

# BELEDİYELERDE TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEMENİN UYGULANABİLİRLİĞİNE YÖNELİK NİTEL ANALİZ: ESKİŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ\*

Fatma ALKAN\*\* 

Hatice DAYAR\*\*\* 

## Özet

Günümüzde demokrasi, adalet ve eşitlik için, siyasi, sosyo- ekonomik ve kültürel yaşama eşit katılımın sağlanmasının temel şartı toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme daha önemli bir hale gelmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bireylere yakınlık, hizmet götürme ve toplumsal cinsiyete duyarlı plan ve politikalar yapma konusunda yerel yönetimler özellikle de belediyeler, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamasının ana aktörleri olarak görülmektedir. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, Türkiye’de yerel düzeyde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi en iyi uygulayabilecek potansiyele sahip olan belediyelerde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanabilirliğinin değerlendirilmesidir.

Çalışmada, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme (TCDB) uygulamasının teorik çerçevesi çizilerek, TCDB’ye yönelik çalışmalar ve uygulamalar incelenmiştir. Sonrasında belediyelerde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanabilirliğine yönelik olarak, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesi’nde TCDB’nin uygulayıcılarıyla gerçekleştirilen mülakatların bulgularına yer verilmiştir. Çalışmanın sonunda elde edilen veriler, betimsel analiz yöntemi ile çözümlenmiştir. Çalışmada elde edilen verilerden yola çıkılarak, TCDB’nin Türkiye’de sadece belediyelerde değil, tüm kurumlarda uygulanmalıdır. Ancak TCDB uygulamasının geleceğe dönük devamının sağlanabilmesi için, bu uygulama devlet tarafından desteklenmeli ve buna yönelik bütçe açısından mevzuatta bir değişiklik yapılmalıdır. Ayrıca tüm kamu kurum ve kuruluşlar açısından bu uygulama yasal bir zorunluluk haline getirilmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, Belediyeler, Nitel Analiz.

## QUALITATIVE ANALYSIS OF THE APPLICABILITY OF GENDER RESPONSIVE BUDGETING IN MUNICIPALITIES: THE CASE OF ESKİŞEHİR PROVINCE

### Abstract

Today gender equality is the basic condition for ensuring equal participation in political, socio-economic and cultural life for democracy, justice and equality. Therefore, gender responsive budgeting has become more important.

Local administrations, especially municipalities, are seen as the main actors in the implementation of gender responsive budgeting in terms of providing services and making gender responsive plans and policies, due to ensuring gender equality, proximity to individuals and their service duties. In this direction the purpose of the

\* Bu çalışma Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından 2019-23 no’lu Bilimsel Araştırma Projesi olarak desteklenmiş ve “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Belediyelerin Etkinliğine Yönelik Bir Çalışma” adlı doktora tezinden türetilmiştir.

\*\* Arş. Gör. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, fatma.alkan@dpu.edu.tr.

\*\*\* Doç. Dr., Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü, hatice.dayar@dpu.edu.tr.

*study, at the local level in Turkey in municipalities that have the potential to best implement gender responsive budgeting is to evaluate the applicability of gender responsive budgeting.*

*In the study, studies and practices for GRB examined by drawing the theoretical framework of gender responsive budgeting (GRB). Afterwards, the findings of the interviews conducted with the implementers of TCDB in Eskişehir Metropolitan Municipality, Odunpazarı Municipality and Tepebaşı Municipality were included for the applicability of gender responsive budgeting in municipalities. The data obtained at the end of the study were analyzed with the descriptive analysis method. Based on the data obtained in the study, GRB should be implemented not only in municipalities but also in all institutions in Turkey. However, in order to ensure the continuation of the GRB practice for the future, this practice should be supported by the state and a change should be made in the legislation in terms of budget. In addition, this practice should be made a legal obligation for all public institutions and organizations.*

**Keywords:** *Gender equality, Gender Responsive Budgeting, Municipalities, Qualitative Analysis*

## **GİRİŞ**

Günümüz toplumlarında sosyo-ekonomik ve kültürel açıdan devlet-birey ilişkisi değişikliğe uğramış ve devlet, toplumda yaşayan bireylerin ihtiyaçlarına ve isteklerine göre kamu hizmetlerini daha şeffaf, hesap verebilir, etkin ve verimli bir şekilde yerine getirip sunan bir yapıya dönüşmüştür.

1990'lı yılların sonundan bu yana siyasi, sosyo-ekonomik ve kültürel yapı; toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini önlemek/gidermek için bütçeyi işaret etmiş ve hükümetlerin bütçeyi kullanarak toplumsal eşitsizlikleri gidererek, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaları gerekliliğini ortaya koymuştur. TCDB konusunda uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenler gibi çeşitli aktörlerin yanı sıra merkezi ve yerel yönetimler tarafından da farklı düzeylerde çalışmalar yapılmış ve bu konuda ilerlemeler kaydedilmiştir. Ancak Türkiye'de TCDB'nin önemi kabul görmesine rağmen, bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik birçok farklı alanda çalışmaların yapılması, belge ve raporların yayımlanmasına karşın, TCDB kapsamında yapılan çalışmaların yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bireylere yakınlık ve hizmetsel açıdan görevleri sebebiyle, yerel yönetimler kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla yerel yönetimler özellikle de belediyeler, TCDB'nin uygulanmasında ana aktör olarak görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada, Türkiye'de TCDB'yi en iyi uygulayabilecek potansiyele sahip olan belediyelerde, TCDB'nin uygulanabilirliğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmada nitel yöntem kapsamında uygulayıcılarla mülakat gerçekleştirilerek, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile tanışan Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesinin TCDB'nin uygulanabilirliğine yönelik bakış açıları, bu konuyla ilgili bugüne kadar ne kadar yol aldıkları, TCDB'yi uygulama yöntemleri ve bu

kapsamda karşılaştıkları zorluklar ve en önemlisi de uygulayıp uygulayamadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada belediyelerdeki uygulayıcıların TCDB'nin olumlu yönleri, sorunları, çözüm önerileri ve geleceğe dair beklentilerinin ortaya konması ile diğer yerel yönetim türleri, yöneticiler ve karar vericiler için yararlı olabilecek fikir ve politika önerilerini içermektedir. Ayrıca bu çalışma ile belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliğinin anlaşılması ve TCDB anlayışının etkin uygulanabilmesi için öneriler geliştirilmesi ve Türkiye'de cinsiyet eşitsizliğini gidermek amacıyla üretilecek politikalara ışık tutulması hedeflenmektedir.

## **1. TEORİK ÇERÇEVE**

TCDB, bir ülkenin merkezi veya yerel bütçesini toplumsal cinsiyet eşitsizliğini çözmek ve kalkınmayı teşvik etmek için bir araç olarak kullanmayı amaçlayan hükümetin maliye politikası yaklaşımıdır. TCDB erkekler ve kadınlar için ayrı bütçeler oluşturmayı içermez. Bunun yerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla eşitliği ve verimliliği teşvik etmek için yeni tahsisler ve gelir politikaları belirlemek için bir bütçenin erkekler ve kadınlar üzerindeki farklı etkilerini incelemeyi içerir (Chakraborty, vd., 2019: 2; Chakraborty, vd., 2017: 1).

TCDB'nin odak noktası iki yönlüdür. İlk adımda, kamu gelirlerinin ve harcamalarının cinsiyete göre ayrıştırılmış etkilerinin analizine odaklanır. Bu analizin sonuçlarına dayanarak, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi, ikinci bir adımda bütçe yapılarını ve süreçlerini değiştirmeyi amaçlamaktadır. TCDB'nin yalnızca kadınlara özel olarak uygulanan programları hedeflemediği için ayrı bir "kadın bütçesi" oluşturmayı amaçlamamaktadır (Schratzenstaller, 2008: 44). TCDB'nin nihai amacı, devletin erkeklerin ve kadınların özel ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran bütçe ve programları benimsemesi ve uygulamasıdır (Ivanina, vd., 2016: 8).

TCDB, hem toplumsal cinsiyet adaletinin hem de mali adaletin sağlanması için esastır. TCDB girişimleri "kadınlar için bütçe" değildir, ancak kadınların ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli olup olmadıklarını görmek için özellikle kadınlara yönelik hizmet harcamalarını inceleyebilirler (Günlük-Şenesen, 2008: 328).

TCDB uygulamasına yönelik tek bir model veya yaklaşım yoktur ve uygulamalar ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye değişmektedir. Türkiye'de TCDB çalışmalarına ise 1980'li yılların ortalarında başlanılmış olup, 1987 yılında "Kadına Yönelik Politikalar Danışma

Kurulu” kurulmuş ve bu alana yönelik faaliyetler artırılmıştır (T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2018: 35). Daha sonra Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü kurularak, TCDB konusunda çeşitli faaliyetler yürüterek buna yönelik altyapı oluşturulmasını sağlamaktadır. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü’nün, toplumda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturmak ve bilgilerini ve deneyimlerini paylaşmak için uluslararası kuruluşlardan elde ettiği kaynaklardan yararlanarak önemli projeler uyguladığı görülmektedir (Tüğen ve Özen, 2008: 7-8). Ülkemizde TCDB kapsamında uluslararası alanda atılan adımların yanı sıra ulusal mevzuatımızda son yıllarda kadın-erkek eşitliğine yönelik anayasa ve kanunlarda da düzenlemeler olmuş, kalkınma planları ve politika belgeleri hazırlanarak TCDB’ye yer verilmiştir. Türkiye’de kamunun yanı sıra uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, kadın örgütleri, akademisyenler vb. kişiler ve gruplar tarafından TCDB kapsamında bilgilendirme ve farkındalık oluşturulmasına yönelik çalışma ve uygulamalar gerçekleştirdikleri görülmektedir.

## **2. LİTERATÜR ÖZETİ**

TCDB’ye yönelik, ulusal ve uluslararası alanda çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bu kapsamda TCDB konusunda yapılmış çalışmalardan bazıları şunlardır:

Budlender ve diğerleri (2002) çalışmalarında, TCDB girişimleri hakkında kapsamlı bir anlayış kazandırmak amaçlanmaktadır. Çalışma, TCDB’ye ilişkin kavramsal ve teorik bir çerçeve sağlamakta, bu alandaki çalışmaların gelişimini izleyerek, farklı paydaşların rolünü değerlendirmektedir ve TCDB girişimlerinden örnekler verilmektedir.

Seaforth ve Mwaniki (2008) çalışmalarında, cinsiyet eşitliğini desteklemek için yerel girişimlerin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için neyin gerekli olduğu sorgulanmaktadır. Merkezi ve yerel yönetimlerin yanı sıra sivil topluma kentsel kalkınma politikaları ve programlarında cinsiyet konularının yaygınlaştırılmasına yardımcı olmak amaçlanmaktadır. Çalışma, cinsiyet ve kadın sorunları hakkında genel bilgiler, başka kişi ve uygulayıcılarına ilham vermek gibi katkılar sunmaktadır.

Quinn (2009) çalışmasında, TCDB uygulaması için rehber olması amacıyla, bu uygulamadan sorumlu kişiler tarafından kullanılmak üzere tasarlanmıştır. Bu kapsamda TCDB kavramsal açıdan incelenerek, çeşitli ülke uygulamalarından örnekler verilmektedir.

NCPE (2009), Ulusal Eşitliğin Geliştirilmesi Komisyonu, seçilmiş Avrupa ülkelerinde TCDB girişimlerini analiz ederek, Malta'nın bu girişime nasıl başlayacağına dair öneriler sunulması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle TCDB; kavramlar, ilkeler, amaçlar ve süreçler açısından ele alınmaktadır. Daha sonrasında TCDB'ye ilişkin faaliyetleri incelenmek üzere İsviçre, İsveç, İtalya, İngiltere ve Fransa olmak üzere beş ülke seçilmiştir.

Quinn (2017) çalışmasında, kurumsal mekanizmalar ve operasyonel yöntemler üzerinde odaklanarak, Avrupa'da cinsiyet bütçelemesi üzerinde genel bir bakış sunulmaktadır. Bazı durumlarda, ulusal ve bölgesel hükümetler cinsiyet bütçelemesi için yasal düzenlemeler yapmışlardır (Avusturya, Belçika ve Endülüs). Birçoğu bütçe kurumlarında (Arnavutluk, Belçika, İzlanda) değişiklikler başlatırken diğerleri eşitlik politikasını ekonomi politikası (İsveç, Finlandiya, İzlanda) halinde düzenleme çalışmaları başlatmışlardır. Bunun yanı sıra sivil toplum kuruluşları, özellikle vergilendirme ve refah faydaları olmak üzere gelir politikasına odaklanmaktadır.

Tüğen ve Özen (2008) çalışmalarında, TCDB'nin kavramsal çerçevesi, dünyadaki bazı ülkelerdeki uygulamalar ve Türkiye'de bu kapsamda yapılan çalışmalar hakkında bilgi vermektedir.

Şahin (2009) çalışmasında, cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin kavramsal çerçeveye, cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin uygulamalara yer verilerek, Türkiye'de cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanmasının olasılığı incelenmektedir. Çalışmanın sonunda TCDB'nin uygulanabilmesi için, cinsiyet eşitliğine duyarlı bir kurumsal organizasyon yapısının geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bunun gerçekleşmesi için de yasal ve siyasal alanda daha yeterli adımların atılmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir.

Külekçi ve Canbay (2012) çalışmalarında, kadınların, siyaset, eğitim, ekonomi alanları başta olmak üzere toplumdaki yerine değinilerek, cinsiyete duyarlı bütçeleme kavramına ve gelişimine yer verilmiştir. Bu kapsamda dünyada Avustralya, Hindistan, Ruanda ve Sri Lanka ülkelerinin Türkiye'de ise, Trabzon, İzmir, Kars, Nevşehir, Şanlıurfa ve Van illerinin cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamaları incelenmiştir. Kadını desteklemek ve teşvik etmek için TCDB'nin uygulanan en önemli sistemlerden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Klatzer (2012) çalışmasında, TCDB kavramına, faydalarına, kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerine TCDB süreçlerine ve bu süreçlerde yer alan aktörlere yer verilerek, dünyadaki TCDB örnekleri incelenmektedir. Dünyada kadına dost kent yönetimleri, TCDB

çalışmalarının nasıl yapıldığı ve Türkiye'deki iyi örneklerin neler olduğu ele alınmaktadır. Çalışmanın sonunda, sosyal harcamaların kadın lehine dönüştürülmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Günlük-Şenesen ve diğerleri (2017) çalışmalarında, Birleşmiş Milletler Ortak Programı, Kadın Dostu Kent Projesi kapsamındaki Nevşehir, Samsun, İzmir, Şanlıurfa ve Kars ile bu kapsamda olmayan Ordu, Erzurum, Kayseri, Diyarbakır ve Manisa illerinin toplumsal cinsiyet bakış açısı ile belediye bütçeleri plan ve programları incelenmektedir. Çalışmanın sonunda eşitlikçi yerel politikalar ve uygulaması için öneriler sunulmaktadır.

Şahin Duran ve Temür (2018) çalışmalarında, Türkiye'de büyükşehir belediyelerinin bütçeleri, cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında analiz edilerek, belediyelerin bütçeleme sürecine ne derecede toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını dahil ettiğini ortaya koymayı amaçlamaktadırlar. Çalışmada cinsiyete duyarlı bütçelemenin kavramsal çerçevesiyle birlikte Dünya ve Türkiye'deki gelişimine değinilmiştir. Çalışmada, büyükşehir belediyelerinin bütçe uygulamalarında cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının ne ölçüde, nasıl uygulandığını ortaya koymak amacıyla, Türkiye'deki 30 büyükşehir belediyesinin faaliyet raporları incelenmektedir. Çalışmanın son kısmında buna ilişkin yöntem ve bulgulara yer verilmektedir.

Genel olarak literatürde, TCDB'nin genel teorik yapısının ortaya konularak öneminin vurgulanmasının yanı sıra dünyadaki ülkelerde TCDB ile ilgili merkezi ve yerel düzeyde çalışmalar olduğu ancak Türkiye'de yapılan çalışmalarda TCDB uygulamasının daha çok yerel düzeyde olduğu görülmektedir.

### **3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

#### **3.1. Araştırmanın Kapsamı**

Çalışma, TCDB kapsamında Eskişehir ilinde, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesi'nde TCDB'nin uygulayıcılarıyla gerçekleştirilmiştir.

Eskişehir, BMOP kapsamında yerel düzeydeki aktörlerin bu zorluklara çözüm bulmasına destek olmak için 2012 yılından bu yana uygulandığı şehirlerdendir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (Un WOMEN) ve Sabancı Üniversitesi koordinatörlüğünde,

İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye Belediyeler Birliği gibi kurumların işbirliğiyle BM Ortak Programı'nın "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme" projesi kapsamında Eskişehir'in de içinde yer aldığı 11 pilot ilde (Çanakkale, Erzincan, Kayseri, Kastamonu, Gaziantep, Aydın, Kahramanmaraş, Ordu, Kocaeli ve Edirne) sivil toplum örgütleri, belediyeler ve üniversitelerin kadın çalışmaları merkezleri için faaliyetler düzenlenmiştir (UNDP, 2015: 28-29).

Çalışmada nitel yöntem kapsamında uygulayıcılarla mülakat gerçekleştirilerek, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile tanışan Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesinin TCDB'nin uygulanabilirliğine yönelik bakış açıları, bu konuyla ilgili bugüne kadar ne kadar yol aldıkları, TCDB'yi uygulama yöntemleri ve bu kapsamda karşılaştıkları zorluklar ve en önemlisi de uygulayıp uygulayamadıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada belediyelerdeki uygulayıcıların TCDB'nin olumlu yönleri, sorunları, çözüm önerileri ve geleceğe dair beklentilerinin ortaya konması ile diğer yerel yönetim türleri, yöneticiler ve karar vericiler için yararlı olabilecek fikir ve politika önerilerini içermektedir. Ayrıca bu çalışma ile belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliğinin anlaşılması ve TCDB anlayışının etkin uygulanabilmesi için öneriler geliştirilmesi ve Türkiye'de cinsiyet eşitsizliğini gidermek amacıyla üretilecek politikalara ışık tutulması hedeflenmektedir.

### **3.2. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışmada belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliği, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı ve Tepebaşı Belediyeleri daire başkanlıkları ve müdürlüklerinde çalışan personel ile nitel araştırma yöntemi olan görüşmeler yapılarak araştırılmıştır. Çalışmada derinlemesine görüşme türlerinden yarı yapılandırılmış görüşme türü tercih edilmiştir.

### **3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma, Eskişehir il merkezinde<sup>1</sup> bulunan üç belediyede gerçekleştirilmiş olup, araştırmanın uygulama kısmına yönelik olarak örneklem seçiminde hem zaman ve maliyet hem de TCDB'nin yeni bir uygulama olması unsurları gözetilmiştir.

### **3.4. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi**

Çalışmada TCDB'yi uygulayan Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesi bünyesindeki daire başkanlıkları ve müdürlüklerinde çalışan

---

<sup>1</sup> Eskişehir il merkezi, çalışma içerisinde Eskişehir ili şeklinde kullanılmıştır.

personel ile birebir mülakat yapılarak, belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliği konusu incelenmiştir. Katılımcıların uygulanabilirlik konusundaki görüşlerinin anlaşılabilmesi için görüşme sorularının uygulayıcıların;

- a) TCDB'yi benimseme durumu ve süreçleri
- b) TCDB'nin olumlu yönlerinin-faydalarının neler olduğu
- c) TCDB uygulamasında karşılaşılan sorunlar ile
- d) TCDB'nin geleceği konusundaki beklentileri kapsamında oluşturulabileceği kararlaştırılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

Bu çerçevede TCDB uygulaması ile ilgili genel kapsamlı sorulacak sorular önceden hazırlanmıştır. Fakat görüşme sırasında mevcut hazırlanmış sorular dışındaki sorular ile ulaşılabilecek bilgiler olabileceği de düşünülerek görüşmenin yarı yapılandırılmış formatta olması uygun görülmüştür. Toplam 8 sorudan oluşan bir mülakat formu oluşturulmuştur.

## **4. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ**

### **4.1. Örneklem**

Bu çalışmada görüşmeler Eskişehir ilinde gerçekleştirilmiş olup, katılımcılar belirlenirken, kasti (kararsal) örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme yönteminde örneği oluşturacak kişiler, araştırmacının araştırma sorularına cevap bulacağı kişilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar rastgele seçilmemektedir (Altunışık vd., 2012:142).

### **4.2. Mülakata Katılan Belediye Çalışanlarına İlişkin Bilgiler**

Görüşme gerçekleştirilen belediye çalışanları; belediyelerin Strateji Geliştirme, Sosyal Hizmetler, Mali Hizmetler, Destek Hizmetleri, Park ve Bahçeler, İnsan Kaynakları ve Eğitim, Gençlik ve Spor, Kadın ve Aile Hizmetleri birimlerinde görev yapmaktadırlar. Mülakat kapsamında görüşülen belediyeler ve personel sayıları Tablo 1'de verilmiştir.



**Tablo 1:** Görüşülen Belediye ve Personel Sayısı

Sayı	Belediyeler	Görüşülen Personel Sayısı
1	Eskişehir Büyükşehir Belediyesi	7
2	Odunpazarı Belediyesi	6
3	Tepebaşı Belediyesi	3

Mülakat yapılan kişilerin eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans, yaş aralığı 30-60 (39,8125), tecrübeleri ise 5 ile 29 yıl (15) arasındadır. Görüşmeler çalışanların birimlerinde randevu usulü ile yüz yüze belirlenen gün ve saatte gerçekleştirilmiştir. TCDB konusunda mülakat yapılan personellerle, her belediyede ve birimlerde farklı zaman dilimlerinde görüşmeler tamamlanmıştır. Bu görüşmeler sırasında sesli kayıt ve yazılı kayıt yöntemine yer verilmiştir. Aynı zamanda çalışanların verdikleri cevaplar yazılı şekilde kayıt altına alınmıştır. Her iki yöntemi de kullanarak araştırmanın veri kaybına uğramaması sağlanmıştır<sup>2</sup>.

#### **4.3. Görüşmelerin Yapılma Zamanı**

Araştırma Temmuz 2019 – Ağustos 2019 zaman aralığında gerçekleştirilmiş olup; çalışmanın konusuyla ilgili belediyelerde TCDB konusunda asgari düzeyde de olsa bilgi sahibi olan 16 belediye çalışanı ile görüşülmüştür.

#### **4.4. Araştırma Etiği**

Araştırmada katılımcıların kimlik bilgileri gibi bilgiler gizlilik kuralları gereğince kesinlikle kullanılmamıştır. Araştırma kapsamında görüşmelere başlamadan önce, katılımcılara görüşmenin kayıt cihazı ile kayıt edileceği ve istedikleri takdirde görüşme bittikten sonra görüşme kayıt dosyasının bir kopyasının kendilerine verileceği gibi, eğer istemedikleri takdirde görüşme sırasında kayıt cihazı kullanılmayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca kişisel bilgilerinin korunması kapsamında görüşmeye katılan katılımcılara, Katılımcı 1...16 arasında kodlama oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan 12 katılımcı kayıt cihazı ile ses kaydı alınmasını kabul etmiş, ancak 4 katılımcı kabul etmemiştir. Katılımcılar ile yapılan birebir görüşmeler ses kaydına izin vermeyenlerle de yaklaşık 60 dakika; ses kaydına izin verenlerle yaklaşık 25-30 dakika olarak gerçekleşmiştir. Mülakat yapılacak belediyelerden gerekli izinler alınmıştır.

<sup>2</sup> Görüşmeler 2019 yılı içerisinde farklı gün ve saatlerde gerçekleştirilmiştir.

#### **4.5. Veri Analiz Yöntemi: Betimsel Analiz**

Belediyelerde TCDB alanında yapılan araştırmamızda yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığı ile yüz yüze görüşmelerle elde edilmiş verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi benimsenmiştir. Betimsel analiz yönteminde, araştırma kapsamında görüşülen kişilerin düşüncelerini ve görüşlerini yansıtmak amacıyla, doğrudan alıntılara sık sık yer verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018: 239). Belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliği konusunda belediye çalışanlarının görüşme kapsamında sorulan sorulara verdikleri yanıtlar alıntılanarak analiz edilmiştir.

### **5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLAR**

Araştırmada belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliğine yönelik gerçekleştirilen mülakatların sonuçları raporlanırken; katılımcıların görüşleri, gizlilik esasına dayanılarak, katılımcıların isimleri doğrudan belirtilmekten ziyade, Katılımcı 1, Katılımcı 2,..., Katılımcı 15, Katılımcı 16 şeklinde kodlamalar kullanılmıştır. Ancak katılımcıların verdikleri cevaplar karma bir şekilde raporlanmıştır. Ayrıca katılımcılardan bazılarının sorulara ilişkin olarak yeterli cevap veremedikleri ya da hiç cevap veremedikleri görülmüş ve ona göre raporlamada kullanılan tablolarda ilgili sorular boş bırakılmıştır.

Derinlemesine görüşme kapsamında katılımcılara 8 soru yöneltilmiştir. Aşağıda her soru tek tek ele alınarak değerlendirme yapılacaktır. İlk soru katılımcıların TCDB'yi nasıl algıladıkları üzerine olup genel olarak sorular uygulayıcıların TCDB'yi benimseme durumu ve süreçleri, TCDB'nin faydalarının-olumlu yönlerinin neler olduğu, TCDB uygulamasında karşılaşılan sorunlar ile TCDB'nin geleceği konusundaki beklentilerin tespit edilmesine yöneliktir.

#### **5.1. TCDB'nin Tanımlanması**

Yarı yapılandırılmış mülakat kapsamında katılımcılara TCDB'nin tanımıyla ilgili olarak; "S1. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi nasıl tanımlarsınız? Bu uygulamaya sizce neden ihtiyaç vardır?" soruları yöneltilmiştir. Böylece genel olarak belediyelerde katılımcıların TCDB'yi nasıl algıladıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2:** Katılımcıların Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeyi Nasıl Tanımlarsınız? Bu Uygulamaya Sizce Neden İhtiyaç Vardır? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Katılımcının Cevabı</b>
K1	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, eşit haklar farklı ihtiyaçlar ilkesiyle bütçe süreçlerinin ihtiyaçlara göre ayrıştırılmasıdır. Neden ihtiyaç vardır? Çünkü herkesin eşit hakka sahip olmasına rağmen farklı ihtiyaçları olduğu için böyle bir şeye ihtiyaç vardır.
K2	Kamu hizmetlerinden insanların eşit bir şekilde yararlanmasının sağlanması, karar alma mekanizmalarına yine eşit bir şekilde katılabilmesinin sağlanması olarak tanımlıyorum. Bu uygulama bir zorunluluk değil, işin doğası gereği olması gereken bir şeydir.
K3	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, kadın ve erkeklere eşit hizmetler götürebilmektir. Toplumumuzda maalesef kadınların yerinin çok fazla olmamasından dolayı böyle bir uygulama uygundur. Belediyelerde uygulanmaya başlanması bunun daha da yukarılara taşınması anlamına geliyor. Belediyeler de uygulanması uygun zorunlu olması lazım.
K4	Konu hakkında o kadar ayrıntılı bilmiyorum ama erkek ve kadınlara yönelik her ikisinin her iki kullanıcının da daha nasıl fayda sağlayabilir şeklinde bir ayrım olarak ifade edebilirim...Bence biz birim olarak o şekilde ayrım yapmadığımız için zorunlu görmüyorum ama bazı yerlerde zorunlu olması gerek.
K5	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme aslında kadını çalışmaların odağında tuttuğunuz veya hizmet götürdüğünüz kitlede kadının da haklarını sunduğunuz hizmeti ona hak temelli verebilmeniz için yaptığımız faaliyetleri ve bu faaliyetlerin de bütçedeki yeri olarak tanımlıyorum....Neden ihtiyaç vardır? Bu ihtiyacın aslında sonu yok.
K6	-
K7	-
K8	Belediye olarak bu uygulamaya 2014 yılında başladık Cinsiyete duyarlı bütçelemenin esas belediyeledi bekletimiz ve amaçları; kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasını istiyoruz. Onunla ilgili bir çalışmamız yok. Mevcut bütçeye eşitlik adalet açısından bakış açısını kazandırmayı düşünüyoruz. O iki amacımız var bu yönde. Şimdi yasalarda belediye kanununda ve büyükşehir belediye kanununda net bir zorunluluk gözüküyor.
K9	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi şöyle tanımlarım: Kadın ve erkeği ayırtmadan yani toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme demek öncelikle şu demek

---

değil. Kadın ve erkeğin harcamalarını ayrılan bir şey değil ya da sistem değil. Ayırmadan tamamını bütün olarak ama kadınlara biraz daha öncelik vererek, topluma kazandırma açısından bir şey olduğunu düşünüyorum. Bu uygulamaya tabii ki ihtiyaç var. Çünkü çoğu şey de ayrıştırmada biz bunu ben kendi çalıştığım kurum içinde söyleyebilirim. Erkek nüfus oldukça fazla her yerde ve bu fazlalık bir süre sonra insanların önünün tıkanmasına sebep oluyor.

---

K10 Kadın-erkek eşitliğine kurumsal bir katkı olarak tanımlarım. Hali hazırda eğitim sistemi içerisinde bu konu ile ilgili çok fazla açıklıklar bulunduğunu düşünüyorum. Daha önce çalışmış olduğum kurumda erkek egemen bir sistem vardı ve hem cinslerimin bu konu ile ilgili bilgisizliklerine yakinen şahit oldum. Bu nedenle buna ihtiyaç olduğunu düşünüyorum.

---

K11 Yerel yönetimlerde eşitliğin sağlanması olarak tanımlarım. Kadın ve erkek arasındaki eşitliği onlara anlatabilmek için gereklidir. Bu uygulama olması gereken bir uygulamadır.

---

K12 Kadın ve erkeğe eşit bütçe sağlanması olarak bakarım. Dengesizlik söz konusu bu durumu yani onu dengeleyebilmek amaçlı yapılması gereklidir. Bu uygulama olması gereken bir uygulamadır.

---

K13 Eşitlik olarak tanımlarım. Kadınları da erkekler gibi bir birey olduğunu ispatlamak için olması gerektiği yani bu amaçla gereklidir. Bu uygulama olması gereken bir uygulamadır.

---

K14 Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi dezavantajlı grupların avantajlı hale getirilmesini sağlar şeklinde ifade edebilirim. Ayrıca kurumumuzda son toplantıda dezavantajlıyı da pek kullanılmadığı için “kırılgan grup” olarak ifade edildi.

---

K15 Park bahçeler olsun, imar olsun, kadın aile hizmetleri olsun bu tarz müdürlüklerde hep bu erkek ve kadın eşitliğinin ön plana alınarak bütçelerin duyarlı bir şekilde hazırlanması. Kesinlikle zorunluluktur.

---

K16 Kamu kaynaklarının eşit ve adil bir şekilde paylaşılmasıdır. Sadece kadın ya da erkek değil, dezavantajlı gruplar içinde eşit ve adil bir şekilde paylaşılmasıdır. Olması gereken bir şey olduğu için ihtiyaç var.

---

Katılımcılar TCDB’yi genel olarak, “eşitlik ve adalet” kavramları ile bağdaştırarak; “eşitlik, eşit haklar, kadın-erkek fırsat eşitliği, kadın ve erkeklere eşit hizmet götürebilme ve eşit bütçe sağlanması” şeklinde ifade etmişlerdir. Devamında ise TCDB uygulamasının bir ihtiyaç olduğunu ve bu nedenle de bu uygulamanın zorunlu olması gerektiğini vurgulamışlardır.

Ancak Katılımcı 4, gerçekleştirdikleri faaliyetleri hizmetsel açıdan her iki cinsiyeti düşünerek yaptıklarını dile getirerek, bu uygulamanın kendi birimlerinde değil ama bazı yerlerde zorunlu olması gerektiğini ifade etmiştir.

## 5.2. TCDB Uygulamasına Geçilme Sebebi

TCDB'nin belediyelerde geçiş sürecine dair katılımcılara; “S2. Belediyenizin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamasına geçişi nasıl gerçekleşmiştir?” sorusu yöneltilmiştir. Böylece genel olarak belediyelerde TCDB uygulamasına nasıl geçtikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 3’ te yer almaktadır.

**Tablo 3:** Katılımcıların Belediyenizin Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasına Geçişi Nasıl Gerçekleşmiştir? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

Katılımcı Kodu	Katılımcının Cevabı
K1	2013 yılında Sabancı ve BMOP bir proje kapsamında buraya geldiler. Bizlere toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme hakkında eğitim verildi. Belediye personeline hatta buna belediye başkanımızda katıldı Akabinde zaten belediye başkanı bunu yol haritamız olarak alalım ve çalışmalarımıza devam edelim şeklinde bize söyledi ondan sonra işte sürecimiz ilerledi. Belediye başkanımızın talimatı sonunda belediyede Kadın, Çocuk, Engelli Müdürlüğümüz kuruldu. Onun altında da toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının yürütülmesi için Eşitlik Birimi kuruldu. Akabinde de eşitlik çalışmaları kapsamında belediyenin bütün personeline, daire başkanlığına toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verildi ve daire başkanlıkları bu çapta neler yapılabilir şeklinde bütün bunların hepsinin çizelgeleri oluşturuldu. Biz bunu Un WOMEN tarafından eğitmen getirilip eğitimleri tek tek yaptırдық. Çünkü her daire başkanlığının ayrı çalışma alanı var. Hepsinin kendine özgü toplumsal cinsiyet çalışmaları olması gerekiyordu. Böyle çalışmalar başladı.
K2	2015-2019 Stratejik plan döneminde, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye hem amacımızda hem de bir hedefimizde yer verdik. 2015-2019 Stratejik plan döneminde Eskişehir Büyükşehir Belediyesi yönetsel kaliteyi artırmayı hedefleyen toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı çevik ve öncü bir belediye olmayı sürdürecektir gibi bir stratejik amaç ve yine buna yönelik insana ve çevreye duyarlı belediyecilik çalışmaları sürdürülecek diye de bir stratejik hedef belirlemiştik. Yine bunun altında performans göstergelerini ölçmeye yönelik performans göstergeleri belirledik. Örneğin, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik yapılacak pilot analiz çalışmaları, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme komisyonu çalışmaları ve son olarak da eşitlik biriminin çalışma yönergesinin hazırlanması diye performans göstergeleri belirledik. Yine ayrıca itfaiye dairesi

---

başkanlığına da şöyle bir performans göstergesi belirlemiştik: Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında yangından korunma eğitimi. Bu uygulamaya geçiş aşamasında da Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığına bağlı Kadın Engelli Şube Müdürlüğümüz var. Onların yapmış olduğu çalışmalar kapsamında dahil olmak istediler. Biz de plana dahil ettik Yine üst politika belgelerinde de bu konuda onuncu kalkınma planı olsun, BEBKA (Bursa Eskişehir Bilecik) Bölge Planı olsun onlarda da buna yönelik hedefler var. Yine burada 2014-2023 dönemlerini kapsayan toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili amaç hedef politika önerileri veriliyor. Biz de belediyemizin stratejik planını hazırlarken bu politika belgeleriyle uyumlu hazırlamak zorundayız. O yüzden ilgili daire başkanlığının talebi doğrultusunda ve planlama ilkeler, doğrultusunda bunlara yer verdik.

---

K3 Tam tarihi hatırlayamayacağım ama 2014 yılında stratejik plan 2015-2019 Stratejik Planı hazırlanırken, planda toplumsal cinsiyete duyarlılıkla ilgili bir hedef oluşturuldu. Ondan sonra bütçeleme sürecine geçildi. O dönemde bu konuyla ilgili eğitim verildi. Tabi bu eğitim verme sürecini tam olarak nasıl olduğunu bilemiyorum tam ara verdiğim dönemdi. Tam geldiğimde yeni başlayıp son eğitime katıldım. Bu yüzden bunun önemini vurguladılar. Ondan sonrada zaten stratejik plana alındı. Daha sonra da bununla ilgili artık ödenekler ayrılmaya başlandı.

---

K4 İşte Sosyal Hizmetlerin projesi kapsamında geçildi ama şu anda yıl olarak hatırlayamıyorum Proje kapsamında geçildi. O zaman işte bir seminer şeklinde anlatılmıştı. Ancak birebir değildi ama genel bir toplantıydı

---

K5 Belediye olarak 2013'tü zannedersen UNDP' nin Birleşmiş Milletlerin Kalkınma Programı ve Sabancı Üniversitesi'nin işbirliğinde proje yapıldı. Birleşmiş Milletlerin Kadınların insan haklarının geliştirilmesi ortak programı kapsamında bir eğitim çalışması yapıldı. Eskişehir de bir toplantı gerçekleşti. O toplantıya STK'lardan da katıldılar diye hatırlıyorum. Çünkü çok zaman geçti ve o toplantı da bu çalışma yürütülsün diye zaten başkanımızın da bu konuda direktifi oldu ve sonra o dönemki genel sekreterimiz ve belediyedeki daire başkanlarının katılımıyla TCDB buluşması yapıldı ve sonrada bu yol haritasında neler izlenecek diye kararlaştırıldı. Burada özellikle bazı daire başkanlıkları için içine çekildi. Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı, Ulaşım, İmar, Çevre, Fen işleri, Eşitlik Birimi Sosyal hizmetlere bağlı olarak Eşitlik Komisyonu oluşturuldu. Bu eşitlik komisyonuna özellikle gelen talepler, kadınların ihtiyaçlarını belirttikleri noktada kadın diyorum karşımıza genellikle o örnekler çıktığı için diyebilirim. Lütfen TC, toplumsal cinsiyetle ilgili olan her birey diyelim buna onların talepleri bu komisyona geliyordu, bu komisyonda da değerlendiriliyordu.

---

K6 -

---

K7 Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili olarak bir eğitim vb. bir durumumuz olmadı. Birimizizin genel kuruluşu itibariyle yapılan ya da yapılmasını

---

---

düşündüğümüz faaliyetler var ancak faaliyetler açısından cinsiyet olarak bir ayırım yapmıyoruz.

---

K8 2014 yılından sonra bizim yeni dönem belediye başkanımızın gayretleri ve çalışmalarıyla öyle bir istek oluştu. O zaman ki belediye meclis üyelerimiz üniversitede emekli profesör hocamız vardı. O hocamızın gayreti gayesiyle böyle bir çalışma belediyede başladığında, çalışma ilk etapta başka bir üniversiteden hizmet alımı yoluyla yapıldı. Dersler verildi. Eğiticiler geldi. Bir takım personeli bu konularda eğittik. Bütçe çalışmalarını harcama yetkililerine bu konuda nasıl yapılacağına dair, bir takım değerlendirmelerde tavsiyelerde bulunuldu. Çalışmalar böyle başladı.

---

K9 Bu olay ilk önce Büyükşehir Belediyesinde başladı. Daha sonra bizim başkanımızda çok büyük destek verdi. Her zaman bu konuda destekçimizdi Biz bu çalışmalara bizzat kendisinin yönlendirmesi ile başladık. Sürekli çalıştaylar yapıldı. Bizde sanırım İzmit'ten bir hoca getirdik buraya kendi kurumumuza da bunu lanse ettirmek için kendi kurumumuz içerisinde de eğitimler verdirdik. Eğitimlerimize yine dışarıdan Büyükşehir Belediyesi, Tepe Başı Belediyesi de katıldı. Başkanımızın önderliğinde çalışmalarımızda o şekilde başlamış oldu.

---

K10 Bu konu ile ilgili net bir bilgim yok. Çünkü kurum için bunun evveliyatını bilmek için kurumda daha yeniyim. Şöyle ifade edeyim. Nasıl uygulandığı ile ilgili bir kadın aile müdürlüğü teşkil edildi. Bu konu ile ilgili de aktif olarak görev yapıyorlar. Bu konuda psikolojik danışma merkezleri var. Psikolog arkadaşlar var. Tabi burada kadın yok sadece yaşlı ve çocuk da var. Arkadaşların çeşitli projeler ürettiklerini biliyorum. Bu konu ilgilide gayet duyarlılar. Belediyenin hatlarından ulaşılabilir. Onlara tahsis edilmiş özel bir bina var. Bu şekilde faaliyetlerini sürdürüyorlar.

---

K11 Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü açıldıktan sonra, 2015 yılından itibaren bu uygulamaya geçildi. Ülke genelinde kadına eşitsizliğin artmasını ve konuşma dilinin içine toplumsal cinsiyetin tanımı ile birlikte girmesinin ve artık herkesin toplumsal cinsiyetin tanımını bilmesi, şiddetlerin, kadına tacizin artması ve bu tarz olaylar tetiklediği için böyle bir uygulamanın olması gerekliliği görüldüğü için başladık.

---

K12 -

---

K13 -

---

K14 Teknik olarak bütçeleme dersek, bütçelemeye girilmedi. Ama sistem olarak dersin uygulamalar var. Şimdi birçok eğitimler yapılıyor, farkındalık arttı. Belediyemiz de zaten kadına çok önem veren bir belediye. Dolayısıyla bu yönelik faaliyetler yapıyor ve gerçekleştiriyor. Bunu dersin eğer bütçelemeye gidilecekse de bu yaptıklarından ötürü ilerde de mesela bunu bütçeleysel de diyebilir. Ama sonuçta zaten bunlar yapılan şeyler. Ben belediyemizin buna duyarlı olduğunu da düşünüyorum. Nasıl gerçekleştirmiş dersin

---

---

yok olduğu için bu konuda bir şey söyleyemeyeceğim. Ancak ben farkındalık şeklinde düşünüyorum.

---

K15 Şöyle söyleyeyim aslında sizin konunuz toplumsal cinsiyet sadece kadının üzerinden değil. Kadın-erkek eşitliğinden bahsediyorsunuz. Ama bizde erkek söz konusu olmadığı için, biz aslında pozitif ayrımcılık sergileyerek bütçelemeyi daha çok kadın üzerinden yapıyoruz demek daha doğru olur. 2007 yılında kadın sığınma evinin açılması işletilmesi bile aslında bu bütçelemenin ne kadar yıl öncesine kadar dayandığını da gösteriyor. Şu andan bakarsak 2007 yılını baz alırsam ben 12 yıllık en azından belediyemizin bir kadın sığınma evi var çünkü her biri için zorunluluk yok iken bir çok belediyede sığınma evi yok iken bizim belediyemiz bu durumu destekledi. Müdürlüğümüz adına bunu söyleyebiliriz. Akabinde biz Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü olduk ve bu anlamda kapsamımız genişletildi. Sığınma evi de bir şubemiz gibi duruyor. Bütçelemesi de ona göre yapılıyordu. Hani hem aile giriyor hem kadın girmeye başladı. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlamında daha kapsamımız genişletildi.

---

K16 2016 yılında belediye başkan yardımcımız bu konu üzerinde çalışma yapılmasını istedi ve daha sonra bu konu ile ilgili Anadolu Üniversitesi'nde seminerlere, eğitimlere gönderdi. Yine aynı şekilde biz orada sivil toplum kuruluşlarının toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili görüşlerini dinledik. Ayrıca ne gibi faaliyetler yapılabilir onun hakkında görüş alışverişinde bulunduk. Yaklaşık 15 tane sivil toplum kuruluşu, ayrıca Anadolu Üniversitesi öğretim üyeleri vardı. Biz oraya belediyeden 3-4 birim katıldık. Bunlar Strateji Geliştirme Müdürlüğü, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğüdür.

---

Katılımcılar TCDB'ye geçiş süreçleri ile ilgili genel olarak, Sabancı Üniversitesi ve BMOP (Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı) işbirliğinde hazırlanan bir proje kapsamında bu konuyla ilgili belediyede bazı birimlere eğitim verildiğini ve belediye başkanlarının bu konuda talimat vermeleri sonucu bu uygulamaya geçtiklerini ifade etmişlerdir. Genel olarak katılımcılar belediye başkanlarının bu konuda çok hassas olduğunu vurgulayarak, yöneticilerin bakış açılarının bu gibi konularda önemli olduğunu dile getirmişlerdir.

### **5.3. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Süreçleri**

TCDB'nin belediye bünyesinde uygulanmasına yönelik katılımcılara; "S3. Belediyenizdeki / Biriminizdeki toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme süreçleri hakkında bilgi verebilir misiniz?" teknik sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları göz önünde



bulundurularak; belediyelerde TCDB'nin hangi aşamalarda, hangi alanlarda ve bu kapsamda gerçekleştirdikleri ya da gerçekleştirecekleri faaliyet/hizmetleri belirleyerek, belediyelerde uygulanan TCDB'nin genel çerçevesini tespit etmek amaçlanmaktadır. Katılımcıların belediyelerinde TCDB süreci ile ilgili verdikleri cevaplar Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4:** Katılımcıların Belediyenizdeki / Biriminizdeki Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Süreçleri Hakkında Bilgi Verebilir Misiniz? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Katılımcının Cevabı</b>
K1	Birimizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulandığı alanları Un WOMEN' den getirdiğimiz eğitmen sayesinde yurt dışından aldığımız Finlandiya vs. ülkelerin örneklerinden yola çıkarak belirledik.
K2	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamasına yönelik yönetmelik vb. belge hakkında bir bilgim yok. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme biz birim olarak planlama aşamasında uygulamaktayız. Planlama aşamasına yönelik olarak performans göstergesi belirtildiyse bunların izlenerek, yılsonunda faaliyet raporlarında yer verilmektedir. Bu hedefler ne kadar gerçekleşti? Gerçekleşmediyse neden gerçekleşmedi? gibi şekilde değerlendirme ve denetim aşamalarında da bizim birimimiz aktif olarak yer almaktadır. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulandığı alanlara ilişkin bilgiler bizim birimimizde yok. Bu hizmetleri koordine eden birimde sosyal hizmetlerdeki ilgili müdürlük; Kadın, Çocuk Engelliler Şube Müdürlüğü'dür. Benim bulunduğum birim; beş yıllık stratejik plan dediğimiz plana dahil edilmesi, aylık olarak bunların takibi, üçer aylık dönemler halinde üst yönetime raporlanması ve son olarak yıllık faaliyet raporlarında yer verilerek, belediye meclisine ve kamuoyuna duyurulması şeklinde görevlerimiz vardır.
K3	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında yapılan çalışmalar için bütçe büyüklüklerinin nasıl belirlendiğine ilişkin bu konuda bilgim yok. Sadece ayrılması gerektiğini söyleyip, ne kadar ayırıyorlar, ne kadarını kullanıyorlar konusunda bir bilgimiz yok. Dediğim gibi takip edebileceğimiz bir şeyde yok...Toplumsal cinsiyete ilgili öyle bir kalem yok. Örneğin, kadınlara yönelik bir eğitim veriliyor ama o eğitimin içerisinde başka eğitimlerde var. O harcanan tutarının ne kadarının ben kadınlar için yapılmış olduğunu göremiyorum. Çünkü aynı kalemleri kullanıyorlar ekonomik düzeyde ve fonksiyonel düzeyde aynı kalemi kullandığı için göremiyoruz ve bütçe olarak o yüzden izlemesini de yapamıyoruz...Bunun dışında zaten çalıştığım birimin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında yürüttüğümüz bir çalışmamız yok.

---

K4	<p>Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleminin uygulanmasına yönelik yönetmelik vb. belge hayır yok. Biz birim olarak toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme için bütçe aşamalarının hiçbirinde yer almamaktayız. Bu yapılan çalışmalar için ayrılan bütçeler için bütçe büyüklükleri belirlenirken, alınacak malzemenin tutarına bağlı olarak da belirliyoruz. Bu tutarla birlikte önceki yıllara bakılarak belirleniyor.</p>
K5	<p>Bütçeleme noktasında bir şey aktardığımızı düşünmüyorum çünkü ayırtırmıyoruz. TCDB faaliyetini biz nerede uyguluyoruz ki biz, ondan sonra bütçeleme konusuna gidelim. Bizim bütçeleme dediğimiz TC dediğimiz konular toplumsal cinsiyet. Bütçeleme diye sorarsanız, bununla ilgili yapılan tüm harcama o kişilere ödenen bedeller o bir bütçelemedir.</p>
K6	<p>Bizim bütçelememiz analitik bütçeleme. Analitik bütçelemede tüm daire başkanları ayrı plan ve bütçeleme yapıyor. En son Mali Hizmetler Dairesi Başkanlığı'nda bütün bütçeler konsolide ediliyor. Dolayısıyla ihtiyaçlar çıkartılıyor. Uygun mu değil mi görüyor. Bizim taleplerimizi değerlendirmelerimizi inceliyor. Makul görüldükten sonra en son belediye meclisine sunuluyor. Meclis de onayladıktan sonra bütçemiz geçiyor, bir sonraki yıl harcamaya başlıyoruz.</p>
K7	<p>Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme olarak, özellikle bu isme dahil hizmetimiz yok. Genel anlamda yapıyoruz. Ama bütçemizi ayarlarken de bu yılki hizmetimizdeki performans, ihtiyaç her yıl git gide artıyor. Ona göre ihtiyaçlarımızı belirledikten sonra bütçede de her yıl artırarak gidiyoruz.</p>
K8	<p>Bu konuda bir tane raporumuz var. Bu rapor tüm kurum ve birimlerimizi bağliyor. Şu anda belediyenin içinde 28 tane birimimiz var, insan kaynaklarından tutun, mali hizmetler, strateji, özel kalem, kültür ve sosyal işler, spor hepsi içine girer. Hepsini bağlayan toplumsal duyarlı bütçelemeye ilişkin raporumuz var. Bu rapora göre her birimin yapması gerekli görevler burada tanımlanmış. Ama bunun esas görevlerin toplandığı yer Strateji Geliştirme Müdürlüğüdür. Bu çalışmalar en üste bunların koordinatörlüğünde yürütülüyor. İnsan kaynakları birimimizde toplumsal cinsiyete duyarlılama çalışmaları aylık, üç aylık ve yıllık olarak takip ediliyor</p>
K9	<p>Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili bir raporumuz var. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme raporu çıkarıyoruz biz yıllık ve bunu yıllık yaptığımız zaman bir önceki yıllla ne artmış ne eksilmiş şeklinde karşılaştırma imkanı buluyoruz. Ayrıca ilk çalışmaya başladığımızda yönergemizi çıkardıktan sonra müdürlüklerimize yazı gönderdik. Bu şekilde ekler var. Bütçe kodunu yazıyorlar. Müdürlük ismini yazıyorlar. Toplumsal cinsiyete özgü hedeflerini yazıyorlar, tamamladıkları ya da tamamlanacak projelerini yazıyorlar. En son kısımda da buradan faydalanan kullanıcıları yazıyorlar.</p>

---

---

K10	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik yapılan faaliyetlere ilişkin yönetmelik vb. belgeye ilişkin bir bilgin yok. Biz birim olarak belediyenin gelir ve giderlerinin kontrolündeyiz. Sizin sormuş olduğunuz soruları sadece gözlemci bakış açısıyla cevap veriyorum. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin neresindesiniz dersiniz? Biz bunun bütçeleşmesinde rol alıyoruz. Yalnız aktif bir görev değil. Bu konuyla ilgili yapılan veya yapılacak olan bir harcama varsa bunun bütçelendirilmesine ya da giderleştirilmesine bakıyoruz
K11	Kadın Aile Hizmetleri birimimizin bir yönetmeliği var ve bununla ilgili bir maddemiz mevcut. Genel olarak, kadın, çocuk ve yaşlılarla ilgili seminerler düzenlemek şeklinde bir ibare vardır. Buna yönelik çalışmalar yapılıyor. Bütçenin uygulama aşamasında yer almaktayız. Genel olarak belediyenin kadın istihdamı yönelik çalışmaları faaliyetlerimiz var. Ama birim olarak eğitim ve sosyal kültürel alanda uygulamaktayız.
K12	-
K13	-
K14	Kadınlara yönelik faaliyetler için bir yönetmeliğimiz var ama bütçe konusunu söylerseniz bütçede de 657 ye bağlı belediyelerin bütçelerinden bahsedebiliriz. Kadın ve Aile Hizmetleri bütçesi yönetmeliğin müsaade ettiği kalemlere harcama yapabiliyoruz. Ayrıca kadın sığınma evi yönetmelik olarak da var. Zaten planlamayı biz yapıyoruz. O harcamayı yaparken uygulamayı da biz yapıyoruz. Denetlememiz yok tabii ki.
K15	Kadın sığınma evlerinin açılması ve işletilmesine dair bir yönetmelik söz konusu ve yapacağımız faaliyetler orada bellidir. Stratejik planımızı biz hazırladığımız için bu stratejik plan dahilinde bütçelemeyi de ona göre yapmış oluyoruz.
K16	Benim bildiğim kadarıyla toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili bir yönetmelik vb. yoktur. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında yapılan faaliyetler, stratejik planımızda temel değerlerimiz arasında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ile ilgili maddeye göre yapılmaktadır...11.Kalkınma planları bizim hazırladığımız stratejik planlar için ana politika belgesidir...Bu alanların tespiti için ihtiyaç analizleri yapılıyor. STK ile ortak akıl toplantıları düzenleniyor. Halka anketler yapılıyor. Bu anketlerde genel olarak belediyemizden beklentilerini soruyoruz. Yapılan hizmetlerde aksamalar var mı? Memnunlar mı? Gelecek yıllar için önerilerini soruyoruz.

---

TCDB'nin belediye bünyesinde uygulanmasına yönelik Katılımcı 8, belediyelerinde TCDB'nin uygulamasına ilişkin bir raporları olduğunu ve belediyedeki her birimin bu rapora göre yapması gereken görevlerinin belirli ve yapılan harcamaların ne kadarının kadınlara ne kadarının erkeklere yönelik olduğunu ayırdığını ifade etmiştir. Katılımcı 9 da

katılımcı 8'e benzer olarak, belediyelerinde TCDB'nin uygulamasına ilişkin yıllık olarak TCDB raporu çıkardıklarını ifade etmiştir. Katılımcı 11, katılımcı 14 ve katılımcı 15 TCDB ile ilgili faaliyetleri yönetmeliklerine göre yaptıklarını, katılımcı 16 ise TCDB kapsamında yapılan faaliyetleri stratejik planlarında yer alan maddenin yanı sıra, 11. Kalkınma planı, sürdürülebilir küresel hedefler, kalkınma hedefleri gibi belgelerden de yararlanarak, toplumsal cinsiyete eşitliğine yönelik hedefler belirlediklerini ifade etmiştir. Katılımcı 2, katılımcı 6 ve katılımcı 10 TCDB'ye yönelik faaliyetlerle ilgili yönetmelik vb. belge olmadığını ve yapılan harcamaların aşamalarını genel olarak bütçe süreçlerine göre yaptıklarını ifade etmişlerdir. Ancak katılımcı 4, katılımcı 5 ve katılımcı 7 TCDB kapsamında yapılan faaliyetler için ayrı bir bütçe ayırmadıklarını ifade ederken katılımcı 3 ise TCDB uygulamasına yönelik yaptıkları faaliyetleri stratejik plan doğrultusunda yapıldığını ancak bütçede buna yönelik bir fonksiyonel kod olmadığını ve dolayısıyla bu faaliyetler için yapılan harcamaların izlenmesinin denetiminin yapılamadığı ifade ederek bunun önemini vurgulamıştır.

#### 5.4. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Kapsamında Yapılan Faaliyetler

TCDB'nin belediye bünyesinde uygulanması ile ilgili olarak TCDB kapsamında yaptıkları faaliyetlere ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 5'te verilmektedir.

**Tablo 5:** Katılımcıların TCDB Kapsamında Yapılan Faaliyetlere İlişkin Verdikleri Yanıtlar

Katılımcı Kodu	Katılımcının Cevabı
K1	Birim olarak, bütün daire başkanlıklarının çalışmalarını takip ettik. Ondan sonra kadınların daha çok ne gibi şeylere ihtiyacı olduğunu araştırdık. Kadınlara yönelik olarak tamir kursu, araba bakım kursu gibi kurslar açtık. Erkeklere yönelik olarak da yemek kursu gibi kurslar açtık. Çünkü kadın ve erkek olarak ayrı ihtiyaçları vardı.
K2	Bizim birimimizde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik faaliyetimiz yok. Ancak belediyemizde bu konuya yönelik olarak, meslek edinme kursları, itfaiyecilik hizmetleri yangından korunma eğitimleri, toplu taşıma hizmetleri içerisinde akşam belli saatlerde kadınların evlerine rahat ulaşımı şeklinde yürütülen faaliyetler mevcuttur. Ayrıca kadın dayanışma merkezlerimiz bu konuda hizmetler veriyor.
K3	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulanmasına yönelik belirlenen alanlar, yürütülen faaliyetler konusunda çok yorum yapamayacağım açıkçası. Çünkü birim olarak o konu ile ilgili bir uygulamamız yok.

---

K4 Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulama alanı olarak çok bir uygulama alanımız yok. Ancak genel olarak sosyal alanda faaliyet yürütüyoruz diyebilirim. Ayrım olarak yapmıyoruz. Mekânsal düzenlemede daha çok kadınlara yönelik olarak, örneğin kadınlar kendilerini güvenli hissetsin diye sokak aydınlatmalarına dikkat ediyoruz. Genelde park bahçe olarak yapıyoruz. Bu alandaki uygulamamız için herhangi bir tespit yapmadık. Genel hatlarıyla, işte makamın öngördüğü faaliyetleri yapıyoruz diyebiliriz.

---

K5 Yaptığımız faaliyetlerden örneğin masal şatosunda masal kahramanı olarak “Rapunzel” diye bir bölüm oluşturduk. Onun dışında Rapunzel kendi yöntemleri ile aşağıya nasıl inebilirdi?” O yüzen okul grupları geldiği zaman o soru bölümüne gelerek aslında toplumsal cinsiyet konusunu zaten orada kurcalıyor. Külkedisi geçiyorsunuz. Külkedisi ile ilgili de bir düzenleme var. Orada da yine sorgulatan sorular var. Onun içinde de diyoruz ki “Sindirella külkedisi ve prenseslik görevlerinin dışında hangi mesleğe sahip olurdu? veya hangi topluma yönelik hangi gönüllülük faaliyetlerinde bulunurdu” gibi orada birçok soru var. Bunlar toplumsal rol anlamındaki biçilmiş klişeden çıkartmayı amaçlayan çalışmalardır. Birde ben daha önce sosyal hizmetler dairesi başkanıydım ve aslında benim zamanımda bu TCDB başlamıştı. O dönemde de bizim bir tane kitabımız vardı. Bu kitapta çocuk hakları birimi olarak “kırılmayan hayaller” adıyla çıkarttığımız bir kitaptı. Şimdi eğer siz TC anlamında eğitim programları anlamında ne yapıyor sorarsanız biz bunları yapıyoruz. Bütçeleme diye sorarsanız? Bununla ilgili yapılan tüm harcamalar o kişilere ödenen bedeller bütçeleme olarak karşımıza çıkmaktadır.....Sonra bütün dünyada bilim merkezlerine erkekler daha fazla ilgi gösteriyor. Bazı deney aletleri erkek çocuklar tarafından daha ilgi görüyor. Bazı deney aletleri kız çocukları tarafından daha ilgi görüyor. Biz örneğin yeni tasarladığımız deney aletlerini biraz onları bu tarafa çekebilmek için, kızların sevebileceği şekilde rengarenk tasarladık. Aynı zamanda bilim atölyeleri var. Bilim atölyelerine bilim insanı çağırırken özellikle Canan Dağdeviren’i çağırdık. Bakın bunlar hep alt mesajlardır. Bilim insanında erkek çağırabilirdik ama Canan Dağdeviren’i çağırdık. O çünkü bir rol model ve peşinden Antalya’dan Bursa’dan kaç tane kız çocuğu onu dinlemek için gelmişlerdi... Bunların hepsi aslına baktığımızda satır aralarındaki toplumsal cinsiyet faaliyetleridir diye düşünüyorum... Bunların dışında, sokakların, karanlık köşelerin aydınlatılmasında en öncelik dezavantajlı gruplardır. Sokağın yaşanılabilir güvenli ortam olmasına yapılan yatırımların hepsi aslında bir TCDB’dir. O zaman ne yapıyorsunuz yol işlerinde bu yapılan hani asfalttan tutun veya aydınlatmayla ilgili hangi daire başkanlığı oraya yatırım yapıyorsa belki de orada işte yapılan çalışma TCDB’dir. ...

---

K6

-

K7

Birim olarak, genel faaliyetlerimiz; ücretsiz halka spor yaptırmak, sporla ilgili bilinçlendirmek, çocukların yeteneklerini keşfedip yaptığımız ücretsiz sporla branşlara

---

---

	<p>göre yönlendirmek, velileri bilinçlendirmek, Eskişehir'deki kulüplere spor malzemesi yardımında bulunmak, nakdi yardımda bulunmak şeklinde sorsal alanlarda uyguluyoruz. Halkı spora teşvik ederek özendirerek yaşam kalitesini artırmayı amaçlıyoruz. Spor kulübümüz var.</p>
K8	<p>Mesela benim birimim dışında, kültür ve sosyal işlerin yürüttüğü topluma yönelik faaliyetler var. Kültürel faaliyetler var. Örneğin, halk dansları vermek, müzik gösterisi vermek gibi veya çocuklara tiyatro vermek gibi....</p>
K9	<p>Birim olarak çalışmalarımızı Kadın Aile Hizmetleri Müdürlüğü ile beraber yürütüyoruz. Biz genellikle bütçeleme kısmını yapıyoruz. Onlarda kadınlarla alakalı kısımları hallediyorlar. Yine orada da sosyologlar psikologlar sürekli bu konuyla alakalı eğitimler veriyorlar.</p>
K10	<p>Birim olarak, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yönelik yapılan faaliyetlere ilişkin bir faaliyetimiz yok. Ancak belediyede bu konuda yapılan faaliyetleri, konuyla ilgili eğitimler, toplu konferanslar, paneller, söyleşiler olabilir. İlgili konularda bilgilendirmek amaçlı broşürler hazırlanmaktadır.</p>
K11	<p>Genel olarak belediyenin kadın istihdamına yönelik çalışmaları var. Ama biz birim olarak eğitim ve sosyal kültürel alanda faaliyetler uygulamaktayız. Yapılan faaliyetlere örnek vermek gerekirse; belediyede biz birim olarak biraz feminist bir şekilde yaklaşıyoruz ve yaptığımız bütün faaliyetler, kadın odaklı, kadınlara yöneliktir. Örneğin kadınlara özel yemekler, seminerler, eğitimler verilmektedir. Belediyenin Kadın ve Aile Hizmetler Müdürlüğü içinde halkın hizmete ulaşabilmesi için mahallemizin birinde kurulmuş bir birim var ve orada bir psikoloğumuz çalışmaktadır.</p>
K12	-
K13	-
K14	<p>Sığınma evinde rutin işlerimiz var. Kadınlara yönelik olarak, barınması sağlığı, hukuksal destekler, psikolojik destekler, çocukları ve kendileri için eğitimsel destekler...Belde evlerindeki kadınlara yönelik olarak, farkındalık eğitimleri düzenlenmektedir... Eğitimlerde kadın ve çocuk istismarı anlatılıyor. Belde evlerinde nakış dikiş vb. kurslar verilmektedir.</p>
K15	<p>Birimimiz tarafından toplumsal cinsiyetle ilgili sık sık buradaki personellere ve özellikle erkek personelin yoğunlukta olduğu müdürlüklerin seçilerek onlara hizmet içi eğitim olarak daha fazla düzenlemeye çalışıyoruz. Hem kadına şiddet konusu hem de toplumsal cinsiyet konusu üzerine sunumlar ve eğitimler yapıyoruz.</p>

---

---

K16 Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme faaliyetler; şehir ve yaşam alanlarının oluşturulmasında, sosyal ve kültürel belediyecilik alanının da, kırsal mahallelerde gerçekleştirilen projelerde, akıllı kent projeleri gibi alanlarda uygulanmaktadır.

---

Katılımcılar, TCDB kapsamında yaptıkları faaliyetlerle ilgili olarak genel olarak; “toplu konferanslar, paneller, söyleşiler düzenlenmesi, sosyal ve kültürel faaliyetler, sağlık alanı gibi vb. eğitimler verilmesi ve çeşitli alanlarda kurs açılması şeklinde” gerçekleştirdiklerini ifade etmişlerdir. Ancak katılımcı 2 ve katılımcı 10 birimlerinde TCDB kapsamında yapılan bir faaliyet olmadığını ancak belediye içerisindeki diğer birimlerin bu kapsamda yaptıkları faaliyetlerden örnek vermişlerdir. Ayrıca katılımcı 4 ve katılımcı 7 TCDB’ye yönelik olarak bir uygulamalarının olmadığını ancak kendi birimlerindeki yaptıkları faaliyetlere ilişkin genel bilgi vermişlerdir.

### **5.5. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasında Güçlü Yönler**

Katılımcılara “S4.Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulaması açısından belediyenizin güçlü yönleri nelerdir?” sorusu yöneltildi. Katılımcıların soru ile ilgili verdikleri cevaplar Tablo 6’ da yer almaktadır.

**Tablo 6:** Katılımcıların Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulaması Açısından Belediyenizin Güçlü Yönleri Nelerdir? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

---

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Katılımcının Cevabı</b>
K1	Bizim bu kurslarımız olabilir. Çünkü gerçekten inanılmaz şekilde katılım oldu. Biz bu kadar katılım sağlanacağını beklemiyorduk. Çok şaşırdık hatta. Verdiğimiz tamir kursu, araba bakım kursu, yaratıcı yazarlık kursu vb. değişik kurslarımız bayağı güçlü yanlarımız oldular. Bunların dışında asıl olan belediye başkanımız onay verdiği için biz bunları yapabildik.
K2	Bu konuda diyebileceğim Belediye Başkanımızın büyük desteği var. Birimlerimizde de bu konudaki farkındalıklar oluşmaya başladı. Güçlü yönlerimizin tespiti açısından 2020-2024 Stratejik Plan çalışmaları yaptık. Belediyemizin sosyal belediyecilik anlayışının gelişmiş olması en büyük güçlü yönlerimizden biri çıktı. Bir diğer güçlü yönümüzde kamusal hizmetlerden tüm vatandaşların eşit oranda faydalanabilmesidir.

---

---

K3	Gelişime açık bir belediyeyiz ve destek veren gerçekten kadınlara destek verip bu konuda öncü olan bir belediye başkanımız var. O yüzden bu konu ilgili bir teklifle gidildiğinde projeyi başkanımız onaylar.
K4	Makamın desteğini aldık. Bu proje kapsamında uygulayıcıları arasında ilk belediyeyiz diye biliyorum. Bu şekilde en güçlü yönümüzün belediye başkanımız olduğunu düşünüyorum.
K5	Güçlü yönü şudur: Şimdi bazen böyle uygulamalarda aşağıdan yukarıya bir ikna süreci gerekir. Üst yönetim ya ne kadar üst yönetim böyle yapılması istendi dense de tırnak içinde söylüyorum " gerçekte bu böyle olmayabilir". Ama gerçekten bizde Başkanımız zaten toplumsal cinsiyete bu kadar duyarlı olmasa da kız ve erkek çocuklarını bu kadar böyle "şehir eğitir" sloganıyla yaklaşımıyla bu kadar eğitim odaklı merkezler haline getirmezdi. Bu kadar eşit imkanlar tanımazdı. Onun yaklaşımı zaten toplumsal cinsiyet. Bu büyük bir avantaj."
K6	Belediye başkanımızın vizyonu geniş. Bununla ilgili tabii ki 2013 yılında yapılan bir atılımlar çalışmaları var. Eşitlik komisyonunun kurulması var. Bunlar zaten başlı başına yeterli.
K7	Bilinçlendirme anlamında her birim kendi adına ayrı ayrı özellikle sosyal basın spor kültür birimlerimiz bu konuda ilerleyerek gidiyoruz. Biz bu birimlerle her yıl ortaklaşa etkinlik düzenleyerek, bilinçli bir şekilde ilerliyoruz. Dolayısıyla bu kurumsal farkındalığımız var.
K8	Kurumsal olarak, dışarıya yönelik yani halka yönelik yapmış olduğumuz faaliyetlerde kadınlar ve çocuklar ön plandadır. Bunlara yönelik en çok faaliyetlerimiz ve faaliyet amaçlarımızda bütçe giderlerimiz bu yöndedir. Bununla da belediyemizin iyi faaliyette bulunduğu bu konuda da iddialı olduğumuzu da söyleyebilirim...Birde belediyemizin her zaman doğru işler yapması ve bu konuda hesap verebilmesi bizim önceliğimizdir. Yani yapılan işlerin hesap verebilme tarafındayız da onu da söylemem gerekiyor.
K9	Öncelikle Eskişehir bu konuda gerçekten kendini diğer şehirlere göre ileriye taşımış bir şehir. Bu yönden bir avantaj. Diğer belediyelerle koordineli çalışmalar yürütmek bizim için büyük bir avantaj. Bir ihtiyacımız olduğu zaman hemen sorabiliyoruz mesela. Nasıl yürütelim ne yapalım diye. Onun haricinde Fırsat Eşitliği Komisyonumuz var. Bu komisyonda bize sürekli "nasıl gidiyor? Çalışmalarınız nasıl? Var mı yapabileceğimiz bir şey?" şeklinde sürekli destek veriyor. Ama tabii ki bunların olmasının en önemli sebebi başkan destekli olması. Bunlar bizim için avantaj. Birde en büyük avantajımız kadın birimimizin olması. Yani sadece kadınlara yönelik sorunlarla ve dolayısıyla yapılan ve yapılacak faaliyetlerle ilgilenen bir birimimizin olmasıdır.

---



---

K10	Bir defa iletişimi kolay bir belediyeyiz. Yani biz halka temasımız telefonla kişisel başvurularla internet ve sosyal medya aracılığıyla, yani bütün ulaşım araçlarının hepsini kullanıyoruz. Bu konuyla ilgilide sayın başkanımız çok duyarlı. Siyasi kimliğinden ziyade yönetici kimliği açısından değerlendirmek lazım bu konuyu. Tabi ki yöneticilerimizin bu konuda hassasiyeti kurum psikolojisini kurum davranışını da belirliyor. Özellikle bu konuyla ilgilide halkına çeşitli imkanlar tanıyor. Ayrıca belediyeye ilk geldiğim zaman 2015 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği çalıştayına katıldık. Bence bu konuyla ilgili çok iyi bir geri dönüş oldu.
K11	Belediye başkanımızın erkek zihniyeti yok. Yani kadın erkek ayrımı yapan bir zihniyeti yok. Ayrıca yaptıkları ve faaliyetleri sunulan projeler önemli olduğu için bu belediyemizin güçlü yönüdür.
K12	-
K13	-
K14	Kurum içi ve kurum dışı destek. Ayrıca kültür ve sanatsal çalışmaların sahnelenebileceği ve sergilenebileceği mekanların kurumumuza kazandırmış olması çok yerimiz var mesela belediyeye ait bir sürü konferans salonu, oyun, tiyatro salonu gibi böyle mekanlarımız çok fazla bunlar avantajımız olabilir.
K15	Bakış açısı anlamında, çok güzel bakış açısına sahip olan başkan ve başkan yardımcılarıyla çalışıyoruz. Bir nevi siyasi destek. Bize gelen bir projeyi çok güzel bir şekilde arkamızda destek alabiliyoruz. Bu güçlü yanlara bir ek olarak, kadın sığınma evleri genel olarak kapalı yerlerdir.
K16	Üst yönetimin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi sahiplenmesi. Çünkü üst yönetimin desteği önemli.

---

Katılımcılar genel olarak, bu konuda kurumsal farkındalıklarının olduğunu ve bunda en önemli faktörün ise, üst yönetim olan belediye başkanlarının bu konuya duyarlı olduklarını vurgulamışlardır. Ayrıca katılımcı 8, yaptıkları faaliyetlerde hesap verebilme duygusunun önemli olduğunu ve bu şekilde hareket ettiklerini vurgulamıştır.

### **5.6. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasının Sağladığı Faydalar**

Katılımcılara, “S5. Belediyenizin uyguladığı toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin sağladığı faydalar konusunda bilgi verebilir misiniz?” sorusunu sorulmuştur. Katılımcıların soru ile ilgili verdikleri cevaplar Tablo 7’ de yer almaktadır.

**Tablo 7:** Katılımcıların Belediyenizin Uyguladığı Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Sağladığı Faydalar Konusunda Bilgi Verebilir misiniz? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

<b>Katılımcı Kodu</b>	<b>Katılımcının Cevabı</b>
K1	Şöyle diyebiliriz: Herkesin bakış açısı değişti, farkındalık oluştu. Özellikle diğer daire başkanlıkları önceden “biz ne yapabiliriz ki, bizle ne alakası var” şeklinde diyenlerin hepsi şimdi “hakikaten yapabiliyoruz, bizi de ilgilendiriyormuş” şeklinde düşünmeye başladılar. Örneğin bir projemizi yaparken artık kendileri gelerek “Biz de artık buraya bir ebeveyn tuvaleti koymalıyız değil mi?” şeklinde düşünerek her bir birimde bu konuda farkındalık oluştu.
K2	Bu konuda en iyi çıktıyı Sosyal Hizmetlerden alabilirsiniz. Bana göre İnsanlarda farkındalık oluştu. Yine hesap verilebilirlik olsun, en önemli faktörlerden biri de eşitlik olsun bunları söyleyebiliriz.
K3	Belediye açısından farkındalık yaratır. Hizmet sunumunda eşitlik yaratır. Bu faydaları ölçmeye yönelik bir uygulamamız yok.
K4	Yani şeffaflık olabilir, eşitlik, güvenilirlik bu şekilde. Bu faydaları ölçmeye yönelik bir uygulamamız yok. Ancak o zaman proje kapsamında yapılan parkların kadın ve erkekler arasında nasıl ne şekilde kullanıldığını bir tespitimiz vardı. Güvenlikçiler günlük gelen kişileri kadın ve erkek şeklinde saymışlardı. Çok verimli değil ama genel olarak öyle bir çalışma yapılmıştı.
K5	Toplumsal refah diyebilirim. Eskişehir’ de gece 11 de 12 de kadın sokakta güvenle dolaşabiliyor mu? Bu faydaları ölçmek içinde bence ölçüt olarak bir şeye gerek yok. Bunun yani insanları sokakta görmenin anketi olmaz bence. Bu şu şehir merkezinde insanın birebir çıktığı zaman dolaştığında gördüğü ve başka şehirlere gittiği zaman aynı saatlerde yaptığı karşılaştırmadır. Ayrıca daire başkanı ve müdür olarak kadın sayımız az değildir.
K6	Bu kapsamda yapılan faaliyetler şehri sosyal, huzurlu, güvenilir bir şehir haline getirmektedir.
K7	Biz yaptığımız faaliyetlerle insanların Yaşam kalitesini değiştiriyoruz. Daire başkanlığımız kurulduğunda hedeflerimizden biriside buydu. Farkındalık yarattık. Ücretsiz olması bunda çok büyük etkilidir. Ayrıca insanlarımızı bilinçlendiriyoruz.
K8	Hesap verebilirlik olabilir. Burada kadınlar üzerinden söylüyoruz. Bu faydaları ölçmeye yönelik bunlarla ilgili net bir bilgin şu anda yok. Belediyedeki aldığımız raporlar sonucunda ortaya çıkıyor. Bunun dışında stratejik plan çalışmalarında iç paydaş

---

	ve dış paydaş anketlerimiz var. Mesela iç paydaş anketlerimizi biz kurumsal olarak kurumda çalışanlarla yapıyoruz. Bunu web sayfamızdan yapıyoruz.
K9	Saydamlık ve hesap verebilmeyi bir kere en başta sağlıyor. Çünkü çıkardığımız raporla biz kadınlara yapılan harcamaları tespit edebiliyoruz. Eksikliklerimizi görebiliyoruz. Hani bu olsaymış daha iyi olurmuş dediğimiz kısımları görebiliyoruz. Bu faydaları da rapor olduğu için onunla ölçüyoruz diyebiliriz.
K10	Şahsi yorum yapabilirim bu konuyla ilgili. Yani bir bilinç yaratılabilir. Bunun haricinde de yani şahsi olarak çok fazla bir fayda getirdiğini düşünmüyorum. Ama hedef noktası bilinçlendirmek. Yani insanları bilinçlendirerek refah seviyesi artar ve problem olarak görülen şeyler bilinçlendirme ile çözülür.
K11	Kadınları sosyal hayata döndürüyor. Kadınları kendi ayakları üzerinde durduruyor. Kadınlara farkındalık kazandırıyor. Bunun ölçülmesi, genel olarak sözel ya da yazılı olarak dilekçe vs.lerle hani bize geri bildirim oluyor. Şikayet olsun öneri olsun. Talepler bunu gösteriyor yani bize gelen taleplerde fayda sağladığını görebiliyoruz. Bu da bizim için yeterli bir ölçüttür.
K12	-
K13	-
K14	Yaptığımız bu faaliyetlerle kadınlar çalışma hayatına geçmeye başlıyor. Çalışıyor parasını biriktiriyor, sağlık problemi varsa onlar çözülüyor ve sonrasında sağlıklı bir birey elde etmiş oluyoruz...Yapılan çalışmalar dolayısıyla kadın çok zor durumda iken gelmiş olduğu bir kurumdan ayağının üzerinde kendi evine çıkıyor...Ayrıca farkındalık eğitimleri olduğu için bilinçlendirme oluyor....
K15	Yapmış olduğumuz eğitimlerin sonunda da yani ölçme değerlendirme anketleri yapmıyoruz açıkçası. Ne olduğu hani bu sunumdan ne çıkardınız ne anladınız gibi bir şey olmuyor. Sözel olarak aldığımız geri bildirimler var. Ya da sığınma evindeki kadınlarla ilgili bizim amacımız bağımsız yaşama geçmesini sağlamak. Bu tarz örneklerimiz var ama hem istatistiki bir veri anlamında hem de ölçme ve değerlendirme gibi çalışmamız söz konusu değil.
K16	Yeni uygulamaya başladığımız için onu ölçecek bir nitel çalışmamız yok...

---

Katılımcılar TCDB uygulamasının faydalarına ilişkin genel bir değerlendirme yapmışlardır. Genel olarak, farkındalık oluştuğunu, insanların özellikle kadınların yaşamında olumlu değişiklikler oluşturduklarını, eşitlik, hesap verebilirlik, şeffaflık ve saydamlık gibi faydalarının olduğu ifade etmişlerdir.

## 5.7. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlar

Katılımcılara, “S6. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin uygulaması kapsamında karşılaştığınız sorunlar nelerdir? Bu sorunların çözümü için neler yapılabilir? / yapılmalıdır?” sorularını sorarak, TCDB uygulaması kapsamında karşılaşılan sorunları tespit ederek genel bir değerlendirme yapmak amaçlanmıştır. Katılımcıların soru ile ilgili verdikleri cevaplar Tablo 8’de yer almaktadır.

**Tablo 8:** Katılımcıların Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemenin Uygulaması Kapsamında Karşılaştığınız Sorunlar Nelerdir? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

Katılımcı Kodu	Katılımcının Cevabı
K1	...Bunu genellersek eğitim eksikliği ve buna bağlı olarak farkındalık oluşmaması olarak nitelendirebilir. Bunun dışında personel eksikliği var ve zaten hiçbir zaman yeterli olmuyor. Mesela ben birimde tekim. Ancak bir şekilde böyle birbirimizi tolere etmeye, yürütmeye çalışıyoruz... Bunun dışında bütçemizle de alakası var. Çünkü her şeye ulaşmaya çalıştığımız, yani ne kadar nereye ayırabiliriz şeklinde biraz zorluyor. Yeterli değil ama yine de idare ediyoruz.
K2	Bu konuda da Sosyal Hizmetler asli birim olduğu için daha net cevap verebilir ama bütçeleme aşamasında bildiğim kadarıyla sıkıntı yaşanıyor. O da mevzuattaki nedenlerden dolayı. Çünkü direk toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme diye bir kalem yok. O konuda bir ilerleme sağlanmazsa bu sorununun aşılabileceğini düşünmüyorum. Ama biz bu konuda 2020-2024 Stratejik Planında ve bunu uygulama dilimi olan daha doğrusu performans programlarında her bir hizmete yönelik ayrı kalemlerin açılmasını düşünüyoruz. Nedir bu? Mesela gençlik spor hizmetleri spor eğitimi veriyor. Ama biz takibi açısından çocuklara yönelik spor eğitimi, kadınlara yönelik spor eğitimi şeklinde ya da itfaiye dairesi başkanlığının verdiği yangından korunma eğitimi mevcut olan bir eğitim şeklinde bunun ayırımını yapmıyoruz. Kadınlara yönelik yangından korunma eğitimi gibi böyle ayırmak istiyoruz. Böyle de bütçesel açıdan da takip etmeyi planlıyoruz. Bu durumu stratejik planda değil de performans programında göstermeyi düşünüyoruz.
K3	Bu konuda bütçe açısından mevzuatta bir değişiklik yapılması gerekiyor. Yani bizim bütçeyi hazırlarken ve takip edip bunu denetlerken karşılaştığımız sıkıntı mevzuattaki değişikliktir. Mevzuatta bununla ilgili fonksiyonel kod olması lazım ya da şöyle program bütçeye geçilmesi lazım.

---

K4	Biz birim olarak çok fazla toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi uygulamıyoruz. Evet bütçemiz var ama genel olarak planlamamızı o şekilde yaparken zaten herkesin sağlayacağı faydayı düşünerek hareket ettiğimiz için bu kapsamda hiç düşünmedik. O yüzden bildiğim ya da karşılaştığım bir sorun yok.
K5	Hiç bu konuda bir şey üretmiyorum. Çünkü bizim birim olarak hiç böyle bir şey düşünmüyorum. Belirli bir takım sorunlar yaşıyoruz ancak bunlar toplumsal cinsiyete bağlı değil. Genel eksiklik yani. Toplumsal cinsiyetle ilişkilendirilecek bir sorun noktasında hani bunun da üzerinden gitmeliyiz ya da bu bizim yeni konumuz olmalı diyebileceğim benim bir şey yok.
K6	-
K7	Öncelikle bütçe, ikincisi personel yetersizliğidir. Bütçe konusunda da şöyle yapmaya çalışıyoruz: “Biz önceden nelerle karşılaştık. Sorunumuz ne oldu? Nelerde eksik yönlerimiz nelere daha da çok dikkat etmeliyiz. Bütçemizde şu kadar hesaplamıştık da bizde ne oldu da biz buna daha fazla niye harcadık?” gibi bunları yıl sonunda değerlendirdikten sonra bu bütçeyi ona göre ayarlıyoruz. Bütçe yetersiz olsa da bir önceki bir sonraki yıla dengelemeye çalışıyoruz.
K8	Birebir çok net sorunlarla karşılaşmadım. Karşılaştım dersem doğru olmaz. Karşılaşmadım. Ama şöyle bir şey var. Yapılan her türlü faaliyetlerde kadınlar biraz erkeklerden daha ağır hareket ediyor. Daha geri planda kalmak istiyor. Kadınların böyle bir tavır hareketi var. Ama bu ilerki çalışmalarda aşılar diye düşünüyorum. Aşılacağından da eminim.
K9	Şöyle bir sıkıntımız var bizim mesela personel alanında bunu yapamıyoruz. İşe alımlarda işte kadınlara öncelik verilemiyor. Bu bizim bir sıkıntımız mesela. Hani genel bir sıkıntı. Yönetmelik buna izin vermiyor. Mesela %30’una kota koyup da kadınları istihdam etmek gibi ihtimal olmuyor.
K10	Kendi birimim olarak söylemek gerekirse, bizim karşılaştığımız herhangi bir problem yok.
K11	Kurumsal farkındalığın yeterince gelişmemesi, personel yetersizliğini, bütçe yetersizliğini.
K12	-
K13	-
K14	Bazı sıkıntıları bir şekilde hallediyoruz sonuçta. Yani personel ihtiyacımız oluyor ve bunları tolere etmeye çalışıyoruz. Ama dediğim gibi önümüzde aşırı setlerimiz zaten yok. Ama tıkanıp kaldığımız noktalarda oluyor. Bazen onu bir şekilde de kapıları

---

---

	çalmayı öğrendik. Sıralamaya kalksanız şimdi bir sürü sıkıntı bulursunuz ancak bunlar genel sıkıntılar olarak karşımıza çıkmaktadır.
K15	Ben size şöyle bir şey söyleyeyim. Bizim işimiz kişilerin dezavantajlı grupların kaynaklara erişimini sağlamak arabuluculuk etmek. O yüzden bu konuda o kadar ustalastık ki artık biz insanlara kaynaklara ulaşmada arabuluculuk ederken kaynaklara nasıl ulaşacağımızı da çok iyi öğrenmeye başladık.
K16	Şu anda bir sorunla karşılaşılmadı. Ama genel sorunlarla alakalıda toplumsal duyarlılığı artırmak. Bunun içinde daha küçük yaşlardan insanlara eğitim verilerek öğretilmesi gerekir.

---

Katılımcılar ilgili soruya genel olarak, eğitim eksikliği ve buna bağlı olarak farkındalık oluşmaması, uzman personel yetersizliği ve bütçe olarak ifade etmişlerdir. Katılımcılar, TCDB ile ilgili karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik ise genel olarak bu konuda hükümetin desteklemesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcı 2 ve katılımcı 3 ilgili soruya bütçeleme açısından yaklaşarak, bütçede TCDB'ye yönelik bir harcama kalemi, bununla ilgili fonksiyonel bir kod olmadığını ifade etmişlerdir. Bu sorunun çözümü için ise bütçe açısından mevzuatta bir değişiklik yapılması gerektiğini vurgulamışlardır.

### 5.8. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasının Yeterliliği

Katılımcılara “S7. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi bir dağın zirvesine çıkmaya benzetirsek belediyeniz bu dağın sizce neresindedir? Bu konuda yapılan çalışmalar yeterli midir? Belediyenize bununla ilgili önerileriniz neler olabilir?” sorularının sorularak; belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kapsamında bulunduğu yer tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların soru ile ilgili verdikleri cevaplar Tablo 9’ da yer almaktadır.

**Tablo 9:** Katılımcıların Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçelemeyi Bir Dağın Zirvesine Çıkmaya Benzetirsek Belediyeniz Bu Dağın Sizce Neresindedir? Bu Konuda Yapılan Çalışmalar Yeterli midir? Belediyenize Bununla İlgili Önerileriniz Neler Olabilir? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

---

Katılımcı Kodu	Katılımcının Cevabı
K1	Dağın ortalarını biraz geçmişizdir diye düşünüyorum. Zirveye doğru yaklaşıyoruz.
K2	Bu konuda en iyi cevabı Sosyal Hizmetler verir. Ama bana göre zirvede değiliz, en aşağıda da değiliz. Çünkü bu konuda yol katettik diye düşünüyorum.

---

---

K3	Bence çok zirvesine çıkabilmiş durumda değiliz. Yani görüş olarak karşı olduğundan değil söylediğim, ama uygularken işte bütün birimlerin bunu benimsemesi lazım. Sadece işte Sosyal Hizmetlerin altında bir birimle çok fazla olacak bir iş değil. Bütün birimlerde bu konuyla ilgili çalışma yapması lazım ki dediğim gibi park bahçeleri de, eğitim, sosyali de, kültürü de ilgilendiriyor. Ancak kurumda çok benimsendiğini düşünmüyorum. Bu konuda yapılan çalışmalar yetersiz..
K4	-
K5	Bu cevabı vermekten şu anlamda çekiniyorum. Kendimize çok eleştirel mi bakıyım? Dağın zirvesine ramak kalmış derim ben. Yani ama o ramak dediğim nokta da şöyle işte. Ben çok eleştirirsem dağın zirvesinde yarıyı geçtik derim. Ama Türkiye'deki belediyelerle karşılaştırdığım zaman bir dağın zirvesine ramak kaldı. Çok az kaldı.
K6	-
K7	Birim olarak mı? Birim olarak dağa tırmanıyoruz Çünkü yeni bir daire başkanlığı sayılırız. Ama belediye olarak çok şeyi aşmış durumdayız. Zirveye yaklaştık diyebiliriz.. Bu konuda arkadaşlarımızla beraber çalışanlarla beraber hem fikiriz. Az insan çok iş olmuyor. Nitel ve nicel olarak kaliteli eleman artırılabilir.”
K8	Şimdi tersten başlayayım. Çalışmalar yeterli midir? Sorusuna çalışmalar yetersiz diyemem ama ciddi manada yol katettik. Şöyle kendimizin düzeyinde belediyelere baktığımız zaman daha buna hiç başlamayan birçok belediye var.
K9	-
K10	Kesinlikle üstlere yakın, zirveye yakın bir yerdedir. Çünkü belediyemizin bu konuyla ilgili bir refleksi var.
K11	-
K12	-
K13	-
K14	Belediyemiz yukarıya, zirveye yakın bir yerde. Çünkü Eskişehir geneline bakınca zaten meydana çıkıyor. Bende onu zaten hissedebiliyorum.
K15	Bunu belediyelere değil de kendi müdürlüğümüz adına daha spesifik bir eleştiri ne olabilir? diye düşünüyorum daha öncede dediğim gibi aslında kaynaklara ulaşmada o kadar ustalaştık ki, çok aklıma bir şey gelmiyor, bir şey çözümsüzse ve çözmeyi öğrendiğimiz için artık çözümsüz gibi bir şey kalmıyor bizim için. Belediye adına konuşmak da çok iddialı olur yani onu bilemeyiz.

---

---

K16	Dağın ortasını geçtik zirveye doğru yaklaşıyoruz. Ancak zirvede değiliz. Bu konuda yapılan çalışmalar yeterli ancak daha fazlası da olmalı gerekli diye düşünüyorum. Tüm personellere bu konuda eğitim verilebilir. Belediye farkındalığı artırma ve bilinçlendirme konusunda STK ile ortak çalışmalar yapılabilir.
-----	---

---

Katılımcılar genel olarak, belediyelerinin bu konuda dağın yarısını geçtiklerini dile getirerek, çalışmalarında bu konuda bayağı yol katettiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar bu kapsamda öneri olarak, kurum olarak bilinçlendirilmeleri ve bunun içinde tüm personellere bu konuda eğitim verilebileceğini, belediyelerin farkındalığını artırma ve bilinçlendirme konusunda STK ile ortak çalışmalar yapılabileceğinin yanı sıra ayrıca bu konuda gerek yurt dışında gerek yurt içinde farklı belediyelerdeki uygulama örneklerine bakılabileceğini ifade etmişlerdir. Bütçe ödeneklerinin daha fazla ayrılması ve kaliteli elemanın nitel ve nicel olarak artırılmasının da önemli olduğunu; bunların yanı sıra gece aydınlatmaları, sığınma evleri, emzirme odaları, ebeveyn tuvaletleri, meslek edindirme kursları, kreş gibi konularda çalışmalar yapılabilir şeklinde öneriler sunmuşlardır.

### 5.9. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasının Geleceği

TCDB uygulamasının gerek yerel gerekse merkezi idare açısından devamlılığının sağlanması için ya da uygulamanın yayılması açısından katılımcılara; “S8. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasının Geleceğini Nasıl Görüyorsunuz?/ Bu Uygulama (Belediyelerde vb.) Tam Anlamıyla Uygulanabilir mi?” soruları sorulmuştur. Katılımcıların soru ile ilgili verdikleri cevaplar Tablo 10’ da yer almaktadır.

**Tablo 10:** Katılımcıların Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Uygulamasının Geleceğini Nasıl Görüyorsunuz?/Bu Uygulama (Belediyelerde vb.) Tam Anlamıyla Uygulanabilir mi? Sorusuna Verdikleri Yanıtlar

---

Katılımcı Kodu	Katılımcının Cevabı
K1	Tabii ki de uygulanabilir. Uygulanmalı zaten. Diğer belediyelerde de bu çalışmaların yayılması gerekiyor. Çünkü yayılmadığı için zaten sürekli diğer belediyelerden bize mesela “siz bu uygulamayı nasıl yaptınız? Nasıl yönlendiniz?” şeklinde dönüşler oluyor.

---



---

K2	Farkındalık yavaş yavaş oluşmaya başladı. Belediyeler projelerini yürütürken bunu dikkate alarak amaç ve hedeflerini belirlemeli ki yavaş yavaş belirlendiğini de düşünüyorum.
K3	Yani uygulanması zorunlu olan bir uygulama bence. Ama uygulanabilir mi? Yani merkezi hükümetin bununla ilgili yaptığı çalışmalar var. Ama yerel dediğim gibi daha önemli. Bence yerel yönetimlere daha iyi bunu empoze edildiği zaman daha faydalı işler ortaya çıkar diye düşünüyorum.
K4	Şu anda kanunen öyle bir zorunluluk olmazsa uygulanabileceğini düşünmüyorum. Yerel idare başka bir vizyon farklı merkezi idare yapmaz diye düşünüyorum. Geleceğini iyi görmüyorum çok üst seviyelere çıkamaz.
K5	Bu bir iyi niyet olayı. Tam tersine şunu söylüyorum; hatta 20 yıl sonra bu zihniyette zaten artık bunu bile telaffuz etmeye gerek kalmayacak. Çünkü herkes zaten o şekilde hareket etmeye başlayacak. Bu farkındalık algıda seçicilik yaratmak adına yapılan bir şey bu.
K6	Kesinlikle her birimde uygulanabilir. Hiçbir engel yok. Bütün kamu kurumlarında da uygulanabilir. Tabi kamu kurumlarında uygulandığı zamanda ister istemez bütün Türkiye çapında uygulanmış olur. Hiçbir engel yok uygulanmasında.
K7	Bu uygulama belediyeler açısından uygulanabilir. Birimim olarak konuşmak gerekirse, daha iyi hizmet vermek için birim olarak ve belediye olarak daha büyük merkezlere tesislere ihtiyaç duyulduğunun farkındayız. Bu da sonuç bütçeye girer. Ama halk bilinçlendikçe talepleri de arttıkça bizden inşallah gelecekte bunu da uygulayabileceğiz diye düşünüyoruz.
K8	Belediyeler de tam anlamıyla uygulanması çok zor. Sebebi de daha önce söylediğimiz siyasi sahipliklerdir. Çünkü bunun içinde çok farklı bakış açıları var. Belediyeye her siyasi görüşten parti gelebiliyor Farklı şeyler olabiliyor. Bir soru daha vardı? Uygulamanın geleceği vatandaş açısından, bu olayın belediyeler tarafından sahiplenmesi de ciddi şekilde hoşuna gider. Belediyeler vatandaşın birinci adımını atacağı kurumdur. Bunu böyle düşünmek lazım.
K9	Yani geleceği eğer hükümet destekli olursa gerçekten ilerilere götürebileceğini ve istenilen sonucun elde edilebileceğini düşünüyorum. ....
K10	Bu konuyu enformasyon toplumu olarak oraya evrildiğimizi değerlendirsek tabii ki bu yaygınlaşacaktır.
K11	Geliştirilecek bu konuda kadın ve erkeklerin sesi çıktıkça bu geliştirilir. Talep var. Çalışma yapıldıkça erkekler işin içine katılır ve erkekler de daha çok bilinçlendirilmiş olur böylelikle kadınların işi de kolaylaşmış olur. Bu uygulama ise büyükşehir

---

	belediyelerinde uygulanabilir ama ilçe belediyeleri için daha çok daha geliştirilmesi gerekir.
K12	-
K13	-
K14	İlerler diye düşünüyorum. Ancak yeni eğitimden geldim ondan dolayı mı acaba biraz umutlu oluyor insan. Tabi ki bütün bunların başında eğitim gelmektedir. Çocuklar her şeyi öğrenirken onu da öğrenmesi lazım.
K15	Bu uygulamanın geleceğini iyi görüyorum. Bu uygulama belediyelerde uygulanabilir. Eğitim programı müfredata toplumsal cinsiyet dersinin konulması lazım. Küçük yaşlarda müfredata zorunlu eğitim olarak konulması bence işlerimizi çok daha kolaylaştıracak.
K16	Benim burada gördüğüm her gün daha da geliyor. Daha önem veriliyor. Gelecekte daha da önemli olacağını düşünüyorum. Merkezi hükümetinde bu çalışmalarını desteklemesi gerektiğini düşünüyorum.

Katılımcılar genel olarak, TCDB'nin bütün kurumlarda özellikle belediyelerde uygulanabileceğini ifade etmişler ancak devlet tarafından desteklenmesinin ve bu kapsamda bu uygulamanın yasal bir zorunluluk olması gerektiğini vurgulamışlardır.

## **SONUÇ**

Dünyada halka yakın ve hizmet verme açısından görevleri sebebiyle, hizmet götürme ve toplumsal cinsiyete duyarlı plan ve politikalar yapma konusunda yerel yönetimler kritik öneme sahiptir. Dolayısıyla yerel yönetimler özellikle de belediyeler, TCDB'nin uygulanmasında ana aktör olarak görülmektedir. Bu kapsamda çalışmada Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesi'nde uygulayıcıların görüşlerini değerlendirmek üzere nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmada belediyelerde TCDB'nin uygulanması esnasında birtakım sorunlarla karşılaşıldığı tespit edilmiştir. Belediyeler de TCDB'nin uygulanması kapsamında karşılaşılan sorunlara yönelik katılımcılar genel olarak, uzman personel yetersizliği, eğitim eksikliği ve buna bağlı olarak farkındalık oluşmaması ve bütçe olarak ifade etmişlerdir. Bu karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik ise katılımcılar genel olarak bu konuda hükümetin desteklemesi

gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca bütçede TCDB'ye yönelik bir harcama kalemi, bununla ilgili fonksiyonel bir kod olmadığını ifade ederek, bütçe açısından mevzuatta bir değişiklik yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla belediyelerde TCDB'nin uygulanması kapsamında karşılaşılan sorunların başında hiç şüphesiz bütçe kaynaklarının yetersiz oluşu gelmektedir. Diğer taraftan belediyelerde TCDB faaliyetlerini genellikle belirli birimlerin yaptığı görülmekte, en azından bu birimlerin bütçelerinin artırılması sağlanabilir. Ancak TCDB belediyede sosyal hizmet birimi kapsamında sınırlandırılmayacağı için bütçe sorununun acil çözüme kavuşturulması gerektiği açıktır.

TCDB uygulamasının yayılmasına (yaygınlaşmasına) ilişkin katılımcılar, kurum olarak bilinçlendirilmeleri ve bunun içinde tüm personellere bu konuda eğitim verilebileceğini, belediyelerin farkındalığını artırma ve bilinçlendirme konusunda STK ile ortak çalışmalar yapılabileceğini belirtmişlerdir. Bunun yanında gerek yurt dışında gerek yurt içinde farklı belediyelerdeki uygulama örneklerine bakılabileceğini de ifade etmişlerdir. Ayrıca gece aydınlatmaları, sığınma evleri, emzirme odaları, ebeveyn tuvaletleri, meslek edindirme kursları, kreş gibi konularda çalışmalar yapılabilir şeklinde öneriler sunmuşlardır. Bununla birlikte bütçe ödeneklerinin daha fazla ayrılması ve kaliteli elemanında nitel ve nicel olarak artırılmasının da önemli olduğunu vurgulamışlardır. Dolayısıyla TCDB uygulamasının yaygınlaşmasında en önemli daha önceden de ifade edildiği gibi kriter eğitimidir. Böylelikle kurumlarda çalışan kişilere eğitim verildikçe bilinçlenme artacağı için, bu uygulamaya yönelik farkındalık artacak ve TCDB'nin uygulanması için adımlar atılacaktır.

TCDB'nin uygulanabilirliği ile ilgili katılımcılar genel olarak, bütün kurumlarda özellikle belediyelerde uygulanabileceğini ifade etmişler ancak bu uygulamanın devlet tarafından desteklenmesinin önemli olduğunu ve bu konu ile ilgili mevzuatta düzenlemelerin yapılması gerektiğini ifade ederek, bu uygulamanın yasal bir zorunluluk haline getirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla kısa vadeli çözümler TCDB'yi bir yere kadar götürür. Asıl kalıcı uzun vadede çözüm yolu devletin bu uygulamayı desteklemesi, en önemlisi de bu uygulamanın gerek kamu gerekse özel sektörde yasal bir zorunluluk haline getirmesi için adımlar atılmasıdır. Ancak bu şekilde TCDB'nin tam anlamıyla uygulanabilirliği sağlanabilir.

TCDB'nin uygulanabilirliği Eskişehir ili örneği üzerinden incelenmiştir. Araştırma bulgularına Eskişehir ilinde, Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, Odunpazarı Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesi'nde çalışan personeller ile ulaşılmıştır. Bu ve buna benzer çalışmalar,

farklı illerde yaşayan ve/veya farklı kurumlarda çalışan personel örnekleme ile tekrarlanması sonuçların genelleme olasılığını artırabilir. Çalışmalarda da görüldüğü gibi TCDB sadece belediyelerde uygulanan bir yaklaşım değildir. Belediyeler haricindeki diğer kurumlarda bütçeleme çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla toplumsal cinsiyete duyarlı bir bütçeleme yapması gerekmektedir. Bu nedenle buna benzer bir çalışmanın farklı bireyler ve kurumlar üzerinde gerçekleştirilmesi önerilir. Ayrıca çalışma, belediyelerde TCDB'nin uygulanabilirliğine yönelik olarak ele alınmış olmakla birlikte, ileriye dönük birçok problemin çözümünde de yol gösterici nitelikte olduğunu düşünülmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de TCDB uygulaması sadece belediyelerde değil, tüm kurumlarda uygulanmalıdır. Ancak TCDB uygulamasının geleceğe dönük devamının sağlanabilmesi için, bu uygulama devlet tarafından desteklenmeli ve buna yönelik bütçe açısından mevzuatta bir değişiklik yapılmalıdır. Ayrıca tüm kamu kurum ve kuruluşlar açısından bu uygulama yasal bir zorunluluk haline getirilmelidir.

## **KAYNAKÇA**

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2012), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- Budlender, D., Diane, E., Guy, H., Tanni, M. (2002), Gender Budgets Make Cents Understanding Gender Responsive Budgets, Commonwealth Secretariat.
- Chakraborty, L., Marian, I., Yadewendra, S. (2017), Effectiveness of Gender Budgeting on Gender Equality And Fiscal Space: Empirical Evidence from Asia Pacific.
- Chakraborty, L., Marian, I., Yadewendra, S. (2019), Macroeconomic Policy Effectiveness And Inequality: Efficacy Of Gender Budgeting In Asia Pacific, Levy Economics Institute, Working Papers Series, 920.
- Günlük-Şenesen, G., Yücel, Y., Önal- Yakar, A., Ergüneş, N., Yakut- Çakar, Burcu. (2017), Kadınsız Kentler Toplumsal Cinsiyet Açısından Belediyelerin Politika ve Bütçeleri, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- Günlük-Şenesen, G. (2008), "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Türkiye İçin Bir Değerlendirme", (327-350), Bütçe Sürecinde Parlamentonun Değişen Rolü Sempozyumu, Bütçelemede Yeni Yaklaşımlar Oturumu, Afyonkarahisar.

- Ivanina, T., Levchenko, S., Karpets, N., Mykytas, O., Ostapchuk, O., Riabushenko, N., Zhukova, O., Yarosh, O. (2016), Gender-Responsive Budgeting In Ukraine: Theory And Practice, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/12554.pdf>, (Erişim Tarihi: 09.11.2019).
- Klatzer, E. (2012), Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Bütçeleme Kılavuzu, TESEV Yayınları, İstanbul.
- Külekçi, C., Canbay, T. (2012), Kadına Haklarının Kazandırılmasıyla Birlikte Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, Ejevoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 2(1): 32-48.
- NCPE. (2009), Gender Responsive Budgeting A Study On GRB Initiatives In Sweden, Switzerland, Italy, United Kingdom And France, Malta, [https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects\\_and\\_Specific\\_Initiatives/Living\\_Equality/grb.pdf](https://ncpe.gov.mt/en/Documents/Projects_and_Specific_Initiatives/Living_Equality/grb.pdf), (Erişim Tarihi: 20.05.2020).
- Quinn, S. (2009), Gender Budgeting: Practical Implementation. Handbook, Council of Europe.
- Quinn, S. (2017), Gender Budgeting In Europe: What Can We Learn From Best Practice?, Administration, 65(3): 101-121.
- Schatzenstaller, M W. (2008), Gender Budgeting In Austria, CESifo DICE Report, 6(2): 44-51.
- Seaforth, W, Mwanik E. (2008), Gender Mainstreaming In Local Authorities: Best Practices, Un-Habitat.
- Şahin, D. (2009). Feminizm ve Devlet Bütçesi: Türkiye’de Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Olasılığı Üzerine Bir Değerlendirme. (321- 329). Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiri Kitabı-I. Cilt. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Basım Evi.
- Şahin D., Temür, Y D. (2018), Türk Yerel Yönetimlerinde Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımları: Büyükşehir Belediyelerinin Bütçeleri Üzerinde Bir İnceleme, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(1): 353-380.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2018), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, Ankara, Ocak, [https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/kadinin\\_guclenmesi\\_strateji\\_ve\\_eylem\\_plani.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/kadinin_guclenmesi_strateji_ve_eylem_plani.pdf), (Erişim Tarihi: 28.07.2020).

Tüğen, K., Özen, A. (2008), Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Anlayışı, Maliye Dergisi, (154): 1-11.

UNDP. (2015), UNDP Türkiye-Sürdürülebilir ve Kapsayıcı İnsani Gelişme İçin Çalışıyor, Türkiye, <https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/corporatereports/undp-in-turkey---working-for-sustainable-and-inclusive-human-dev.html>, (Erişim Tarihi: 01.05.2020).

Yıldırım, A., Şimşek, H (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı), Ankara: Seçkin Yayınları.