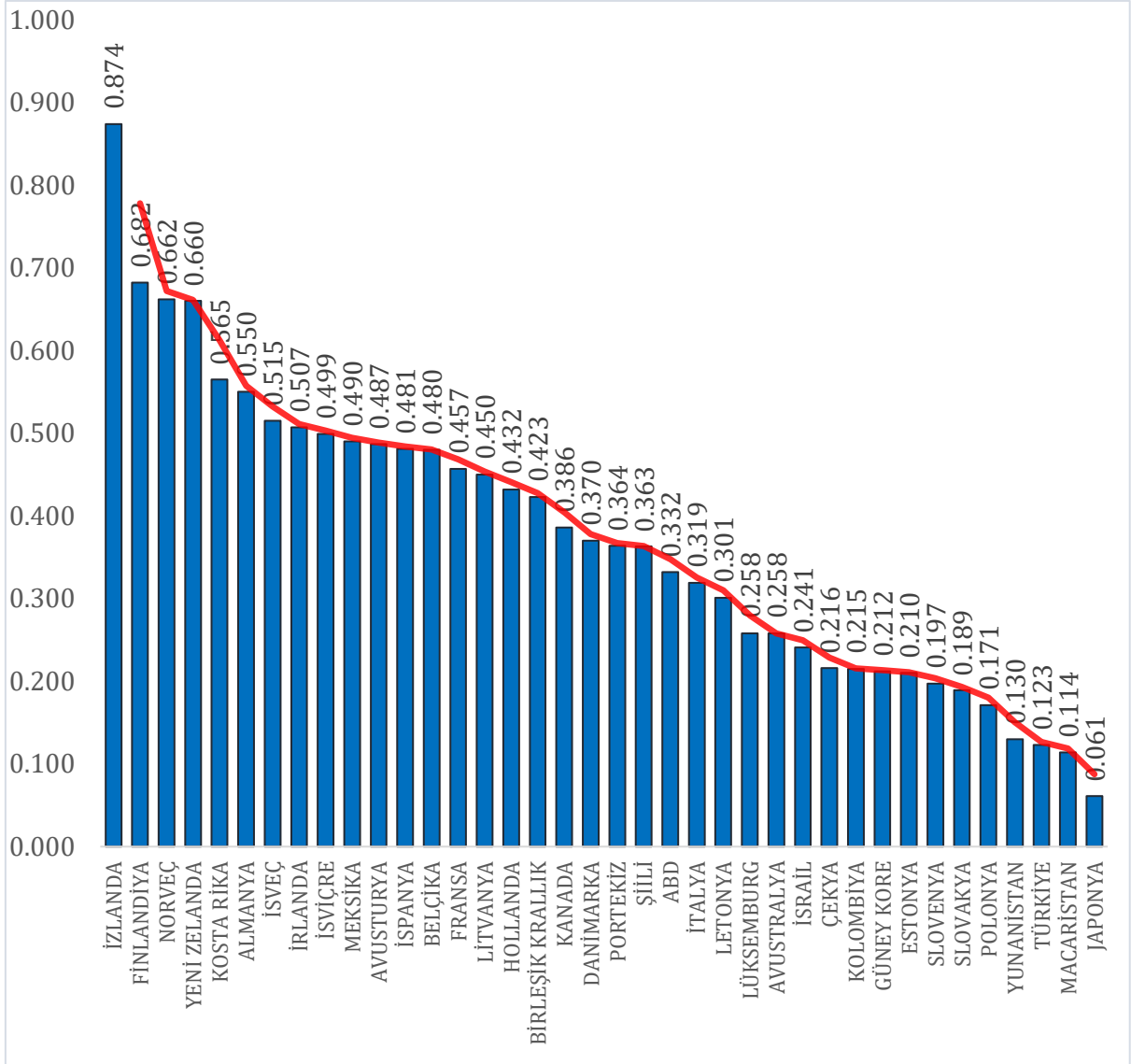


Şekil 3. 54. OECD Ülkelerinin 2022 Yılındaki Sağlık ve Hayatta Kalma Düzeyinde Cinsiyet Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2022).

Şekil 3.60'da, OECD ülkelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sağlık ve hayat kalma düzeyine cinsiyet eşitliğine göre, Macaristan ülkesi 0,980 düzeyinde ilk sıralamada yer almaktadır. Polonya, Slovakya, Litvanya Letonya, Çek Cumhuriyeti gibi ülkeler sırasıyla gelmektedir.

Şekil 3.60'a göre, Türkiye cinsiyet eşitliği düzeyine göre sağlık ve hayatta kalma alanında 0.966 düzeyine sahip olduğu gözlemlenmiştir. OECD üye ülkeleri içerisinde 24'üncü sırada yer almaktadır.



Şekil 3. 55. OECD Ülkelerinin 2022 Yılındaki Politik Güçlendirme ve Siyasi Temsili Cinsiyet Eşitliği Sıralaması

Kaynak: (World Economic Forum, 2022).

Şekil 3.61’de, OECD ülkelerinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politik güçlendirme politikaları sonucu ve siyasi temsili eşitlik düzeyleri gösterilmektedir. İzlanda, 0,874 düzeyinde politik güçlendirme ve siyasi temsil alanında eşitlik en yüksek olan ülke olarak gözlemlenmiştir.

Şekil 3.61’e göre, İzlanda ülkesinden sonra Finlandiya, Norveç, Yeni Zelanda, Kosta Rika, Almanya ülkeleri sırasıyla gelmektedir. Siyasal alanda cinsiyet eşitliği az olan ülkelere biri Japonya olarak gözükmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumsal açıdan cinsiyet olgusu, toplumların veya kültürlerin kadına ve erkeğe yüklemiş olduğu kavram ve beklentilerden dolayı eşitsizlik sorunlarına yol açmaktadır. Ataerkil kültür yapısı başta olmak üzere, hegemonik ve ötekileştirme gibi diğer kültür yapıları kadın ve erkek bireylerinin toplumdaki rollerinin güç ilişkilerini şekillendirmektedir. Kadınlara ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklar yüklenirken; erkeklerin çalışması ve aileye maddi açıdan geçimini sağlaması gibi sorumluluklar verilmesi, iktisadi ve sosyal yaşam koşullarını etkilemektedir. Kadınların ve erkeklerin yoksulluk deneyimleri farklılıklara yol açmaktadır. Bu durum, istihdama katılım düzeylerinden ve ücret farklılığından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte hükümetlerin uygulamış olduğu politikaların, bireylerin ihtiyaçlarının eşit düzeyde ele alınmasına yardımcı olamadığı ve bu durumun hem cinsiyet ayrımcılığını hem de yoksulluk düzeyini olumsuz yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Ayrıca yoksulluğun etkilerine yönelik yapılan araştırmalarda yoksulluğun kadınlar üzerindeki etkisinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Tüm bu gelişmelere bağlı olarak cinsiyete dayalı eşitsizlik durumları, birçok ülkenin karşılaştığı ve tam olarak çözüm sağlayamadığı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumun kültür yapı ve değerlerinden oluşan cinsiyet ayrımcılıkları, ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısını olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu açıdan, toplumda cinsiyet çeşitliliğinin teşvik edilmesi konusunda karar verme, tüm seviyelerde kapsayıcı büyüme sağlayabilmek adına, kamu ve özel kurum kuruluşların rol ve görevlerinde önem teşkil etmektedir. Toplumun refahını sağlamak amacıyla aktif rol üstlenen hükümetlerin kamu kaynakları aracılığıyla cinsiyet eşitsizliğine yönelik çözümler üretmesine imkân oluşturduğu görülmektedir. Son yıllarda Hükümetler, cinsiyet eşitliğine yönelik benimsemiş oldukları cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı ile bütçe kararlarında cinsiyet eşitliği hususlarını politikalarının bir parçası olarak ele almak eğilimindedirler. Bu noktada cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı, bütçe sürecinin tüm safhalarında kadın ve erkek ihtiyaçlarının ve haklarının göz önünde bulundurarak yapılandırıldığı ve değerlendirildiği bir strateji olarak ortaya çıkarmaktadır.

Cinsiyete dayalı bütçeleme anlayışı, kadın ve erkek olarak tüm vatandaşların ihtiyaçlarına daha etkili bir şekilde yanıt verilmesini sağlamayı ve toplumda eşitsizlik yaratan sorunları analiz etmeyi ve bu eşitsizlikleri iyileştirmeyi sağlayacak politikaların uygulanmasını amaçlamaktadır. Aynı zamanda cinsiyete dayalı uygulanan bütçeler ile kamu müdahalelerinin daha etkin hale getirilmesi sağlanarak, hükümetlerin politikalarda etkinliğinin, verimliliğinin, hesap verebilirliğinin ve şeffaflığının artmasının önü açılmaktadır. Bu bütçeleme sistemi, Hükümetlerin, mevcut ve gelecekteki adımları öngörmesine yardımcı olurken vatandaşın güvenini ve refahını da olumlu yönde etkilemektedir. Aynı zamanda Hükümetler, cinsiyete dayalı bütçelemeye göre toplumun ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığına dair paydaşlarla ve

sivil toplum temsilcileri ile fikir alışverişinde bulunarak çözümler üretmeye odaklanmaktadır.

Tüm bu bilgiler ışığında, cinsiyet ayrımcılığını önlemeye yönelik hükümetlerin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı ile uygulamış oldukları politika ve stratejilerin kadın ve erkek bireyler başta olmak üzere ülkelerin ekonomik ve sosyal yapısını ne yönde etkilediği hususu önem arz etmektedir. Bu kapsamda çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin hedeflenen ve uygulanan politika sonuçlarına göre bazı tespitlerde bulunulmuştur. OECD bünyesinde yer alan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin kendi bütçe yapıları içerisinde cinsiyet olgusunu ne kadar dikkate aldıklarının bilinmesi ve cinsiyete dayalı bütçe sisteminin dünyada yaygınlığı hakkında değerlendirme yapılması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu çalışma aynı zamanda OECD üyesi ülkelerin cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları hususunda, cinsiyet eşitliği üzerindeki etkiye duyarlı olup olmadığını ele almayı da amaçlamıştır. Bununla birlikte çalışmada OECD ülkelerinin toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları da sağlanan veriler ölçüsünde ele alınmaya çalışılmıştır.

OECD bünyesinde yer alan ülkelerin, cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımları farklılık göstermiş olsa bile, her ülkenin toplumsal yapısına göre, cinsiyete dayalı kapsamlı yaklaşımları benimsediği görülmektedir. OECD ülkelerinin bazıları cinsiyet eşitliği sorunlarını etkin bir şekilde ele almak için komiteler, alt komiteler ve benzeri biçimde örgütlenirken OECD’de yer alan bazı ülkeler de oluşturdukları plan ve stratejiler yoluyla çözüm oluşturmaya çalışmaktadırlar. Diğer bazı OECD ülkeleri ise, kadınların parlamentolardaki temsilini artırmak amacıyla zorunlu kotalar belirleme yoluna gitmektedirler.

Çalışmada, Dünya Ekonomik Forumu’nun her yıl yayınlamış olduğu Küresel Cinsiyet Uçurum Raporu’ndaki veriler dikkate alınarak, OECD ülkelerinin 2010 ve 2022 yılları arasında cinsiyet eşitlik skor değerleri karşılaştırılması yapılmıştır. Bu yıllar arasında cinsiyet eşitliği en yüksek skor değerine sahip olan ülkeler sırasıyla; İzlanda, Norveç, Finlandiya, İsveç ve Yeni Zelanda olurken, cinsiyet eşitliği en düşük skor değerine sahip olan ülkeler ise; Türkiye, Güney Kore, Japonya, Macaristan ve Yunanistan biçiminde sıralanmaktadır. Bu çalışma sonuçları kapsamında tespit ve önerilerde bulunulması gerekirse şunlar söylenebilir:

Cinsiyete dayalı bütçeleme yaklaşımı, sadece devlet harcamalarının erkeklere ve kadınlara eşit olarak dağıtılmasıyla ilgili olmamalıdır. Bu noktada Hükümetlerin politika değişikliklerini uygulayabilmeleri için, yaş, eğitim, dil, etnik köken, coğrafya, kültür ve gelir gibi bir dizi kimlik faktörünü dikkate almaları önem arz etmektedir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarının, stratejik plan ve programlarına ilişkin bütçelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında farkındalık kazandırmaları gerekmektedir. Bununla birlikte yerel yönetimlerin, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldıracak veya azaltabilecek önlemleri en etkili ve verimli şekilde alabilecek konumda olduğu düşünülmektedir. Yerel yönetimler, kadın ve erkek arasındaki ayrımcılığı azaltma, eşitliğin ve hakkaniyetin sağlanmasında ve yerel demokrasinin kapsayıcı bir konuma gelmesi için önemli rol ve sorumluluklar üstlenmektedir.

Bu süreçte kadın ve erkek arasında eşit koşullarda toplumsal hayata katılmalarını kısıtlayan farklı engellerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu sorunların giderilmesi için öncelikle toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemeye, bir ihtiyaç değerlendirmesi ile başlamalıdır. Etkili bir cinsiyete dayalı bütçeleme sistemi, kadınların ve erkeklerin koşullarındaki farklılıkları kabul etmelidir. Bununla birlikte bütçe aracılığıyla yapılan yardımların, topluma açısından beşeri bir yatırım olarak görülmesi de gerekmektedir.

Cinsiyete dayalı politikaların etkin olmasını sağlamak için kurumsal bir çerçeve oluşturulması önemlidir. Toplumsal cinsiyet etkilerinin çeşitli boyutlarda değerlendirilmesi açısından kanıt dayalı entegrasyon sisteminin ortaya konulması, kamu yönetimi ve politikanın tüm aşamalarında etkili olacaktır. Aktif işgücü piyasasına yönelik çözümler üretilmesi, eğitim sürecinin teşviki ve sürdürülebilirliğiyle ilişkilidir. Eğitim alanında, cinsiyete dayalı bütçeleme uygulamaları işgücünü de doğrudan etkileyecektir. İşgücü alanında cinsiyete göre ücret farklılıklarının azalması da kadının emeğini görünür kılmayı sağlayacaktır. Son olarak yapılan bu kapsamlı çalışmanın bilhassa resmi kurumlara ve sivil toplum kuruluşlarına katkı oluşturması beklenmektedir. Aynı zamanda bu çalışma başlığının ilerleyen zamanlarda gerek ulusal gerekse uluslar arası ölçekte tekrar farklı perspektiflerden ele alınması literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Açar, F. (2019). Birleşmiş Milletler 'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Değerlendirilmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ahioğlu Lindberg, E. (2011). Piaget ve Ergenlikte Bilişsel Gelişim. Kastamonu Eğitim Dergisi , 19 (1) , 1-10 .
- Áine Travers, National Women's Council of Ireland. (2012). The Policy on Gender Equality in Ireland. Erişim Tarihi: 05.06.2023. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462508/IPOL-FEMM_NT\(2012\)462508_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2012/462508/IPOL-FEMM_NT(2012)462508_EN.pdf).
- Akay, H. (2016). Yerel Yönetimler İçin İnsan Hakları Temelli Yaklaşım: Kavramsal Çerçeve ve En İyi Uygulama Örnekleri. İstanbul: Türkiye Avrupa Vakfı Yayınları, 5-12.
- Akduran, Ö., Yakar Önal, A. & Günlük Şenesen, G. (2018). Kentsel Haklar ve Hizmetlere Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları: 7. Erişim Tarihi: 18 Aralık 2022. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/174>.
- Altıngöz, F. (2022). Feminizme yönelik tutum ölçeğinin geliştirilmesi: Çelişik duygulu cinsiyetçiliğin toplumsal cinsiyet rolleri beraberinde incelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Altuğ, P. (2020). Kamu Bütçesi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 2. Baskı.
- Armstrong, E. (2020). Marxist and Socialist Feminism. Companion to Feminist Studies. Erişim tarihi: 22 Mayıs 2020. https://scholarworks.smith.edu/swg_facpubs/15/.
- Ayas, I. (2016). Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Toplumsal Kabul Edilebilirliği: Marmara Bölgesi Alan Araştırması. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 11 (1) , 7-22.
- Aydın Yılmaz, E. (2015). Cinsiyet Eşitliği ve Adalet Perspektifinden Türkiye'de Kadının Siyasal Alana Katılımı. KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi , 1 (1) , 12-35 .
- Azzolini, L., Breen, R. ve Nolan, B. (2023). From gender equality to household earnings equality: The role of women's labour market outcomes across OECD countries. Research in Social Stratification and Mobility, (86), 1-12.
- Bayoğlu Kına, F. (2020). Kadın-Erkek Ayrımında Simgesel Aklın İnşası: Kimin Akıl? . Temaşa Erciyes Üniversitesi Felsefe Bölümü Dergisi, 158-170.
- Bora, A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 35-44.
- Budlender, D., Hewitt, G. (2002). Gender Budgets Make More Cents Country Studies and Good Practice. Commonwealth Secretariat. Erişim Tarihi: 09.06.2023. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=cbf4a26374da5f0a7c1e798662949aed7a55ed0c>
- Ceviz, B. (2018). Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı Çerçevesinde Belediyeler. Söke İşletme Fakültesi Priene Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi , 2 (3) , 19-29 .
- Commonwealth of Australia. (2023). 2023 Commonwealth Closing the Gap Implementation Plan. Erişim Tarihi: 14.06.2023. <https://www.niaa.gov.au/2023-commonwealth-closing-gap-implementation-plan>.
- Cottais, C. ve Fourey, M. (2021). Marxist and Socialist Feminism. Erişim Tarihi: 03.01.2021. <https://igg-geo.org/wp-content/uploads/2021/04/Technical-Sheet-Marxist-and-socialist-feminism.pdf>.
- Council of Europe. (2005). Gender Budgeting. Erişim Tarihi: 13.04.2023. <https://rm.coe.int/1680596143>.

Çam, Z., Seydoğulları, S., Çavdar D. ve Çok, F. (2012). Ahlak Gelişimine Klasik ve Yeni Kuramsal Yaklaşımlar. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 12(2), 1211-1225.

Çavdar, D. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları ve Romantik İlişkilerde Akılcı Olmayan İnançları, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çelik, Z. (2020). Doğal Kaynak Yönetimine Toplumsal Cinsiyet Açısından Bakış. Türkiye Biyoetik Dergisi, 7 (3), 151-161.

Das Land Steiermark. (2023). Gender-Mainstreaming. Erişim Tarihi: 08.06.2023. <https://www.gleichbehandlung.steiermark.at/cms/ziel/142864027/DE/>

Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi. Finans&Politik Ekonomik Yorumlar, 44 (511), 12-26.

Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi , 1 (1) , 15-28 .

Deutsch, H. (1986). Psikoseksüel Gelişim Evreleri. (Çev. B. Onur). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 19 (1), 225-237.

Dikmen, S. (2014). Tarihsel Süreç İçerisinde Bütçe Hakkının Gelişimi, (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Duran, D. ve Temür, Y . (2018). Türk Yerel Yönetimlerinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımları: Büyükşehir Belediyelerinin Bütçeleri Üzerinde Bir İnceleme. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi , 7(1) , 353-380.

Enginyurt, D. (2018). Sosyal Hareketler Sosyolojisi Açısından Feminizm. USE Uluslararası Sosyoloji ve Ekonomi Dergisi , (1) , 36-59.

Erdoğan, İ. (2008). Haber Çerçeveleme: Kuram ve Tipoloji . Marmara İletişim Dergisi , 13 (13) , 35-52.

Erkan, B., Şentürk, M. , Akbaş, Y. ve Paksoy, S. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Bütçeleme (Cinsiyete Duyarlı Bütçe) Yaklaşımı. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi , (9), 85-106.

Eroğlu, A. ve Egeli, H. (2020). İyi Uygulamalar Çerçevesinde Bütçe İlkeleri ve Örnek Ülke İncelemeleri. Kayseri Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 2(2) , 73-97.

Eroğlu, E. (2016). Devletin Tarihsel Gelişimi Bağlamında Devlet Bütçesinin Ekonomi Politikası: Türk Devlet Bütçe Açısından Bir Analiz, (Doktora Tezi), Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eryılmaz, S. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rolü ve Kadın Sağlığı. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi , 1 (1) , 5-13 .

Equal Opportunities for Women and Men Act (2002) (Official Gazette of the Republic of Slovenia, No. 59/02 , 61/07 - ZUNEO-A, 33/16 - ZVarD and 59/19) / Zakon o enakih možnostih žensk in moških (Uradni list RS, št. 59/02, 61/07 – ZUNEO-A, 33/16 – ZVarD in 59/19). Erişim Tarihi: 18 Haziran 2023. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/61659/89154/F762567517/SVN61659.pdf>

Federal Chancellery Republic of Austria. (2023). Erişim Tarihi: 15.05.2023. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/women-and-equality/women-s-rights-and-gender-equality-in-the-eu.html>.

FEDLEX (2023). Erişim tarihi: 14.08.2023. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/en

FOGE (2018). Erişim tarihi: 11.08.2023. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/the-foge/organization/key-topics.html>

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence; Its Last Chapter. American Economic Review, 104(4): 1091-1119 .

Greece: Comprehensive National Review Report Beijing+25. Erişim tarihi:16.08.2023. https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Greece.pdf

Güneş, H. N. (2016). Erkeğin Ataerkil Rejime Entegrasyonu: Yabancılaşma ve Uyum. Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi , (58) , 266-284.

Gürler, Ö. K. ve Üçdoğruk , P. D. Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayırıştırma Yöntemiyle Uygulanması. Yaşar Üniversitesi E-Dergisi , 2 (6) , 571-589 .

Güven Uludağ, A.N. (2022). Türk Resminde Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Temsili, (Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Hayrulloğlu, B. (2020). Kadınların İşgücüne Katılım Oranlarının Arttırılmasında Vergilendirmenin Rolü: Türkiye ve OECD Ülkeleri Açısından Bir Değerlendirme . Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , (66) , 42-63 .

HCE. (2021). Rapport annuel 2020-2021 sur l'état du sexisme en France. Republique Francaise. Erişim Tarihi:11.08.2023. https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_2020-2021-etat_du_sexisme_en_france-v3--2.pdf

Heikkinen, M. (2005). Gender Equality In Finland Recent Developments. Erişim Tarihi: 22.12.2022. https://www.researchgate.net/publication/237835722_GENDER_EQUALITY_IN_FINLAND_Recent_developments.

Horzum, Ş. (2018). Erkek ve Erkeklik Çalışmaları: Sorunsaldan Kuramsala. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (4), 75-101 .

IHREC. (2019). Erişim Tarihi: 21.05.2023. <https://www.ihrec.ie>.

Imbornoni, Ann-Marie. (2009). Women’s Rights Movement in the United States. Retrieved January 10, 2012 Erişim tarihi: 12.08.2023 <http://www.infoplease.com/spot/womenstimeline1.html>

Iqubal, A., Hassan S., Mahmood, H. ve Tanveer M. (2022). Gender Equality, Education, Economic Growth and Religious Tensions Nexus in Developing Countries: A Spatial Analysis Approach. Heliyon 8(2022) e11394, 1-8. Erişim Tarihi: 21.05.2023. <https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S2405-8440%2822%2902682-2>

International Monetary Fund. (2022). IMF Strategy Toward Mainstreaming Gender. Erişim Tarihi: 04.03. 2023. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiTsN0dnuyAAxVtQ_EDHSg3BvoQFnoECCEQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.elibrary.imf.org%2Fview%2Fjournals%2F007%2F2022%2F037%2Farticle-A001-en.xml&usq=A0vVaw3ayMibaGUY5t8m8fj_gRpP&opi=89978449

Jeram, J. ve Sauperl, M. (2018). Smernice za spolno občutljivo rabo jezika. Erişim Tarihi: 13.04.2023. https://www.ki.si/fileadmin/user_upload/datoteke-splosno/Projektna_pisarna/PLOTINA/smernice_web.pdf

Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg. (2023). Erişim Tarihi: 04.08.2023. <https://legilux.public.lu/?linkId=18>

KEİG: Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi Eğilimler ve İdeal Tipler. 2015. Erişim Tarihi: 17.03.2023. <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/koopweb.pdf>

Kenton, W. Ve Boyle, M.,J. (2020). Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD). Investopedia. Erişim Tarihi: 14.08.2023. <https://www.investopedia.com/terms/o/oecd.asp>

Kepekçi, E. (2012). Hegemonik Erkeklik Eleştirisi ve Feminizm Birlikteliği Mümkün mü? . Kadın Araştırmaları Dergisi , 0 (11) , 59-86.

Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014), Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama, Amme İdaresi Dergisi, 47(1), 107-130.

Kızılgöl, Ö., A. (2012). Türkiye’de Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Yoksulluk Üzerindeki Etkisi . Yönetim ve Ekonomi Dergisi , 19 (1) , 179-191 .

Klasen, S. ve Lamanna F. (2009). The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth: New Evidence for a Panel of Countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91-132.

Klatzer, E. (2012). Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu. İstanbul: TESEV Yayınları. Erişim Tarihi: 11.03.2023. http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/371_1.pdf

Kocakula, Ö. (2021). Histerik mi Obsesif mi? Yerel Yönetimlerde Politik Cinsiyetin Psikanalizi: “Topuklu Efe” Örneği. *Premium E-Journal of Social Sciences*, 5 (15), 337-351.

Konukman, A. (2016). Türkiye’de Bütçe Hakkının Kullanımı: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* , 1 (1) , 23-65.

KSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2008-2013. (2008). Erişim Tarihi: 27.01.2023. <https://www.aile.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planı-2008-2013.pdf>

KSGM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023. (2018). Erişim Tarihi: 27.01.2023. <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kadının-gueçlenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023.pdf>

Kul, G., E. ve Özüğurlu, H., Y. (2022). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Bütçelemenin Siyasi Boyutu. *Bulletin of Economic Theory and Analysis*, 7(1), 59-85.

Labklajibas Ministrija. (2020). Erişim Tarihi: 10.08.2023. <https://www.lm.gov.lv/lv/dzimumu-lidztiesibas-komiteja>.

Land Salzburg. (2023). Erişim Tarihi: 08.08.2023. <https://www.salzburg.gv.at/themen/gesellschaft/frauen/beratungen-fuer-frauen>

Laura, C.,G., Esther B.,D.,B. VE Mery, L.O.V. (2018). Gender Factors and Inclusive Economic Growth: The Silent Revolution. *Sustainability*, 10 (1), 121, 1-14. Erişim tarihi: 05.07.2023. <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/1/121>

Lindström, T. (2013). What are the effects of the financial crisis on Gender Inequality?. Lund University Department of Sociology BIDS. Erişim Tarihi: 27.07.2023. <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=3811038&fileId=3878615>

Linge, I. (2015). Hospitable Reading: An Approach to Life Writings of Gender and Sexual “Deviants”, in *Crimes of Passion: Repräsentationen der Sexualpathologie im frühen 20. Jahrhundert*, ed. by Japhet Johnstone and Oliver Bön.

Matkovits, S. ve Heger, N. (2010). Vergleichsstudie: Vergleich des Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in ähnlichen Organisationen“, *Gewerkschaft vida*, Wien.

Mayda, F.,A. ve Vurkun, S. (2018). Gelir Dağılımı Eşitsizliğinin Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Değerlendirilmesi. *The Journal of International Lingual Social and Educational Sciences* , 4 (2) , 214-228.

Meriç, M. ve Ay, H. (2014). Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Cinsiyet Bütçesi Uygulamaları. Prof. Dr. Naci Birol MUTER’e ARMAĞAN Kitabı, ed. R. Gökbnar vd. 161- 178, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Yayınları.

Muter, N. B. ve Çelebi, A.K., Sakınç, S. (2016). *Kamu Maliyesi*. Emek Matbaası 5. Baskı.

Nalbant, F. ve Korkmaz, T. (2019). Feminist Teori Temelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi . *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* , 5 (2) , 165-186 .

Tangata N.K., Aotearoa, O. (2010). *Human Rightsin New Zealand*. Erişim Tarihi: 28.05.2023. <https://www.justice.govt.nz/assets/MFAT-report-Human-Rights-Review-2010.pdf>.

Noghero, F. (2022). Nous ne sommes pas tous égaux face aux inégalités salariales. Le Temps. Erişim Tarihi: 01.08.2023. <https://www.letemps.ch/economie/carrieres/ne-sommes-egaux-face-aux-inegalites-salariales>

Nordic Council of Ministers. (2006). Gender Budgeting- Integration of a gender perspective in the budgetary process. Erişim tarihi: 11.06.2023. <https://www.norden.org/en/publication/gender-budgeting-integration-gender-perspective-budgetary-process>

OECD. (2023). Organisational structure. Erişim Tarihi: 03.07.2023. <https://www.oecd.org/about/structure/>

OECD. (2020). List of OECD Member Countries, 2023. Erişim Tarihi: 06.07.2023. <https://www.oecd.org/about/document/ratification-oecd-convention.htm>

OECD. (2020). Gender Equality in Colombia : Access to Justice and Politics at the Local Level. Erişim Tarihi: 06.07.2023. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/99444453-en/index.html?itemId=/content/component/99444453-en>

OECD. (2021). Gender Equality in Chile (Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work). Erişim Tarihi: 07.07.2023. <https://www.oecd.org/chile/gender-equality-in-chile-6cc8ea3e-en.htm>

Slovenian Statistical Office (2021). International Women's Day . Erişim Tarihi: 22.07.2023. <https://www.stat.si/StatWeb/en/news/Index/9419>

Okay, Y. (2021). Toplumsal Cinsiyet Yaklaşımının Kadınların Emek Piyasasına Katılımına Etkisi. Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 4 (1), 12-33.

Orhan, B. ve Reşat Yücel, Ö. (2017). Türkiye'de Sağlık Hizmetleri Sunumuna Cinsiyet Açısından Bakış . Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi , 1 (1) , 53-59 .

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı. (2013). Türkiye ve TR83 Bölgesi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma. Erişim Tarihi: 14.05.2023. <https://www.kalkinmakutuphanesi.gov.tr/assets/upload/dosyalar/turkiye-ve-tr83-bolgesi-nde-toplumsal-cinsiyet-esitligi-ve-kalkinma-oka.pdf>

Özdemir, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması . Asya Studies , 4 (10) , 90-107 .

Özen, S. ve Can, D. (2018). İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları . Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 13-34 .

Özensel, E. (2020). Farklılıkların Birarada Yaşamasında Bir Sorun Alanı Olarak Ötekinin Ötekileştirilmesi. Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi , 0 (43) , 369-378 .

Özpolat, A. ve Nakıpoğlu Özsoy, F. (2018). Cinsiyete Göre İşsizlik Histerisi: Karşılaştırmalı Ülke Analizi. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , 19 (1) , 44-59 .

Özkoçak, Y. ve Tavuz, A. (2014). Erkeğin ve Kadının Birbirlerini Ötekileştirmesi : "Bir Erkek Bir Kadın" Dizi Örneği. Atatürk İletişim Dergisi (6), 187-202.

Öztürk, Y. D. D. Z. A. (2012). Uluslararası Siyasette ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın. Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi , 3 (1) , 1-33

Özügürlü, H.,Y. (2017). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme. Journal of Awareness , 2 (1) , 19-26 .

Pehlivan, O. (2020). " Kamu Maliyesi". Trabzon: Celepler Yayıncılık.

Pınarcıoğlu, N.Ş. (2019). Belediyelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifi: Stratejik Planlar Üzerinden Bir Değerlendirme, Journal of Current Debates in Social Sciences, 2(1), 78-91.

- Portugal Mais Igual. (2022). Portugal + Igual Estrategia Nacional Para A Igualdade E A Nao Discriminaçao 2018-2030. Erişim Tarihi: 28.07.2023. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/01/ENIND-2022-2025-CONSULTA-PUBLICA-VF-1.pdf>.
- Raday, F. (2021). Equality, Religion and Gender in Israel. Jewish Women's Archive. Erişim Tarihi: 18.07.2023. <https://jwa.org/encyclopedia/article/equality-religion-and-gender-in-israel#pid-18883>.
- Republic of Estonia Government. (2021). Gender Equality Programme. Erişim Tarihi: 11.05.2023. <https://kompetentsikeskus.sm.ee/et/vordsed-voimalused/sooline-vordoiguslikkus/soolise-vordoiguslikkuse-edendamine/strateegiad-ja-tegevuskavad/eesti-soolise-vordoiguslikkuse-esmargid>.
- Sağlam, T., Ç. ve Yaşar, M. (2017). Teoride, Pratikte ve Araştırmalarda Öteki ve Ötekileştirme. *Journal of Turkish Studies*, 12(3), 135-154.
- Samtleben, C. ve Müller, K.U. (2021). Care and Careers: Gender (In)equality in Unpaid Care, Housework and Employment. *Research in Social Stratification and Mobility* 77(5):100659. Erişim Tarihi: 15.07.2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562421000792?via%3Dihub>.
- Sancar, S. (2020). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması 2018-2020 Güncellemesi. CEİD Yayınları. Erişim Tarihi: 12.03.2023. <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1251>.
- Sayılan, F. (2012) Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Olanaklar ve Sınırlar. Dipnot Yayınevi, Ankara.
- Seguino, S. (2000). Gender Inequality and Economic Growth: A Cross-Country Analysis. *World Development*, 28 (7), 1211-1230.
- Segaard, S.B., Kjaer, U., Saglie, J. (2022). Why Norway has more female local councillors than Denmark: a crack in the Nordic gender equality model?. *West European Politics*, 46 (2), 401-424.
- Sezgin, D. (2015). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Sağlık ve Tıbbileştirme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi* , 18 (1), 153-186 .
- Söyler, İ. (2006). Kamu Mali Yönetim Sisteminin Bütçe İlkeleri Açısından Değerlendirilmesi (Eleştirel ve Normatif Bir Yaklaşım) . *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 8(1) , 187-208 .
- Status of Women Canada. (2016). Departmental Performance Report. Erişim Tarihi: 09.03.2023. <https://swc-cfc.gc.ca/trans/account-resp/pr/dpr-rmr/1516/1516-en.pdf>.
- Stein, L.G., Morales, A.L (2003). Gender and education in Costa Rica. Erişim Tarihi: 01.06.2023. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000146775_eng.
- Stotsky, J.G. (2006). Gender Budgeting. Stotsky. Erişim Tarihi: 12.01.2023. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2006/wp06232.pdf>.
- Sumbas, A. (2013). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politika Yaklaşımı Çerçevesinde Türkiye'de Belediyelerin Hukuksal ve Siyasal Durumları. *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 31-44.
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2021). Erişim Tarihi: 11.07.2023. <https://skr.se/skr.25.html>.
- Şahin İpek, E. A. (2017). Bütçe Hakkının Kullanılması Bakımından TBMM'nin Bütçe Sürecindeki Rolünün Değerlendirilmesi . *Maliye ve Finans Yazıları* , 1 (107) , 70-107.
- Şaşmaz, M. Ü. , Odabaş, H. ve Yayla, Y. E. (2019). OECD Ülkelerinde Sağlık Harcamaları ile Kalkınma Arasındaki İlişki: Panel Veri Analizi . *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* , 26 (3) , 851-866 .
- Şener, R. (2022). "Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Açısından 2000-2020 Yılları Arasındaki Ulusal Kalkınma Planlarının İncelenmesi". *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 94-113.

- Şener, Ü. Ve Demirdirek, H. (2014). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Veri Çalışması. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırmaları Vakfı (TEPAV). Erişim tarihi: 10.02.2023. <http://www.kadindostukentler.com/content/docs/kdk-tepav.pdf>.
- Tatlıoğlu, S.,S. (2021). Öğrenmeye Sosyal- Bilişsel Bir Bakış: Albert Bandura . Sosyoloji Notları , 5 (1) , 15-30.
- Tekin, N. ve Demirel-Değirmenci, S. (2022). Ataerkil Kültürde Kadın, Erkek ve Toplum İlişkisi. Mediterranean Journal of Humanities mjh.akdeniz.edu.tr XII (2022) 187-198.
- The White House. (2021). National Strategy On Gender Equaity And Equality. Erişim Tarihi: 15.04.2023. [National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf \(whitehouse.gov\)](https://www.whitehouse.gov/national-strategy-on-gender-equity-and-equality.pdf).
- Ticaret Bakanlığı, T. C. (2022). İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD). T.C. Ticaret Bakanlığı. Erişim Tarihi: 09.06.2023. [https://www.ticaret.gov.tr: https://www.ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/cok-terafli-bolgesel-iliskiler/cok-terafli-iliskiler/iktisadi-isbirligi-ve-kalkinma-teskilati-oecd](https://www.ticaret.gov.tr/dis-iliskiler/cok-terafli-bolgesel-iliskiler/cok-terafli-iliskiler/iktisadi-isbirligi-ve-kalkinma-teskilati-oecd).
- Topalhan, T. ve F. Yeşilkaya (2017). Kadın Yoksulluğunu Etkileyen Faktörlerin Panel Veri Analizi İle Belirlenmesi. Karatahta İş Yazıları Dergisi, 9, 55-82.
- Tunç, M. (2018). Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz . Sosyoekonomi, 26 (38) , 221-251.
- Tüğen, K. ve Özen, A. (2018). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı. Maliye Dergisi, (154), 1 - 11.
- TSKB ve TEPAV. (2020). 81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi. Erişim Tarihi: 12.01.2023. https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/tobb_tskb_tepav_81_ilde_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf.
- UNDP. (2016). İnsani Gelişme Raporu. Erişim Tarihi: 05.03.2023. <https://ingev.org/wp-content/uploads/2017/10/HDR-2016-Overview-TR.pdf>.
- Uygun, O. (2017). Feminist Hukuk Teorisi ve Özen Ahlakı. Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 14(1), 127 - 148.
- Uslan, U. ve Güner, A. (2014). İnsan Haklarının Bölgesel Düzeyde Korunması: Amerikan Sistemi . Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 19 (2) , 309-322
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2017). Erişim tarihi: 11.03.2023. <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-fiscal-year-2017-enforcement-and-litigation-data>.
- United Nations Treaty Collection. (2012). Erişim Tarihi: 11.03.2023. <https://treaties.un.org>
- Ünal Erzen, M. (2019). Siyasette Cinsiyet Eşitsizliği. Asya Studies , 2 (8) , 21-32.
- Vargel Pehlivan, P. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kurumsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 16 (31), 81-105.
- Vatandaş, D. D. C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. Istanbul Journal of Sociological Studies, 0 (35), 29-56.
- Yıldırım, F., ve Gül, H. (2021). Uluslararası Kalkınma Politikaları ve Kadınların Güçlendirilmesi Üzerine Bir Değerlendirme. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10 (1) , 679-695.
- Yıldız, S. ve Uğur, A. (2016). Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme ve Ülke Deneyimleri. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi , 5 (3) , 271-292 .
- Yılmaz, Y., Gürkan, S., Akdeniz, E. T. ve Tınaz, A. (2022). Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Rollerinin ve Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11(3), 1021-1032.

EİGE: European Institute for Gender Equality. Erişim Tarihi: 09.06.2023.
<https://Eige.Europa.Eu/Gender-Mainstreaming/What-Is-Gender-Mainstreaming>.

EİGE: European Institute for Gender Equality. Erişim Tarihi: 09.06.2023.
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries>.

UN WOMEN: United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Erişim Tarihi: 19.06.2023. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2010. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2011. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2012. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2013. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2014. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2014/>.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2015. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
<https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2016. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2017. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2018. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2020. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2021. Erişim Tarihi: 18.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

World Economic Forum : The Global Gender Gap Report 2022. Erişim Tarihi: 10.06.2023.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf.

EKLER

EK-1:

Tablo Ek-1.1. OECD Üye Ülkelerinin 2010-2022 Yılları Cinsiyet Eşitliği Skor Değer Sıralamaları

OECD ÜYE ÜLKELER	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
İzlanda	0,850	0,853	0,864	0,873	0,859	0,881	0,874	0,878	0,858	0,877	0,892	0,908
Norveç	0,840	0,840	0,840	0,842	0,837	0,850	0,842	0,830	0,835	0,842	0,849	0,845
Finlandiya	0,826	0,838	0,845	0,842	0,845	0,850	0,845	0,823	0,821	0,832	0,861	0,860
İsveç	0,802	0,804	0,816	0,813	0,817	0,823	0,815	0,816	0,822	0,820	0,823	0,822
Yeni Zelanda	0,781	0,781	0,781	0,780	0,777	0,782	0,781	0,791	0,801	0,799	0,840	0,841
İrlanda	0,777	0,783	0,784	0,782	0,785	0,807	0,797	0,794	0,796	0,798	0,800	0,804
Danimarka	0,772	0,778	0,778	0,778	0,803	0,767	0,754	0,776	0,778	0,782	0,768	0,764
Almanya	0,753	0,759	0,763	0,758	0,778	0,779	0,766	0,778	0,776	0,787	0,796	0,801
İsviçre	0,756	0,763	0,767	0,774	0,780	0,785	0,776	0,755	0,755	0,779	0,798	0,795
Belçika	0,751	0,753	0,765	0,768	0,781	0,753	0,745	0,739	0,738	0,750	0,789	0,793
Letonya	0,743	0,740	0,757	0,761	0,769	0,752	0,755	0,756	0,758	0,785	0,778	0,771
Birleşik Krallık	0,746	0,746	0,743	0,744	0,738	0,758	0,752	0,770	0,774	0,767	0,775	0,780
Hollanda	0,744	0,741	0,757	0,761	0,773	0,776	0,756	0,737	0,747	0,736	0,762	0,767
İspanya	0,755	0,758	0,727	0,727	0,733	0,742	0,738	0,746	0,746	0,795	0,788	0,788
Kanada	0,737	0,741	0,738	0,743	0,746	0,740	0,731	0,769	0,771	0,772	0,772	0,772
Fransa	0,703	0,702	0,698	0,709	0,759	0,761	0,755	0,778	0,779	0,781	0,784	0,791
Slovenya	0,705	0,704	0,713	0,716	0,744	0,784	0,786	0,805	0,784	0,743	0,741	0,744
Litvanya	0,713	0,713	0,719	0,731	0,721	0,740	0,744	0,742	0,749	0,745	0,804	0,799
Kosta Rika	0,719	0,727	0,723	0,724	0,717	0,732	0,736	0,727	0,749	0,782	0,786	0,796
ABD	0,746	0,741	0,737	0,739	0,746	0,740	0,722	0,718	0,720	0,724	0,763	0,769
Avusturya	0,709	0,717	0,739	0,744	0,727	0,733	0,716	0,709	0,718	0,744	0,777	0,781
Portekiz	0,717	0,714	0,707	0,706	0,724	0,731	0,737	0,734	0,732	0,744	0,775	0,766
Avustralya	0,727	0,729	0,729	0,739	0,741	0,733	0,721	0,731	0,730	0,731	0,731	0,738
Lüksemburg	0,723	0,722	0,744	0,741	0,733	0,738	0,734	0,706	0,712	0,725	0,726	0,736
Estonya	0,702	0,698	0,698	0,700	0,702	0,749	0,747	0,731	0,734	0,751	0,733	0,733
Kolombiya	0,693	0,671	0,690	0,717	0,712	0,725	0,727	0,731	0,729	0,758	0,725	0,710
Polonya	0,704	0,704	0,702	0,703	0,705	0,715	0,727	0,728	0,728	0,736	0,713	0,709
İsrail	0,696	0,693	0,699	0,703	0,701	0,712	0,719	0,721	0,721	0,718	0,724	0,727
Meksika	0,658	0,660	0,671	0,692	0,690	0,699	0,700	0,692	0,721	0,754	0,757	0,764
Şiili	0,701	0,703	0,668	0,667	0,698	0,698	0,699	0,704	0,717	0,723	0,716	0,736
İtalya	0,677	0,680	0,673	0,689	0,697	0,726	0,719	0,692	0,706	0,707	0,721	0,720
Slovakya	0,678	0,680	0,682	0,677	0,681	0,675	0,679	0,694	0,693	0,718	0,712	0,717
Çek Cumhuriyeti	0,685	0,679	0,677	0,677	0,674	0,687	0,690	0,688	0,693	0,706	0,711	0,710
Yunanistan	0,691	0,692	0,672	0,678	0,678	0,685	0,680	0,692	0,696	0,701	0,689	0,689
Macaristan	0,672	0,664	0,672	0,674	0,676	0,672	0,669	0,670	0,674	0,677	0,688	0,699
Japonya	0,652	0,651	0,653	0,650	0,658	0,670	0,660	0,657	0,662	0,652	0,656	0,650
Güney Kore	0,634	0,628	0,636	0,635	0,640	0,651	0,649	0,650	0,657	0,672	0,687	0,689
Türkiye	0,588	0,595	0,602	0,608	0,618	0,624	0,623	0,625	0,628	0,635	0,638	0,639

Kaynak: (World Economic Forum, 2010-2022).

EK-2:**Tablo Ek- 2.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Ekonomik Katılım ve İşgücü Skor Değer Sıralamaları**

OECD ÜYE ÜLKELER	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
ABD	0,7992	0,7999	0,8143	0,8185	0,8276	0,826	0,752	0,776	0,782	0,756	0,754	0,669
Almanya	0,7138	0,7270	0,7399	0,7120	0,7388	0,737	0,691	0,720	0,734	0,725	0,706	0,695
Avustralya	0,7428	0,7565	0,7593	0,7879	0,8010	0,766	0,719	0,724	0,718	0,722	0,700	0,741
Avusturya	0,5952	0,6245	0,6515	0,6642	0,6704	0,705	0,650	0,660	0,658	0,659	0,665	0,673
Belçika	0,7097	0,7187	0,7241	0,7367	0,7577	0,762	0,731	0,716	0,714	0,714	0,709	0,723
Birleşik Krallık	0,7210	0,7224	0,7305	0,7320	0,7140	0,724	0,700	0,705	0,705	0,704	0,716	0,733
Çek Cumhuriyeti	0,6205	0,5961	0,6026	0,6039	0,6216	0,636	0,647	0,643	0,651	0,657	0,662	0,645
Danimarka	0,7438	0,7672	0,7724	0,7639	0,8053	0,788	0,735	0,728	0,734	0,735	0,736	0,722
Estonya	0,7193	0,7201	0,7193	0,7228	0,7055	0,711	0,703	0,726	0,729	0,736	0,754	0,733
Finlandiya	0,7566	0,7681	0,7847	0,7727	0,7859	0,815	0,794	0,793	0,786	0,788	0,806	0,789
Fransa	0,6610	0,6587	0,6687	0,6690	0,7036	0,699	0,676	0,683	0,685	0,691	0,710	0,737
Güney Kore	0,5203	0,4934	0,5088	0,5036	0,5116	0,557	0,537	0,533	0,549	0,555	0,586	0,592
Hollanda	0,7230	0,7432	0,7578	0,7592	0,7106	0,732	0,659	0,657	0,698	0,702	0,713	0,675
İrlanda	0,7409	0,7322	0,7514	0,7450	0,7543	0,777	0,709	0,710	0,725	0,732	0,733	0,746
İspanya	0,6240	0,6328	0,6462	0,6521	0,6470	0,674	0,668	0,657	0,660	0,681	0,699	0,709
İsrail	0,6883	0,6721	0,6824	0,6915	0,6392	0,671	0,678	0,681	0,684	0,688	0,705	0,701
İsveç	0,7695	0,7933	0,7957	0,7829	0,7989	0,836	0,802	0,809	0,808	0,790	0,810	0,812
İsviçre	0,7267	0,7419	0,7518	0,7681	0,6239	0,608	0,745	0,743	0,739	0,746	0,743	0,729
İtalya	0,5893	0,5976	0,5913	0,5973	0,5738	0,603	0,574	0,571	0,592	0,595	0,609	0,603
İzlanda	0,7540	0,7453	0,7540	0,7684	0,8169	0,836	0,806	0,798	0,793	0,839	0,846	0,803
Japonya	0,5718	0,5673	0,5756	0,5841	0,6216	0,611	0,569	0,580	0,595	0,598	0,604	0,564
Kanada	0,7768	0,7759	0,7877	0,7959	0,7928	0,773	0,732	0,744	0,748	0,751	0,741	0,736
Kolombiya	0,6941	0,5984	0,6207	0,7275	0,7107	0,746	0,749	0,740	0,733	0,735	0,708	0,649
Kosta Rika	0,5787	0,5935	0,5987	0,5955	0,6155	0,587	0,606	0,620	0,614	0,607	0,624	0,645
Letonya	0,7516	0,7498	0,7618	0,7767	0,7931	0,784	0,785	0,798	0,807	0,810	0,822	0,803
Litvanya	0,7555	0,7440	0,7551	0,7688	0,7384	0,759	0,757	0,749	0,765	0,795	0,808	0,781
Lüksemburg	0,7507	0,7449	0,8147	0,8162	0,7529	0,766	0,750	0,667	0,693	0,721	0,691	0,741
Macaristan	0,6894	0,6537	0,6591	0,6677	0,6683	0,685	0,672	0,675	0,68	0,672	0,669	0,703
Meksika	0,5212	0,5318	0,5382	0,5499	0,5519	0,545	0,544	0,518	0,574	0,574	0,590	0,597
Norveç	0,8306	0,8302	0,8300	0,8357	0,8357	0,868	0,818	0,816	0,806	0,798	0,792	0,765
Polonya	0,6526	0,6530	0,6503	0,6563	0,6808	0,667	0,690	0,702	0,706	0,711	0,705	0,695
Portekiz	0,6723	0,7449	0,6788	0,6726	0,7192	0,712	0,713	0,730	0,721	0,726	0,746	0,737
Slovakya	0,6375	0,6335	0,6282	0,6350	0,6431	0,638	0,648	0,662	0,657	0,663	0,682	0,699
Slovenya	0,7229	0,7205	0,7139	0,7189	0,7827	0,778	0,784	0,801	0,795	0,797	0,803	0,802
Şiili	0,5338	0,5411	0,5475	0,5445	0,5523	0,570	0,565	0,573	0,585	0,608	0,610	0,616
Türkiye	0,3856	0,3888	0,4139	0,4269	0,4532	0,459	0,464	0,471	0,466	0,478	0,486	0,493
Yeni Zelanda	0,7743	0,7747	0,7822	0,7797	0,7517	0,768	0,765	0,768	0,761	0,753	0,763	0,738
Yunanistan	0,6209	0,6242	0,6329	0,6470	0,6434	0,644	0,649	0,670	0,684	0,675	0,672	0,672

Kaynak: (World Economic Forum, 2010-2022).

EK-3:**Tablo Ek- 3.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Eğitim Alanı Skor Değer Sıralamaları**

OECD ÜYE ÜLKELER	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
ABD	1,000	1,000	1,000	1,000	0,998	0,999	1,000	1,000	0,998	1,000	1,000	0,996
Almanya	0,995	0,994	0,984	0,981	0,999	0,987	0,966	0,970	0,996	0,972	0,997	0,988
Avustralya	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,985
Avusturya	0,989	0,988	0,994	1,000	1,000	1,000	0,987	0,988	1,000	1,000	1,000	0,994
Belçika	0,994	0,990	0,991	0,991	0,992	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Birleşik Krallık	1,000	1,000	0,999	0,999	0,999	1,000	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999
Çek Cumhuriyeti	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Danimarka	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,998
Estonya	0,997	0,996	0,993	0,993	1,000	0,999	0,995	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Finlandiya	0,999	0,999	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Fransa	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Güney Kore	0,947	0,948	0,959	0,959	0,964	0,965	0,964	0,960	0,973	0,993	0,973	0,976
Hollanda	0,997	0,998	1,000	0,995	1,000	1,000	0,994	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
İrlanda	1,000	1,000	0,998	0,998	0,997	0,998	1,000	1,000	0,996	0,998	0,998	1,000
İspanya	0,996	0,997	0,997	0,997	0,997	0,998	0,998	0,998	0,998	0,998	0,998	0,998
İsrail	0,987	0,987	0,987	0,987	0,996	0,996	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
İsveç	0,996	0,995	0,996	0,997	0,997	0,996	0,999	0,999	0,998	0,996	0,996	1,000
İsviçre	0,989	0,989	0,990	0,991	0,992	1,000	0,993	0,993	0,991	0,992	0,992	0,988
İtalya	0,995	0,994	0,992	0,992	0,993	0,995	0,995	0,995	0,995	0,997	0,997	0,995
İzlanda	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,995	0,999	1,000	0,999	0,993
Japonya	0,986	0,986	0,986	0,975	0,978	0,988	0,990	0,991	0,994	0,983	0,983	1,000
Kanada	0,998	0,998	0,990	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Kolombiya	0,996	0,995	0,994	0,995	0,996	0,994	0,999	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Kosta Rika	0,995	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,999	1,000	1,000	1,000	0,999
Letonya	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Litvanya	0,989	0,991	0,995	0,992	0,994	1,000	1,000	1,000	0,997	0,998	0,998	0,986
Lüksemburg	1,000	1,000	0,996	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,999
Macaristan	0,990	0,992	0,991	0,992	0,992	0,991	0,992	0,992	0,994	0,993	0,993	0,998
Meksika	0,991	0,991	0,991	0,991	0,990	0,991	0,996	0,996	0,996	0,997	0,997	0,994
Norveç	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,999	0,999	1,000	1,000	0,989
Polonya	0,999	0,999	0,998	0,998	0,999	1,000	1,000	1,000	0,998	0,996	0,996	0,992
Portekiz	0,989	0,993	0,993	0,994	0,993	0,995	0,993	0,992	0,991	0,992	0,992	0,990
Slovakya	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Slovenya	0,998	0,997	0,998	0,999	0,999	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
Şili	0,996	0,995	0,998	0,999	0,999	1,000	0,999	0,999	0,999	1,000	1,000	0,994
Türkiye	0,912	0,920	0,929	0,943	0,952	0,957	0,958	0,965	0,968	0,961	0,975	0,973
Yeni Zelanda	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,999	0,998	1,000	1,000	1,000	1,000
Yunanistan	0,994	0,993	0,994	0,995	0,995	0,996	0,987	0,991	0,992	0,993	0,994	0,986

Kaynak: (World Economic Forum, 2010-2022).

EK-4:**Tablo Ek- 4.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Sağlık ve Hayatta Kalma Skor Değer Sıralamaları**

OECD ÜYE ÜLKELER	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
ABD	0,979	0,979	0,979	0,979	0,975	0,975	0,975	0,973	0,976	0,976	0,970	0,970
Almanya	0,978	0,978	0,978	0,978	0,974	0,979	0,979	0,975	0,973	0,973	0,972	0,972
Avustralya	0,974	0,974	0,974	0,974	0,974	0,974	0,974	0,970	0,971	0,971	0,968	0,968
Avusturya	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,975	0,974	0,974	0,970	0,970
Belçika	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,974	0,974	0,976	0,973	0,973	0,968	0,968
Birleşik Krallık	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,974	0,974	0,971	0,970	0,970	0,966	0,965
Çek Cumhuriyeti	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,980	0,978	0,978
Danimarka	0,974	0,974	0,974	0,974	0,974	0,970	0,970	0,971	0,971	0,971	0,964	0,964
Estonya	0,977	0,977	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,979	0,979	0,974	0,975	0,977
Finlandiya	0,980	0,980	0,980	0,980	0,979	0,980	0,980	0,978	0,977	0,977	0,970	0,970
Fransa	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,977	0,974	0,974	0,970	0,970
Güney Kore	0,973	0,974	0,973	0,973	0,973	0,973	0,973	0,973	0,973	0,980	0,976	0,976
Hollanda	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,97	0,968	0,968	0,962	0,962
İrlanda	0,970	0,974	0,974	0,974	0,974	0,979	0,979	0,971	0,970	0,970	0,964	0,964
İspanya	0,976	0,976	0,979	0,973	0,972	0,972	0,972	0,973	0,972	0,972	0,965	0,965
İsrail	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,974	0,974	0,971	0,971	0,971	0,964	0,964
İsveç	0,973	0,973	0,974	0,974	0,969	0,974	0,974	0,969	0,969	0,969	0,962	0,963
İsviçre	0,974	0,974	0,974	0,973	0,980	0,974	0,974	0,972	0,970	0,970	0,964	0,964
İtalya	0,970	0,974	0,973	0,973	0,974	0,974	0,974	0,967	0,969	0,969	0,965	0,965
İzlanda	0,970	0,970	0,970	0,970	0,965	0,970	0,970	0,969	0,968	0,968	0,964	0,964
Japonya	0,980	0,980	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,979	0,979	0,973	0,973
Kanada	0,978	0,978	0,978	0,978	0,969	0,969	0,969	0,970	0,971	0,971	0,968	0,968
Kolombiya	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,980	0,975	0,975
Kosta Rika	0,975	0,975	0,975	0,975	0,975	0,975	0,975	0,974	0,977	0,977	0,973	0,973
Letonya	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,975	0,976	0,979
Litvanya	0,980	0,980	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,979	0,980	0,980
Lüksemburg	0,974	0,974	0,972	0,972	0,968	0,974	0,974	0,973	0,972	0,972	0,965	0,965
Macaristan	0,978	0,980	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,980
Meksika	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980	0,977	0,979	0,979	0,975	0,975
Norveç	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,974	0,974	0,973	0,972	0,972	0,964	0,964
Polonya	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,979	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980
Portekiz	0,974	0,974	0,972	0,972	0,972	0,973	0,973	0,977	0,978	0,978	0,972	0,973
Slovakya	0,980	0,980	0,980	0,980	0,973	0,973	0,973	0,980	0,980	0,980	0,980	0,980
Slovenya	0,976	0,975	0,973	0,973	0,973	0,973	0,973	0,980	0,980	0,980	0,977	0,977
Şili	0,980	0,980	0,980	0,980	0,979	0,979	0,979	0,978	0,977	0,977	0,970	0,970
Türkiye	0,976	0,976	0,976	0,976	0,980	0,980	0,980	0,977	0,976	0,976	0,967	0,966
Yeni Zelanda	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,970	0,969	0,970	0,970	0,966	0,966
Yunanistan	0,971	0,971	0,974	0,974	0,979	0,979	0,979	0,973	0,971	0,971	0,966	0,966

Kaynak: (World Economic Forum, 2010-2022).

EK-5:**Tablo Ek- 5.1. OECD Üye Ülkelerinin Cinsiyet Eşitliğine Göre 2010-2022 Yılları Politik ve Temsil Katılım Skor Değerleri**

OECD ÜYE ÜLKELER	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2020	2021	2022
ABD	0,186	0,186	0,156	0,159	0,185	0,162	0,162	0,124	0,125	0,164	0,329	0,332
Almanya	0,325	0,336	0,349	0,361	0,4	0,413	0,428	0,447	0,418	0,477	0,509	0,55
Avustralya	0,192	0,186	0,185	0,194	0,189	0,193	0,193	0,232	0,232	0,231	0,258	0,258
Avusturya	0,274	0,274	0,332	0,332	0,257	0,246	0,246	0,216	0,242	0,344	0,473	0,487
Belçika	0,324	0,324	0,366	0,366	0,395	0,275	0,275	0,264	0,264	0,313	0,48	0,48
Birleşik Krallık	0,293	0,293	0,274	0,275	0,270	0,335	0,335	0,404	0,421	0,396	0,419	0,423
Çek Cumhuriyeti	0,140	0,140	0,125	0,125	0,094	0,134	0,134	0,130	0,140	0,189	0,203	0,216
Danimarka	0,370	0,370	0,364	0,374	0,431	0,309	0,309	0,406	0,406	0,421	0,371	0,37
Estonya	0,114	0,099	0,099	0,104	0,122	0,308	0,308	0,218	0,228	0,294	0,201	0,21
Finlandiya	0,569	0,606	0,616	0,616	0,616	0,607	0,607	0,519	0,519	0,563	0,669	0,682
Fransa	0,170	0,169	0,145	0,187	0,352	0,365	0,365	0,453	0,458	0,459	0,457	0,457
Güney Kore	0,097	0,097	0,101	0,105	0,112	0,107	0,120	0,134	0,134	0,179	0,214	0,212
Hollanda	0,288	0,277	0,336	0,319	0,412	0,401	0,401	0,323	0,323	0,276	0,375	0,432
İrlanda	0,426	0,426	0,412	0,412	0,414	0,474	0,502	0,493	0,493	0,493	0,504	0,507
İspanya	0,426	0,426	0,284	0,284	0,314	0,326	0,316	0,354	0,354	0,527	0,491	0,481
İsrail	0,138	0,141	0,156	0,164	0,196	0,205	0,224	0,232	0,232	0,214	0,227	0,241
İsveç	0,471	0,456	0,498	0,498	0,56	0,486	0,486	0,486	0,512	0,525	0,522	0,515
İsviçre	0,335	0,345	0,353	0,361	0,374	0,376	0,391	0,314	0,320	0,407	0,494	0,499
İtalya	0,152	0,152	0,135	0,191	0,248	0,331	0,331	0,234	0,267	0,267	0,313	0,319
İzlanda	0,675	0,697	0,733	0,754	0,655	0,719	0,719	0,75	0,674	0,701	0,76	0,874
Japonya	0,072	0,072	0,070	0,06	0,058	0,103	0,103	0,078	0,081	0,049	0,061	0,061
Kanada	0,196	0,210	0,196	0,196	0,223	0,218	0,222	0,361	0,365	0,365	0,381	0,386
Kolombiya	0,102	0,112	0,166	0,166	0,163	0,180	0,18	0,206	0,203	0,318	0,216	0,215
Kosta Rika	0,329	0,338	0,316	0,326	0,276	0,365	0,365	0,314	0,406	0,545	0,545	0,565
Letonya	0,240	0,230	0,288	0,288	0,304	0,246	0,255	0,246	0,246	0,355	0,313	0,301
Litvanya	0,128	0,138	0,147	0,183	0,171	0,227	0,239	0,241	0,254	0,207	0,429	0,450
Lüksemburg	0,167	0,167	0,193	0,176	0,212	0,212	0,212	0,184	0,184	0,206	0,247	0,258
Macaristan	0,031	0,031	0,057	0,057	0,064	0,035	0,035	0,035	0,045	0,065	0,112	0,114
Meksika	0,139	0,139	0,176	0,246	0,238	0,281	0,281	0,276	0,335	0,468	0,468	0,49
Norveç	0,561	0,562	0,562	0,562	0,544	0,559	0,576	0,53	0,563	0,598	0,64	0,662
Polonya	0,184	0,184	0,179	0,179	0,161	0,213	0,238	0,230	0,230	0,256	0,171	0,171
Portekiz	0,233	0,228	0,183	0,183	0,212	0,244	0,268	0,24	0,24	0,278	0,39	0,364
Slovakya	0,094	0,106	0,122	0,128	0,106	0,067	0,093	0,135	0,135	0,231	0,184	0,189
Slovenya	0,123	0,123	0,168	0,17	0,221	0,385	0,385	0,440	0,361	0,196	0,184	0,197
Şili	0,296	0,296	0,145	0,145	0,259	0,243	0,254	0,266	0,307	0,307	0,283	0,363
Türkiye	0,077	0,097	0,087	0,087	0,088	0,103	0,090	0,088	0,101	0,124	0,123	0,123
Yeni Zelanda	0,379	0,380	0,370	0,370	0,387	0,390	0,390	0,43	0,472	0,474	0,63	0,66
Yunanistan	0,177	0,177	0,086	0,097	0,096	0,120	0,104	0,136	0,138	0,164	0,123	0,13

Kaynak: (World Economic Forum, 2010-2022).

