



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Bilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA
EŞİTLİK KURUMLARININ ROLÜ**

Esra YAKAR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA EŞİTLİK KURUMLARININ
ROLÜ

Esra YAKAR

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sosyoloji Anabilim Dalı

Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2024

KABUL VE ONAY

Esra Yakar tarafından hazırlanan ‘‘Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasında Eşitlik Kurumlarının Rolü’’ başlıklı bu çalışma, 22.08.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Berrin Koyuncu Lorasdağı (Başkan)

Dr. Öğr. Üyesi Pelin Dinçer Boone (Danışman)

Doç. Dr. Selin Akyüz (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof.Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŐEN

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

Esra Yakar

“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan iş birliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.*
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* *Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.*

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Dr. Öğr. Üyesi Pelin DİNÇER BOONE** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Esra YAKAR

ÖZET

YAKAR, Esra. *Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasında Eşitlik Kurumlarının Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2024.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir strateji ve politika olan toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, toplumsal cinsiyet perspektifinin tüm plan, program ve politika yapım süreçlerinde yer alması olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Birliği direktifleriyle üye ülkeler açısından kurulması zorunlu olan eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması açısından önemli aktörlerden biri olduğu kabul görmektedir.

Ayrımcılıkla mücadele etmek ve eşit muamele ilkesini yerleştirip geliştirmek üzere kurulan eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına yönelik katkılarını ortaya koymak tezin amacını oluşturmaktadır. Tezde Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü ile Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun faaliyetleri içerik/doküman analizi yöntemiyle toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması araçları bağlamında değerlendirilmiştir.

Çalışmanın sonucunda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının başarısının ülkenin toplumsal cinsiyet konusundaki bakış açısı, yasal eşitlik çerçevesi ve eşitlik kurumlarının kapasitesi ile ilişkili olduğu görülmüştür. Eşitlik kurumları, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunların tespitinde ve yeni stratejiler geliştirmede etkin rol oynayabilmektedir. Özellikle farkındalık artırmaya yönelik faaliyetleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir rol üstlenebilirler. Sorun alanlarını tespit ederek ellerindeki kaynak ve imkânlarla kapsamlı raporlar hazırlayabilirler. Devletlerin toplumsal cinsiyet ilişkilerini düzeltmedeki temel rolü üzerinde düşünen kurumlar oldukları için devletlerin toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasına dönük stratejilerini güçlendirecek ve bunu harekete geçirecek kritik kurumlardan birisi olabilirler.

Anahtar Sözcükler

Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması, Eşitlik Kurumları, Toplumsal Cinsiyet Politikaları

ABSTRACT

YAKAR, Esra. *The Role of Equality Bodies in Gender Mainstreaming*, Master's Thesis, Ankara, 2024.

Gender mainstreaming, a strategy and policy for achieving gender equality, is defined as the inclusion of a gender perspective in all plans, programs and policy-making processes. It is accepted that equality bodies, which are mandatory for member states under European Union directives, are one of the important actors in gender mainstreaming.

The aim of this thesis is to reveal the contributions of equality bodies, which are established to combat discrimination and to establish and develop the principle of equal treatment, to gender mainstreaming. In this thesis, the activities of the United Kingdom Equality and Human Rights Commission, the Danish Institute for Human Rights and the Portuguese Commission for Citizenship and Gender Equality were examined in the context of gender mainstreaming tools through content/document analysis.

The study found that the success of gender mainstreaming is related to a country's perspective on gender, its legal equality framework and the capacity of equality bodies. Equality bodies can play an effective role in identifying gender equality problems and developing new strategies. They can play an important role in ensuring gender equality, especially through awareness-raising activities. They can identify problem areas and prepare comprehensive reports with the resources and means at their disposal. Since they are institutions that think about the fundamental role of states in correcting gender relations, they can be one of the critical institutions that will strengthen and mobilize the strategies of states towards gender mainstreaming.

Keywords

Gender Mainstreaming, Equality Bodies, Gender Policy

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	viii
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM :TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
1.1. EŞİTLİK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI	11
1.2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASI KAVRAMI VE KAVRAMIN GELİŞİMİ	18
1.3. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN LİTERATÜRDEKİ ELEŞTİRİLER	25
2.BÖLÜM :EŞİTLİK KURUMLARININ GÖREV VE YETKİLERİ İLE TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA KULLANABİLECEKLERİ ARAÇLAR	35
2.1. EŞİTLİK KURUMLARI	35
2.1.1. Eşitlik Kurumlarının Oluşumu	36
2.1.2. Eşitlik Kurumlarının Görev ve Yetkileri.....	39
2.1.3. Eşitlik Kurumlarının Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasında Kullanabilecekleri Görev ve Yetkileri.....	43
2.2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA EŞİTLİK KURUMLARININ KULLANABİLECEĞİ ARAÇLAR	48

2.2.1. Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri ve Toplumsal Cinsiyet Analizi..	50
2.2.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme.....	52
2.2.3. Paydaş Danışmanlığı (Diğer Kişi ve Kurumlarla İlişkiler)	54
2.2.4. Toplumsal Cinsiyet Eğitimi ve Farkındalık Artırma.....	55
2.2.5. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İzleme.....	56
3.BÖLÜM :TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA EŞİTLİK KURUMLARI: DANİMARKA, BİRLEŞİK KRALLIK VE PORTEKİZ EŞİTLİK KURUMLARI ÖRNEKLERİ.....	58
3.1. DANİMARKA İNSAN HAKLARI ENSTİTÜSÜ.....	60
3.1.1. İnsan Hakları Enstitüsünün Faaliyetlerinin Anaakımlaştırma Araçları Bağlamında Değerlendirilmesi.....	67
3.2. BİRLEŞİK KRALLIK EŞİTLİK VE İNSAN HAKLARI KOMİSYONU.....	74
3.2.1. Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun Faaliyetlerinin Anaakımlaştırma Araçları Bağlamında Değerlendirilmesi	80
3.3. PORTEKİZ VATANDAŞLIK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KOMİSYONU	87
3.3.1. Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun Faaliyetlerinin Anaakımlaştırma Araçları Bağlamında Değerlendirilmesi.....	92
SONUÇ.....	103
KAYNAKÇA.....	110
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU.....	136
EK 2. ETİK KURUL / KOMİSYON İZİNİ YA DA MUAFİYET FORMU.....	137

KISALTMALAR DİZİNİ

AB: Avrupa Birliği

AK: Avrupa Konseyi

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW Komitesi: Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi)

CEDAW: The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi)

COE: Council of Europe (Avrupa Konseyi)

ECOSOC: Economic and Social Council (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey)

ECRI: European Commission against Racism and Intolerance (İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu)

EIGE: European Institute for Gender Equality (Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)

Equinet: European Network of Equality Bodies (Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı)

md. :madde

STK: Sivil Toplum Kuruluşu

UİHK: Ulusal İnsan Hakları Kurumları

UN: United Nations (Birleşmiş Milletler)

GİRİŞ

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramı ilk kez 1995 tarihinde Pekin’de gerçekleştirilen Dördüncü Dünya Kadın konferansında kabul edilen ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulunca onaylanan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunda ifade edilmiştir. Pekin Deklarasyonunda hükümetler toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırması politikasının izlenmesini kabul ve taahhüt etmişlerdir. Pekin Deklarasyonu sonrasında ana akımlaştırma stratejisi Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği sistemindeki politikalara dahil olmuştur. Bu uluslararası örgütler tarafından hükümetlere yol gösterici olması açısından tavsiyeler ve raporlar yayınlanmıştır. Bilindiği üzere Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi gibi uluslararası örgütlerin ortaya koyduğu insan hakları metinlerinin, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda önemli katkıları bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi sözleşmeleri ve protokolleri ile çeşitli izleme mekanizmaları oluşturulmuştur. Taraf devletler açısından bağlayıcı olan uluslararası sözleşmeler, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayarak eşitliğin yaşama geçirilmesi için taraf devletlere yükümlülük getirmektedir. Ulusal politikalar üzerinde uluslararası gelişmelerin ve anlayış değişikliklerinin etkisi yadsınamaz bir gerçektir.

Pekin Deklarasyonu sonrası giderek “popüler” olmaya başlayan toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin gerçekleştirilmesi için izlenen bir strateji ve politikadır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin tüm plan, program ve politika süreçlerinde yer alması olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması hem çeşitli uluslararası kurumlar hem de devletler nezdinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinde en popüler ve yaygın yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Bacchi ve Eveline, 2003, s.241; Daly, 2005, s.433; Squires, 2005, s. 367).

Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının Batıdaki gelişimine baktığımızda eşit muamele ve pozitif eylem yaklaşımlarıyla başlayıp toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılmasına uzanan bir süreç olduğundan bahsetmek mümkündür (Daly, 2005, s. 437). Ulusal düzeyde eşit muamele ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin kanunların kabul

edilmesinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşma sürecinde önemli katkıları olmuştur. Bütün bu gelişmelerle birlikte toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması dikkati bireylerden, onların haklarından veya eksikliklerinden ve dezavantajlarından bu tür eşitsizlikleri üreten sistemlere, süreçlere ve normlara çeviren bir yaklaşım olarak temsil edilmektedir (Daly, 2005, s.437).

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması için kurumsal mekanizmalar kurulması gerektiği ifade edilmiştir. İlk olarak hükümet yapısı içinde kurulacak kurumsal mekanizmanın politika koordinasyon merkezi olacağı belirtilmektedir. Bahsedilen kurumsal mekanizmaların yapısı, işleyişi her ülkede farklılık göstermektedir. Hükümet yapısı içindeki mekanizmanın dışında bağımsız kurumlar olarak ifade edilen ulusal insan hakları kurumları ile eşitlik kurumlarının ana akımlaştırma stratejisinin uygulanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1995 yılındaki Pekin Deklarasyonu öncesinde 1993 yılında insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda çalışacak ulusal insan haklarının kurulmasına ilişkin Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından Paris Prensipleri kabul edilmiştir. Bu ilkelerin kabul edilmesinden sonra ulusal ölçekte insan hakları kurumları oluşturulmaya başlamıştır. Bu nedenle Pekin Deklarasyonunda da köklü değişikliklerden bahsedildiği için farklı kurumsal aktörlere atıf yapılması doğaldır.

1990'lı yıllarda feminist teoride de önemli değişiklikler görülmektedir. Artık tek bir "kadın" kimliğinden bahsedilemeyeceği ifade edilerek kadın-erkek ikiliğine dayalı cinsiyet anlayışı sorgulanmıştır. Diğer yandan ırk, sınıf, kültür bakımından Batılı kadınlardan farklı deneyimleri olan kadınlara dikkat çekilmeye başlanmıştır. Post modern eleştiri ile birlikte her türlü tekçi ve genelleştirilmiş kuramın yanlış olacağı ifade edilmiştir. Günümüzde feminist teorideki gelişmeler ve LGBT+ hareketi ile birlikte toplumsal cinsiyet kavramı farklı cinsel yönelim ve kimlikleri içerisinde barındıran bir kavram olmuştur. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ilk ortaya çıktığında, tüm plan ve politikaların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi süreci olarak görülürken zamanla cinsiyet ikiliğinin sorgulandığı; cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet özellikleri ve ifadesi kavramlarını da içinde barındıran, yapı ve

değerlerin içerisinde bulunan toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesi hedefini benimseyen bir kavram haline gelmiştir (Rees, 2005; Polack ve Hafner-Burton, 2000; Mazey, 2002; Hankivsky, 2005; Verloo, 2005; Woodward, 2003).

Avrupa Birliği düzeyinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına baktığımızda Koray (2011), 1997 yılında belirlenen istihdam hedefleri ile 2000 sonrasında uygulanmaya başlanan istihdam stratejisinin rolünün büyük olduğunu ifade etmektedir (s.21). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını ekonomi politikalarından ayrı düşünmek imkânsızdır. Ekonomik birliktelik fikriyle ortaya çıkan Avrupa Birliği tarafından uygulanan sosyal politikaların ekonomik kaygılar taşıdığı şüphesizdir. Birlik üyesi ülkeler arasında haksız rekabetin önlenmesi, ekonomik büyümenin sağlanması için kadının eğitim imkânlarının artırılması ve istihdama katılımı istenmektedir ve buna uygun politikalar üretilmektedir. Ancak işgücü piyasasında oluşan esneklik, kayıt dışı istidam, güvencesiz çalışma, düşük ücretlerden yine en çok kadınların etkilenmesi söz konusu olmuştur. Savran (2006), kadınlar için getirilen düzenlemelerin istihdam ile sınırlı olmasını eleştirerek “mevcut sınırlılığın kadınları böldüğünü ve özellikle düşük statülü işlerde çalışan kadınlar, göçmen kadınlar, siyahi kadınlar, yalnız anneler, sosyal güvenlik ve emeklilik haklarından mahrum kalan kadınlar için koruma yerine eşit muamele perspektifi ile hazırlanan yasaların fayda sağlamadığını” ifade etmektedir (akt.Sayın, 2007,s.14).

1990’lı yıllardaki tüm bu gelişmeler ışığında 2000’li yıllara geldiğimizde Avrupa Birliği hukukunda ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesi konularına ilişkin direktiflerin ortaya konulduğunu görmekteyiz. Direktiflerle, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, istihdam ve meslek ile mal ve hizmetlere erişim, mal ve hizmet tedarikinde yasaklanmaktadır. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile taciz ve cinsel tacizi de kapsayan bu direktiflerde “eşit muamelenin desteklenmesi ve geliştirilmesi amacıyla organlar oluşturulması” gerektiği düzenlenmektedir. Avrupa Birliği üyesi ülkeler açısından direktifler bağlayıcı olduğundan bahsedilen eşitlik kurumlarının kurulması da zorunlu hale gelmiştir.

Feminist teorideki gelişmeler, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramının yaygınlaşması ve eşitlik kurumlarının önemli bir aktör olarak sahneye çıkması,

araştırmanın alt yapısını oluşturan konulardır. Bu kapsamda çalışma ile toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramının gelişimi ile eşitlik kurumlarının bu konuda sağladığı veya sağlayabileceği katkıları ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu araştırmanın yapılmasında Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı (European Network of Equality Bodies [Equinet])’nın 2015 yılında hazırladığı “Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın, Tacizin ve Eşitsizliğin Devam Etmesi” başlıklı rapor etkili olmuştur. Rapor Equinet tarafından yapılan bir çalışmaya ve Equinet üyesi eşitlik kurumları arasından 26 eşitlik kurumu tarafından yanıtlanan bir ankete dayanmaktadır. Ankette kurumlara toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmadaki rolleri sorulmaktadır ve buna yönelik veri sunulmaktadır. Söz konusu verilere göre anket çalışmasına dahil olan 6 eşitlik kurumu politika oluşturmada toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını desteklemek ve teşvik etmek için çalışma yaptığını bildirmiştir (Equinet, 2015, s.25). Bu 6 kurum Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu, İrlanda Eşitlik Kurumu, Malta Eşitliğin Teşviki Ulusal Komisyonu, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu’ndan oluşmaktadır. Tezde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını desteklemek ve teşvik etmek üzere çalıştığını bildiren bu 6 eşitlik kurumu içinden 3’ü incelenmek üzere seçilmiştir. Coğrafi olarak bakıldığında farklı örnekler seçilmesi açısından ilk olarak bir İskandinav ülkesi olan Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet özelinde çalışan bir örneğin incelenmesi için ise Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu belirlenmiştir. Birleşik Krallık, İrlanda ve Kuzey İrlanda arasından ise hem eşitlik hem de insan hakları kurumu olarak görev yapan ve kuruluş tarihi daha eski olan Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları tezde incelenecek örnekler olarak seçilmiştir. Portekiz eşitlik kurumu yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde çalışmaktadır. Danimarka ve Birleşik Krallık eşitlik kurumu ise toplumsal cinsiyetin de içinde olduğu birden fazla temel üzerinde çalışmaktadır.

Tezin ana araştırma sorusunu “Eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına katkıları neler olabilir?” sorusu oluşturmaktadır. Tezde, temel araştırma sorusuna ek olarak aşağıdaki soruların da yanıtları aranacaktır:

- Eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve desteklemeye yönelik görev ve yetkileri bulunmakta mıdır?
- Eşitlik kurumlarının görev ve yetkileri toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasında kullanılabilir mi?
- Eşitlik kurumları toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma araçlarından hangilerini kullanabilir?
- Eşitlik kurumları toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının yapımında izlenmesinde görev almakta mıdır?

Tez sürecinde, belirlenen eşitlik kurumlarıyla iletişime geçilerek her ülkeden en az bir uzmanla çevrimiçi programlar üzerinden mülakat yapılması planlanmıştır. Bu nedenle seçilen üç ülkeye ayrı ayrı e-posta yazılarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kurum bünyesinde çalışan üç uzmanın iletişim bilgileri talep edilmiştir. Birleşik Krallık eşitlik kurumu tarafından e-postaya cevap verilmemiştir. Danimarka eşitlik kurumundan iletişim kişinin bilgileri gönderilse de iletişim bilgileri gönderilen kişiden mülakat için geri dönüş alınamamıştır. Portekiz eşitlik kurumu tarafından üç uzmanın iletişim bilgisi gönderilmiş ve bu uzmanlar arasından bir kişiyle iletişim kurulabilmiş ve mülakat yapılmıştır. Aylar süren bu süreç sonunda mülakat yapılamayacağı anlaşıldığından çalışmayı yapabilmek için içerik/doküman analizi yöntemi tercih edilmiştir.

İçerik analizi, kitap, makale gibi bir iletişim kaynağındaki mesaj ve anlamları görerek ortaya çıkarmayı sağlamaktadır (Neuman, 2014, s.372). Nitel araştırma yapanlar metinleri incelerken içeriğindeki anlamlara odaklanırlar. Neuman (2014)'ın ifade ettiği gibi “nitel araştırmacılar yorumlamacı yaklaşımla bir belgenin yaratılmasından çeşitli alıcılar tarafından alınması ve tüketilmesine kadar bütün süreci vurgular ve belgeyi toplumsal bir bağlama oturtur”(s.372). Bir belgeyi inceleyen kişilerin farklı noktalara odaklanması ve farklı anlamlar çıkarması mümkündür. İçerik analizi diğer bir tanımla, “kalıpları, temaları veya önyargıları belirlemek amacıyla belirli bir materyal grubunun içeriğinin ayrıntılı ve sistematik bir şekilde incelenmesidir”(Leedy ve Ormrod, 2005 s.275). İçerik analizi araştırmanın temel sorularıyla ilgili bilgileri kategoriler halinde düzenleme sürecidir (Bowen, 2009, s.32). İçerik analiziyle veriler düzenlenerek karşılaştırma yapmaya mümkün hale gelmektedir. Doküman analizi basılı ve elektronik

dokümanların anlamını ortaya çıkarmak üzere incelenmesi ve yorumlanmasını içeren veri analizi yöntemidir (Bowen, 2009, s.27). Doküman analizi, içerik analiziyle ana temalar ve kategoriler oluşturularak araştırma yapılan verileri sınıflandırmaya destek olmaktadır (Labuschagne (2003)'den akt. Kıral 2020, s.175). Doküman analizi tek başına veya diğer yöntemlerle birlikte kullanılabilir. Doküman analizi veri toplamak yerine veri seçimini gerektirdiğinden verimli bir yöntemdir (Bowen, 2009, s.31).

Eşitlik kurumları kendi ülkelerindeki eşitliğe ilişkin durumu uluslararası insan hakları standartları ışığında ele almaktadırlar. Bu kurumların temel görevlerinden olan raporlama, ülkenin eşitliğe ilişkin durumunu izleme, farkındalık artırma gibi faaliyetlerinde uluslararası sözleşmeler, sözleşmeler uyarınca kurulan denetim organlarının genel yorumları, tavsiyeleri ve raporlarından yararlanılmaktadır. Bu nedenle ülkelerin ulusal durumları incelenmeden önce, seçilen üç eşitlik kurumunun toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bakış açılarını, kurumların çalışma biçimlerini anlamak için çalışmalarına ışık tutan Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi'nin sözleşmeleri, sözleşmelerin denetim mekanizması olan komitelerin yorumları, tavsiye kararları ve raporları incelenmiştir. Bu metinlerden tez konusuyla ilgili olanlara erişmek amacıyla anılan örgütlerin kurumsal internet sitelerinden “toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması” kelimesi aranarak tarama yapılmıştır.

Eşitlik kurumlarının görev yapacağı konular asgari olarak Avrupa Birliği eşitlik direktifleriyle belirlendiği için eşitlik direktiflerinde eşitlik organlarına ilişkin bir tarama yapılmıştır. Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyinin kurumsal internet sitelerinde “eşitlik organları”, “eşitlik kurumları” kelimeleriyle tarama yapılarak eşitlik kurumlarına ilişkin metinlere erişilmiştir. Pekin Deklarasyonu ile yeni bir kavram olarak ortaya çıkan ana akımlaştırma stratejinin uygulanması açısından Deklarasyonun içerisinde ana akımlaştırmaya ilişkin düzenlemelerin olduğu paragraflarda bazı araçlara yer verilmiştir. 2010 yılından itibaren bağımsız bir uzmanlık kuruluşu olarak görev yapmaya başlayan Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (European Institute for Gender Equality, [EIGE]) ana akımlaştırmaya yönelik araç ve yöntemlerin toplanması ve geliştirilmesi için çalışma yapmaktadır. EIGE, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması hakkında uygulayıcılara rehberlik sunmak üzere toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasının uygulanmasında

kullanılacak yöntem ve araçlara kendi internet sitesinde yer vermektedir (EIGE, 2023b). EIGE'nin internet sitesinde yer alan toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma araçlarının içinden eşitlik kurumlarının görev ve yetkileri doğrultusunda eşitlik kurumları tarafından kullanılabilir veya kullanılmasına destek olunabilecek ana akımlaştırma araçları “toplumsal cinsiyet istatistikleri ve toplumsal cinsiyet analizi”, “paydaş danışmanlığı”, “toplumsal cinsiyet eğitimi ve farkındalık artırma”, “toplumsal cinsiyete duyarlı izleme” olarak belirlenerek seçilen eşitlik kurumlarının faaliyetlerini analiz etmek üzere seçilmiştir. Portekiz’de diğer ülke örneklerinden farklı olarak “toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme” kullanıldığından bu araca ilişkin bilgiye yer verilmiştir.

Tezde Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu ve Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun faaliyetleri yukarıda sayılan ana akımlaştırma araçları bağlamında incelenmektedir. Uluslararası gelişmelerle birlikte ulusal düzeyde yürürlüğe konulan eşitlik yasaları politika yapıcılara, işverenlere, hizmet sağlayıcılara yönelik ayrımcılığı yasaklayıcı ve eşitlik ilkesini sağlamak üzere görevler yüklemektedir. Bu görevler yalnızca ayrımcılık yapılmaması şeklinde değil toplumsal değişime katkı sağlayacak yeni uygulamalar ve prosedürler kullanılmasını da içermektedir. Eşitlik kurumlarının görev ve yetkilerinin sınırlarını ulusal mevzuat belirlediği için ülke örnekleri incelenirken eşit muamele mevzuatları incelenmiştir. Mevzuatlara eşitlik kurumlarının kendi internet sitesinden erişilmiştir. İnternet siteleri üzerinden tarama yapılırken mümkün olduğu ölçüde İngilizce seçeneği kullanılmıştır. Portekiz ve Danimarka örnekleri incelenirken İngilizce seçeneğinin olmadığı durumlarda ülke ve eşitlik kurumu hakkında bilgi edinebilmek için arama motoru tercümesinden faydalanılmıştır.

Eşitlik kurumları her ne kadar bağımsız olsa ve çalışma konularını kendileri belirlese de ülkedeki hükümet tarafından yürütülen genel toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları eşitlik kurumlarının çalışmalarına yön vermektedir. Bu nedenle ülkelerin yasal eşitlik çerçevesi ile birlikte ülkelerde genel eşitlik konusunda veya özel olarak cinsiyet eşitliği konusunda çalışan hükümet birimlerinin görev ve yetkilerine ilişkin bilgi verilmiştir. Ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının bir parçasını oluşturan ve ülke düzeyinde uygulanan toplumsal cinsiyet eşitliği veya genel eşitliğe ilişkin mevcut ulusal strateji

planları ve/veya eylem planlarına ülkedeki toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışan hükümet birinin internet sitesinden erişilerek ülkedeki mevcut toplumsal cinsiyet politikalarına ilişkin bilgi edinilmiştir.

Eşitlik kurumların internet siteleri kurumların görev ve yetkileri ile faaliyetlerine ilişkin detaylı bilgilere yer verdiğiinden internet siteleri üzerinden kapsamlı bir inceleme yapılması mümkün olmuştur. Portekiz eşitlik kurumu yalnızca toplumsal cinsiyet temeli üzerine çalışan bir eşitlik kurumu iken Danimarka ve Birleşik Krallık'ın çalışma alanı toplumsal cinsiyetle birlikte diğer ayrımcılık temellerini de kapsamaktadır. Bu nedenle Portekiz eşitlik kurumunun faaliyetleri incelenirken internet sitesinin geneli üzerinde bir inceleme yapılırken diğer iki ülke örneği için internet sitesinde “cinsiyet”, “toplumsal cinsiyet”, “kadın-erkek eşitliği”, “LGBT”, “toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması” kelimeleri taranmıştır. Kurumların internet sitelerinde var olan stratejik planları, faaliyet raporları, tematik raporları ile sitede “yayınlar” veya “dokümanlar” sekmesinde yer alan materyallerde yine aynı kelimelerle tarama yapılarak eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalarına erişilmiştir. Bu tarama sayesinde eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmeye veya desteklemeye yönelik faaliyetleri olup olmadığına yönelik bilgi edinilmesi mümkün olmuştur. İnternet sitelerinde yer alan faaliyetler incelenebilecek sayıda olduğu için arama yapılırken belli bir yıl aralığı belirlenmemiştir. Eşitlik kurumlarının faaliyetleri “toplumsal cinsiyet istatistikleri ve toplumsal cinsiyet analizi”, “diğer kişi ve kurumlarla iş birliği ve ilişkiler”, “toplumsal cinsiyet eğitimi ve farkındalık artırma”, “toplumsal cinsiyete duyarlı izleme” ana akımlaştırma araçları bağlamında kategorileştirilerek incelenmiştir.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasında çeşitli aktörlerin yer alması toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşılmasını hızlandırmakta ve güçlendirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için parlamentolar, hükümetler, yerel yönetimler, sivil toplum, medya, üniversiteler gibi paydaşların birlikte çalışması gerekmektedir. Eşitlik kurumlarının temel olarak politika oluşturma ve hükümete tavsiye verme, ayrımcılıkla mücadele konularında bilinç artırma ve farkındalık yaratma ile ayrımcılık mağdurlarına destek sağlama biçiminde üç temel görevi bulunmaktadır (Karan, 2017, s.485). Eşitlik kurumları yalnızca toplumsal cinsiyet konusunda görevlendirilmese de toplumsal cinsiyet

eşitliğine ilişkin sorun alanlarının ortaya konulmasında ve bu sorun alanlarının çözümünde etkisi azımsanmayacak aktörlerdendir.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramının kabul görmesiyle ilk başta kavramı anlamak amacıyla çalışmalar yapılmış sonrasında kavramın yaygınlaşmasıyla birlikte çeşitli alanlarda toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması politikaları incelenmiştir. Literatürde ana akımlaştırma Avrupa Birliği iklim değişikliği politikalarında (Allwood, 2017), Avrupa Birliği enerji politikalarında (Carroll, 2022), sendikaların içerisinde (Dean, 2012), kalkınma politikalarında (Debusscher, 2012; Karlsson, 2016), bölgesel kalkınma konusunda (Daman, 2007), mülteci politikalarında (Freedman, 2010; Scholten vd. 2017), sağlık politikalarında (Kuhlmann ve Annandale, 2012), uluslararası barışı koruma konusunda (Newby ve Sebag, 2021), ekonomi politikalarında (Perrons, 2005; Rubery, 2005), istihdam politikalarında (Plantenga vd., 2008; Rubery vd., 2002; Woehl, 2008; Javornik, 2004), ulaşım politikalarında (Roemer Christensen, vd., 2007), tarım politikalarında (Shortall, 2015), küresel kamu politikalarında (True, 2003), kentsel atık azaltımında (Buckingham, Perello ve López-Murcia, 2021) incelenmiştir. Literatürde ana akımlaştırma farklı politika konuları üzerinden incelense de toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının uygulanmasında eşitlik kurumları bir aktör olarak ele alınmamıştır.

Tezin ilk bölümünde çalışmaya ilişkin kavramsal çerçeve sunulmaktadır. Bu bölümde eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ile toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırması kavramı ve kavramın gelişimine yer verilmektedir. Bu bölümün son başlığında ana akımlaştırma kavramına ve uygulama biçimlerine ilişkin literatürdeki eleştirilere yer verilmektedir.

Tezin ikinci bölümünde eşitlik kurumlarının oluşumu ile eşitlik kurumlarının genel olarak ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasında kullanabilecekleri görev ve yetkilerine yer verilmektedir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması politik olduğu kadar teknik de bir süreç olduğundan tezin amacı doğrultusunda ikinci bölümünün son başlığında eşitlik kurumlarının görev ve yetkileri çerçevesinde eşitlik kurumları tarafından kullanılabilir veya kullanılmasına destek olunabilecek ana akımlaştırma yöntem ve araçlarına yer verilmektedir.

Tezin üçüncü bölümünde Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun görev ve yetkileri ile faaliyetleri ana akımlaştırma araçları bağlamında incelenmektedir. Eşitlik kurumlarının faaliyetlerini incelemeye geçmeden önce her ülkenin toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması politikaları ve bu politikaların uygulanma süreci, ülkedeki yasal eşitlik çerçevesi ile ulusal düzeydeki eşitlik ve/veya toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planları incelenmektedir.

Tez çalışması, eşit muamelenin yerleştirip geliştirilmesi amacıyla oluşturulan ve ulusal düzeyde önemli görev ve yetkileri olan eşitlik kurumlarının ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi üzerindeki rollerini somut örnekler üzerinden ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisinin uygulanması için kritik aktörlerden birinin eşitlik kurumları olması ve bu tez çalışmasının üç farklı ülke örneği ve üç farklı eşitlik kurumunun faaliyetleri üzerinden ana akımlaştırmaya ilişkin değerlendirme sunması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. EŞİTLİK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KAVRAMI

Toplumlardaki eşitsizliklerin kaynağı ve bu eşitsizliklerin giderilmesi için çözüm önerileri yüzyıllardır üzerinde tartışılan bir mesele olmuştur. Eşitlik, yüce bir değer olarak görülen “insan onuru”nu korumayı amaçlayan insan haklarının temel ilkelerinden biridir. Eşitlik anlayışı, toplumların değişimi ve dönüşümüyle birlikte değişmiştir.

Şekli ve maddi eşitlik olarak iki temel eşitlik anlayışı olduğundan bahsetmek mümkündür. Şekli eşitlik veya aynılık eşitliği, kişilere ayrımcılık yapılmaması ve herkese eşit şekilde davranılmasını içeren bir eşitlik anlayışıdır. Eşitliğin sağlanabilmesi için dezavantajlı durumda olan kişilere yönelik devletin pozitif bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ayrımcılık yapılmaması, eşitlik için yeterli sayılmaktadır. Böyle bir eşitlik anlayışının tek tipleştirici ve çeşitliliği yok sayan bir eşitlik anlayışı olduğu belirtilmektedir (Karan, 2012, s.137). Şekli eşitlik “kanun önünde eşitlik” şeklinde de ifade edilebilmektedir (Gül ve Karan, 2011, s. 6).

Günümüzde herkesin eşit kabul edildiği ve farklılıkları yok sayan şekli eşitlik anlayışı yerini maddi eşitlik anlayışına bırakmaktadır. Maddi eşitlik veya farklılık eşitliği anlayışı, kişileri eşit veya aynı saymayan ve mevcut eşitsizliklerin giderilmesine yönelik önlemlerin alınması gerektiğinin farkında olduğu bir eşitlik anlayışıdır (Gül ve Karan, 2011, s. 7). Uluslararası insan hakları metinlerinde de maddi eşitlik anlayışı hâkimdir. Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, [CEDAW]) cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakla birlikte eşitliğin hayata geçmesi için taraf devletlere yükümlülük de getirmektedir.

Aynılık ve farklılık eşitliğine ek, üçüncü bir eşitlik anlayışı olarak dönüştürücü eşitlik anlayışından bahsedebiliriz. Bu eşitlik anlayışındaki amaç; yerel, ulusal, bölgesel ve küresel düzeyde kadınlara özel politikaların uygulanmasının yanında asıl sorunun “cinsiyetli” bir dünya oluşu, tüm politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısından dönüştürülmesidir (Ecevit, 2021, s. 31).

Eşitlik ilkesiyle ilişkili diğer bir kavram olan ayrımcılık yasağı, çoğu zaman eşitlikle birbirlerinin yerine kullanılabilen kavramlar olsa da içerik itibarıyla farklılık göstermektedir. Bir kişiye yönelik ayrımcılık yapılmaması o kişiye diğerleriyle eşit davranıldığı anlamına gelmemektedir. Eşitlik ve ayrımcılık yasağı uluslararası metinlerde bazen tek başına, bazen birlikte, bazen de birbirine açık ve doğrudan yollamada bulunarak yer almakla birlikte özellikle uygulamada çoğu zaman iç içe geçmiştir (Gülmez, 2009, s. 5). Ayrımcılık genel olarak kasıtlı veya kasıt olmadan bir haktan yararlanmada eşit durumda olan kişilere farklı davranılması olarak tanımlanabilir. Ayrımcılık yasağı ilkesi de eşitlik ilkesini güvence altına alan ve eşitlik ilkesiyle birbirini tamamlayan bir ilkedir. CEDAW kadın-erkek eşitliğini şu şekilde tanımlamaktadır (CEDAW, md.1,t.ç.):

Kadınlara karşı ayırım; kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer alanlarda insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelir.

Toplumda çeşitli nedenlerle dezavantajlı durumda olan kesimlerin uğradığı ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacıyla geçici özel önlemler getirilmesi ayrımcılık yasağının istisnasını oluşturmaktadır. Uygulamada pozitif ayrımcılık, olumlu ayrımcılık, olumlu önlem gibi kavramlar çoğu zaman birbiri yerine kullanılmakta ve benzer anlamlara gelmektedir (Gül ve Karan, 2011, s. 6). İngilizce “affirmative action” olarak uluslararası metinlerde geçen “olumlu eylem”e ilişkin genel kabul görmüş bir tanım olmamakla birlikte; “etkili bir eşitlik hedefine ulaşmak için özellikle bir hedef grubun üyelerinin sosyal yaşamlarının, bir veya daha fazla yönünün konumunu düzeltmeyi amaçlayan, geçici nitelikte, uyumlu önlemler paketi” olarak tanımlanabilir (Bossuyt, 1998, s. 3). Olumlu eylem politikalarının hükümet, yerel yönetimler gibi kamu sektörü veya

işverenler, eğitim kurumları gibi özel sektöre ait farklı aktörler tarafından yürütülebileceği ifade edilmektedir (Bossuyt, 1998, s. 3).

Pozitif/olumlu ayrımcılık; “toplumdaki dezavantajlı bireylerin lehine sadece yasa önünde değil toplumsal hayatta da filli eşitliğe ulaşabilmek için verilen haklar bütünü” şeklinde tanımlanmaktadır (Cankurtaran ve Kelebek Küçükarslan, 2021, s. 13). Pozitif ayrımcılık politikaları kadın ve erkekler arasındaki farklılıkları kabul ederek fiili bir eşitlik sağlamak üzere yürütülen politiklardır. İş yaşamında kadın tercihli (öncelikli) alımlar ve teşvik uygulamaları, siyasette kota uygulamaları kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık örnekleridir (Akbaş ve Şen 2003; s. 169; Öztan, 2004, s. 211). Pozitif ayrımcılık tedbirlerini içeren maddi eşitlik anlayışı, toplumsal yaşamda kadının dezavantajlı konumunu yok sayarak kadın ve erkeği eşit olarak kabul eden liberal eşitlik anlayışına da karşı çıkmaktadır. Bu noktada değinilmesi gereken diğer bir kavram toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramıdır.

İngilizce’den dilimize toplumsal cinsiyet olarak çevrilen “gender” kavramı biyolojik cinsiyeti ifade eden “sex” kavramından ayrılmaktadır. “Gender” kavramı ilk kez 1972 yılında Ann Oakley’in, “Sex, Gender and Society” kitabında kullanılmıştır. Sex, erkek ve dişi arasındaki cinsel organdaki görünür farklılığa ve üreme işlevi ile ilgili farklılığa atıfta bulunan bir terimken gender, psikolojik ve kültürel bir terimdir (Oakley, 1985, s. 16, 158). Cinsiyet kişi onunla doğduğu için atfedilen bir statü iken, toplumsal cinsiyet öğrenmeyle sonradan kazanılan bir statüdür (Lindsey, 2016, s. 4). Simone de Beauvoir de motto sözü “insan kadın doğmaz; sonradan olur” ile cinsiyetin doğuştan kazanılmadığı ve kültürel bir inşa olduğuna vurgu yapmaktadır (Beauvoir, 1993, s. 231). Joan Scott’un ifade ettiği gibi “toplumsal cinsiyet cinsler arası farklılıklara dayanan toplumsal ilişkilerin kurucu bir elementidir ve güç ilişkilerinin belirtilmesinin asli yoludur” (akt. Saygılıgil, 2016, s. 6). Toplumsal cinsiyet kavramı toplumsal yaşamdaki kadın ve erkek arasındaki güç ilişkilerini içeren bir kavram olması nedeniyle toplumdaki eşitsizliklerin görülmesi ve anlaşılmasını sağlamıştır (Ecevit ve Karkıner, 2011, s.6).

1970’lerden sonra yapılan toplumsal cinsiyet çalışmalarında üç temel aşama olduğu görülmektedir (Cankurtaran ve Kelebek Küçükarslan, 2021, s. 4). Birinci aşama kişilerin

biyolojik farklılıklarına vurgu yapıldığı, ikinci aşama cinsiyet rollerine ve toplumsal cinsiyete vurgu yapılan, üçüncü aşama ise toplumsal cinsiyetin bütün sosyal sistemlerde önemli bir rolünün olduğunun fark edildiği aşamadır (Cankurtaran ve Kelebek Küçükarslan, 2021, s. 9). Toplumsal cinsiyet, uzunca bir süre faydalı bir analiz kategorisi olarak benimsenmiştir. İktidar ilişkilerini göstermenin birinci yolu olarak ifade edebileceğimiz toplumsal cinsiyet, insanlar arasındaki ilişkileri ve karmaşık bağlantıları anlamak için önemli bir yol sağlamaktadır (Scott, 1986, s.1069-1070). Toplumsal cinsiyet siyaseti, siyaset de toplumsal cinsiyeti etkilemektedir. Farklı şekillerde de olsa bir toplumda uygulanan politikaları cinsiyetçi altyapıya sahip politik ideolojiler belirlemektedir (Scott, 1986, s.1072). Toplum değiştikçe toplumdaki cinsiyet algısı da değişmektedir. Tam da bu nedenle toplumsal cinsiyeti sabit, durağan bir şekilde ele almak mümkün değildir.

1990’lı yıllardan sonra post-modernizmin etkisiyle birlikte tek bir “kadın” kimliğinden ve deneyiminden bahsetmenin mümkün olamayacağı üzerine tartışmalar başlamıştır. Bir yandan kadın-erkek ikiliğine dayalı cinsiyet anlayışı sorgulanmaya başlanmış diğer yandan da özellikle Afrikalı-Amerikalı kadınların ve az gelişmiş ülkelerde yaşayan kadınların ırk, sınıf ve kültür bakımından Batılı kadınlardan farklı olan deneyimleri sebebiyle modern feminist kuramlara eleştiriler gelmeye başlamıştır. Postmodern eleştiri, her türlü tekçi ve genelleştirilmiş kuramın zorunlu olarak çelişkili kanıtları bastıracağı veya yok sayacağını belirterek aslında tüm genellemelerin yanlış olacağını ifade etmektedir (Donovan, 2014, s.362). 1990 yılında Judith Butler “Cinsiyet Belası” adlı eserinin 1999 yılında güncellendiği önsözünde ifade ettiği gibi “feminist kurama kışkırtıcı bir müdahale”de bulunarak feminist kuramda yaygın olan heteroseksüel varsayıma eleştiri getirmiştir (Butler, 2020, s.11). Butler, cinsiyetin ve/veya toplumsal cinsiyetin nasıl ve hangi yollarla verildiğini sormadan verili bir cinsiyet/toplumsal cinsiyetin olamayacağını ifade etmektedir (Butler, 2020, s.51). Butler’a göre ortak bir kimliği ifade ettiği varsayılan “kadınlar” terimi feminizm için sorun teşkil etmektedir, çünkü kişi kadın “olsa” bile terim yeterince kapsayıcı değildir ve yetersiz kalmaktadır (Butler, 2020, s.46). Toplumsal cinsiyet kimliği söylemsel olarak kurulmuş ırksal, sınıfsal, etnik, cinsel ve bölgesel kimlik halleriyle kesişmektedir (Butler, 2020, s.46). Öte yandan Butler; ırk, cinsellik, etnisite, sınıf ve bedensel yeterlik gibi sıfatlarla ayrıştırılmış feminist

kimlik kuramlarının özneyi her yönüyle kavrayamadığını ve hep listenin sonunda utanç ifade eden bir “vs” ile kapandığını ifade etmektedir (Butler, 2020, s.230).

Feminist kuramda önemli diğer gelişme 1989 ve 1990 yıllarında yazdığı iki makale ile Williams Crenshaw tarafından kavramsallaştırılan “kesişimsellik” kavramıdır. Kesişimsellik kavramı Crenshaw tarafından kavramsallaştırılsa da aniden değil, özellikle siyahi feminizm etkisiyle birlikte yavaş yavaş gelişen bir süreç sonunda ortaya çıkmıştır (Çarpar, 2019, s.2). Crenshaw, feminist teoride ve ırkçılık karşıtı politika söyleminde siyahi kadınların dışarıda bırakıldığını çünkü her ikisinin de ırk ve cinsiyet etkileşimini çoğu zaman doğru bir şekilde yansıtmayan ayrı deneyimlere dayandığını ileri sürmektedir (Crenshaw, 1989, s. 140). Bu dışarıda bırakılma problemi de kesişimsel deneyim, ırkçılık ve cinsiyetçiliğin toplamından daha büyük olduğu için hali hazırda kurulmuş analitik yapı içerisinde çözülemeyecektir (Crenshaw, 1989, s. 140). Crenshaw siyahi kadınlar ayrımcılığı birçok farklı şekilde deneyimleyebileceğinden ayrımcılık meselesini bir kavşaktaki trafığe benzetmektedir (Crenshaw, 1989, s. 149). Ayrımcılık kavşaktaki trafik gibi dört tarafa da gidip gelmektedir ve kavşakta bir kaza meydana gelirse bu durum birçok yönden ve bazen de tüm yönden gelen araçlardan kaynaklanabilmektedir (Crenshaw, 1989, s.149). Kesişimselliğin göz önünde tutulması ayrımcılığın tek ekseninde görülmesinin önüne geçerek oluşabilecek bir marjinalleşme hiyerarşisinin önüne geçmektedir.

Feminist teorideki gelişmeler ve LGBTI hareketi ile birlikte günümüzde toplumsal cinsiyet ifadesi, farklı cinsel yönelim ve kimlikleri içerisinde barındıran ve ikili cinsiyet rejimine karşı çıkan bir kavram haline gelmiştir. Ancak tüm bu gelişmelerin uluslararası ve ulusal politikalara yansımaları zaman almıştır. Avrupa Konseyi (AK) tarafından LGBTI bireylere ilişkin stratejinin kabul edilmesi 2020 yılını bulmuştur. Toplumsal cinsiyet ifadesi yaygın olarak metinlerde kullanılmasına rağmen çok uzun süre toplumsal cinsiyet aslında “kadın” a vurgu yapmıştır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet bakış açısı ve toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması denilse de yapılmaya çalışılan plan ve politikalarda erkeklerin fayda ve ihtiyaçları kadar kadınların da fayda ve ihtiyaçlarının gözetilmesi şeklinde bir politika izlenmesi olmuştur.

Uluslararası insan hakları örgütleri açısından kadın hakları ve toplumsal cinsiyet konusundaki gelişmelerine baktığımızda, 1960'lerden sonra yükselen kadın hakları hareketinin uluslararası düzeyde kendini göstermesiyle birlikte BM düzeyinde Uluslararası Kadın Konferanslarının düzenlendiği görülmektedir. 1975'te Meksika'da düzenlenen I. Dünya Kadın Konferansına 133 hükümet katılırken 6000 sivil toplum örgütü temsilcisi de paralel bir forumda bir araya gelmiştir (UN Women, 2023). Böylece kadının insan hakları konusu ülkeler düzeyinde kadın hareketlerinin ve teorik tartışmaların dışında uluslararası alanda da kendini göstermeye başlamıştır. I. Dünya Kadın Konferansında 1975-1985 yılları "Uluslararası Kadın On Yılı" olarak belirlenmiştir. Bu konferansı 1980'de Kopenhag, 1985'te Nairobi ve 1995'te Pekin Konferansı izlemiştir. Bu Konferansların her biri farklı alanlara değinmiş, kadınların eğitim, sağlık, okuryazarlık, gelire erişim ve iş gücüne katılma konularında geride kaldıkları vurgulanarak toplumsal cinsiyet eşitliği için platformlar oluşturulmuştur (Gedik, 2015, s. 212).

İkinci dalga kadın hareketi ve 1975 yılında BM tarafından "Kadın 10 Yılı" ilan edilmesi sonrası kadınlara yönelik özel önlemler alınması eşitlik anlayışının "fırsat eşitliğinin" ötesine taşınmasına neden olarak pozitif ayrımcılık politikalarını da gündeme getirmiştir (Öztaş, 2004, s. 209). Bazı dezavantajlı grupların uzun süreler boyunca ayrımcılığa maruz kalması nedeniyle tarihsel adaletsizlikleri gidermek ve düzeltmek olumlu eylem politikalarının temel gerekçesini oluşturmaktadır (Bossuyt, 1998, s. 5). Olumlu eylem politikalarından bahsettiğimizde aslında hem fırsat eşitliğinden hem de sonuçların eşitliğinden bahsetmek mümkündür. Bir eşitlik idealinin seçimi, hangi olumlu eylem programlarının istendiğini veya tercih edildiğini ve hangi sosyal adalet toplumu vizyonunu uygulamak istediğini de belirleyecektir (Bossuyt, 1998, s. 8). Fırsat eşitliği kişiler arasındaki rekabete olanak sağlayan ve kişilere seçim özgürlüğü sunan bir eşitlik anlayışıdır (Bossuyt, 1998, s. 8). Gerçek bir fırsat eşitliği elde etmek, toplumun tüm kesimlerinden kişilerin belirli bir sosyal faydaya erişim kriterlerini karşılama konusunda gerçekten eşit şansa sahip olmalarını sağlamak için pozitif önlemler gerektirmektedir (Fredman, 2005, s. 167). Ayrımcılıkla etkin olarak mücadele edilmesi için yasalara ve kurumsal dönüşümlere ihtiyaç duyulduğu kadar günlük hayattaki tutum ve davranışların değişmesi gerekmektedir (Bora, 2012, s. 44).

1970'lerdeki önemli diğeri bir gelişme BM tarafından 19.12.1979 tarihinde CEDAW'ın kabul edilmesidir. Sözleşmeye taraf devletler tüm uygun yollardan yararlanarak kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldırıcı bir politika izlemeyi kabul etmektedirler. CEDAW, mevcut insan hakları sözleşmelerinin kadınların özgül sorunlarını kapsamadığını ve kadınlara özgü düzenlemelere gereksinim duyulduğu ortaya koyması açısından önemli bir belgedir (Berktaş, 2004, s. 9).

1979 yılında BM Genel Kurulunda kabul edilen CEDAW'ın maddeleri toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yaparak dönüştürücü eşitlik yaklaşımıyla taraf devletlere yükümlülükler getirmektedir. Kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan yasal düzenlemelerin yanı sıra gelenek ve uygulamalara ilişkin de uygun önlemler almak taraf devletler açısından bir yükümlülüktür (CEDAW, md.2/f). Taraf devletler iki cinsiyetten birinin aşağı veya üstünlüğü fikrine ya da kalıplaşmış rollere dayanan önyargı, gelenek ve uygulamaların ortadan kaldırılması için tüm uygun önlemleri almalıdır (CEDAW, md.5).

CEDAW metninde her ne kadar "sex" ifadesi yer alsada Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi (Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW Committee) 28 Sayılı Genel Tavsiyesinde konuya şu şekilde açıklama getirmiştir (CEDAW Committee, 2010, parag 5, t.ç.):

Sözleşme yalnızca cinsiyete dayalı ayrımcılığa atıfta bulunsa da, 1. maddeyi 2 (f) ve 5 (a) maddeleriyle birlikte yorumlamak, Sözleşmenin kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı kapsadığını gösterir. Buradaki "cinsiyet" terimi, erkekler ve kadınlar arasındaki biyolojik farklılıkları ifade eder. "Toplumsal cinsiyet" terimi, kadınlar ve erkekler için sosyal olarak inşa edilmiş kimlikleri, nitelikleri ve rolleri ve kadınlar ve erkekler arasında hiyerarşik ilişkilere ve erkeklerin lehine ve kadınların dezavantajlı olduğu güç ve hakların dağılımına neden olan bu biyolojik farklılıklar için toplumun sosyal ve kültürel anlamını ifade eder.

Taraf devletler açısından Sözleşmeyi yerine getirme yükümlülüğü kadın haklarının tam olarak gerçekleştirilmesini sağlama ve hakları erişimi kolaylaştırma anlamına gelmektedir. Komite Sözleşmedeki eşitlik anlayışının maddi eşitliği olduğunu 20.paragrafta şu şekilde açıklamıştır: "Kadınların insan hakları, kadınların konumunu iyileştirmeyi ve bu eşitliği sağlamayı amaçlayan somut ve etkili politikalar ve programlar

da dâhil olmak üzere tüm uygun araçlarla fiili veya maddi eşitliğin teşvik edilmesiyle yerine getirilecektir” (CEDAW Committee, 2010, t.ç.).

CEDAW Komitesi ayrımcılıkla mücadele için üç ana eksen üzerinden ilerleyen bir yol haritasına sahiptir. Bunlardan birincisi, kamu ve özel hukuk kişileri ile bireyler tarafından ayrımcılık yapılmaması için koruma sağlanması ve gerekli yaptırımların uygulanmasıdır. İkinci eksen, somut ve etkili politika ve programlarla kadınların fiili durumunun iyileştirilmesini hedeflemektedir. Son olarak, sosyal, siyasal ve yasal kurumlar aracılığıyla kadınları etkileyen toplumsal cinsiyet ilişkilerinin ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının ayrımcılıkla mücadele adına düzenlenmesi amaçlanmaktadır (CEDAW Committee, 2010, parag 7). Aslında Komitenin sunduğu strateji toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için yalnızca kadın ve erkeklere aynı muamelede bulunma hedefi yeterli değildir. Dönüştürücü eşitlik hedefinin peşinden koşmak, kaynakların ve gücün erkeklerle kadınlar arasında yeniden dağıtılmasını amaçlayan etkili bir stratejiyi de gerektirmektedir (CEDAW Committee, 2010, parag 8). Ana akımlaştırma ile tüm program, politika ve mevzuatın toplumsal cinsiyet bakış açısıyla ele alınarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi hedeflendiğinden ana akımlaştırma stratejisindeki anlayışın dönüştürücü eşitlik anlayışı olduğu söylenebilmektedir (Ecevit, 2021, s. 33).

1.2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASI KAVRAMI VE KAVRAMIN GELİŞİMİ

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin gerçekleştirilmesi için bir strateji ve politikadır. Ana akımlaştırma, toplumsal yaşamla ilişkili olan her bir politika, eylem ve uygulamanın tüm aşamalarında doğuracağı sonuçları göz önünde bulundurarak ayrımcılığa yol açmamak için toplumsal cinsiyet değişkeni açısından da değerlendirilmesidir (Ecevit ve Bayrakçeken Tüzel, 2019, s.59). Ana akımlaştırma politikası izlenirken kadın ve erkeğe eşit şekilde davranılması için düzenlemeler yapılması, kadınlara yönelik geçici özel önlemler alınması ve tüm politikalar benimsenirken toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleşmesi şeklinde üç yöntem kullanılabilmektedir (Koray, 2011, s. 17).

1960'lardan sonra yükselen kadın hakları hareketinin uluslararası düzeyde de kendini göstermesi sonucunda 1975'te Meksika'da I. Dünya Kadın Konferansı düzenlenerek 1975-1985 yılları "Uluslararası Kadın On Yılı" olarak belirlenmiştir. Bu konferansı 1980'de Kopenhag, 1985'te Nairobi ve 1995'te Pekin Konferansı izlemiştir. Bu Konferansların her biri farklı alanlara değinmiş, kadınların eğitim, sağlık, okuryazarlık, gelire erişim ve iş gücüne katılma konularında geride kaldıkları vurgulanarak toplumsal cinsiyet eşitliği için platformlar oluşturulmuştur (Gedik, 2015, s. 212).

BM Genel Kurulu tarafından "Uluslararası Kadın Yılı" olarak ilan edilen 1975'te, kadın ve erkek eşitliğini teşvik etmek, kadınların toplam kalkınma çabalarına dâhil edilmesini sağlamak ve kadınların dünya barışının güçlendirilmesine katkısını arttırmak amacıyla yoğunlaştırılmış eylemlere ayrılması öngörülmüştür (Birleşmiş Milletler, United Nations [UN], 1976). 1975'te yapılan I. Dünya Konferansında hazırlanıp kabul edilen eylem planında hükümetlere ilk kez kadın sorunlarını ele alıp çözüm üretecek komisyonlar, kurumlar veya ulusal mekanizmalar oluşturma, varsa güçlendirme yönünde tavsiye verilmiştir (UN, 1976).

Kadın hakları alanında ulusal düzeyde kurumsallaşma sürecini etkileyen önemli bir etken, 1985 yılında Nairobi'de düzenlenen Dünya Kadın Konferansından sonra yayınlanan "Kadının İlerlemesi için İleriye Dönük Stratejiler Belgesi"dir. Belgenin 57.paragrafında kadınların statüsünün izlenmesi ve iyileştirilmesi için uygun hükümet mekanizmalarının eksik olması durumunda oluşturulması gerektiği yer almaktadır (UN, 1986, s.104). Bu mekanizmaların etkili olabilmesi için hükümetin en üst düzeyinde yapılandırılmaları, kadına ilişkin tüm hükümet politikalarına etki edebilmek için yeterli kaynaklara, taahhütlere ve otoriteye sahip olmaları gerekmektedir.

BM'nin kuruluşunun 50.yılında 1995'te Çin'in başkenti Pekin'de BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı gerçekleştirilmiştir. Konferansta kabul edilen Pekin Deklarasyonunda hükümetler, toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısının bütün politika ve programlara yansıtılacağını garanti ederek kabul edilen Eylem Platformunu uygulamayı kabul ve taahhüt etmişlerdir. Kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele

edilmesi için taraf devletlerin tedbir alma yükümlülüğü CEDAW’da olduğu gibi Pekin Eylem Platformunda da yinelenmiştir.

Nairobi Konferansında, 2000 yılına kadar uygulanmak üzere kabul edilen Strateji Belgesinden sonra birçok hükümet kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek için yasalar yürürlüğe koymuş ve toplumsal cinsiyet perspektifini toplumun tüm katmanlarına yaymak üzere ulusal mekanizmalar kurmuştur. Ancak Pekin Konferansında, Nairobi Konferansından 10 yıl sonra “Kadının İlerlemesi için İleriye Dönük Stratejiler Belgesi”nde belirtilen hedeflerin çoğuna ulaşamadığı tespiti yapılmıştır. Konferansın sonunda kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nda kritik alanlar belirlenerek bu konularda stratejik hedef ve eylemlere yer verilmiştir. Bu kritik alanlar; yoksulluk, eğitim, sağlık, kadına yönelik şiddet, silahlı çatışma, ekonomi, karar alma süreçleri, kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, medya, çevre, kız çocukları başlıkları altında sıralanmıştır. Deklarasyonun “Kadınların İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar” bölümünde; üye devletlerin hemen hepsinde kadınların ilerlemesi için politikalar oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve denetlenmesi için farklı biçimlerde ulusal mekanizmalar kurulduğu; ancak bu mekanizmaların net olmayan görev tanımları, yetersiz kaynaklar, siyasi liderlerin destek olmayışı nedenleriyle bazı durumlarda başarısız olduğu belirtilmiştir (UN, 1995, parag 196).

Deklarasyonda durum tespiti yapıp sorun alanları belirlenerek çözüme yönelik eylemler planlanması dikkat çekicidir. İlk olarak, hem bölgesel hem de uluslararası düzeyde kadınlara yönelik kalkınma ve insan hakları girişimlerinin en üst düzeylerdeki taahhüt eksikliğinden kaynaklanan benzer sorunlarla karşılaştığı tespiti yapılmıştır. Pekin Konferansına kadar yapılan, birbirini izleyen uluslararası konferanslarda politika ve program planlaması yapılırken toplumsal cinsiyet faktörlerinin dikkate alınması ihtiyacı olduğu ifade edilse de pek çok durumda yapılamadığı belirtilmiştir (UN, 1995, parag 198). Kadınların Statüsü Komisyonu ve Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi gibi uluslararası mekanizmalarla birlikte, kadınların ilerlemesiyle ilgili bölgesel organların güçlendirildiği; ancak mevcut sınırlı kaynakların görevlerinin tam olarak yerine getirilmesini engellediği ifade edilmiştir (UN, 1995, parag 199). Politikalarda ve programlarda toplumsal cinsiyete dayalı analiz yapmak ve politikaların

kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkileriyle ilgilenmek için metodolojilerin birçok kuruluştta geliştirildiği ancak çoğu zaman ya uygulanmadığı ya da tutarlı bir şekilde uygulanmadığı tespiti yapılmıştır (UN, 1995, parag 200).

Pekin Deklarasyonunda toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısının bütün politika ve programlara yansıtılacağına devletler tarafından taahhüt edilmesi sonrasında ana akımlaştırmanın anlaşılabilmesi için kavrama ilişkin tanım Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Avrupa Konseyi tarafından yapılmıştır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey (Economic and Social Council, ECOSOC) 18.07.1997 tarihli toplantısının 1997/2 sayılı sonuç metninde kavramın tanımına yer vererek BM sistemi içerisinde ana akımlaştırmanın uygulanması için tavsiyeler vermiştir. Metinde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması şu şekilde tanımlanmıştır (ECOSOC, 1997, I.A, t.ç.):

Toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılması, her alanda ve düzeyde, yasalar da dâhil olmak üzere planlanan herhangi bir eylemin, politika veya programın kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların olduğu kadar erkeklerin de endişelerini, deneyimlerini bütüncü boyutlarda içeren politik, ekonomik ve sosyal alanlardaki politika ve programların işin ayrılmaz bir boyutu haline getirmek için politikaların ve programların oluşturulması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi için bir stratejidir. Sonuç olarak kadınlar ve erkekler haklardan eşit olarak yararlanır ve eşitsizlik devam etmez. Nihai hedef ise toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmektir.

1997/2 sayılı sonuç bölümünde vurgulanan diğer bir husus toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ile kadınlara özgü politika ve programların hazırlanmasının farklı şeyler olduğudur. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının kadınlara özgü politika ve programların, pozitif mevzuata olan ihtiyacın, toplumsal cinsiyet birimlerinin veya odak noktalarının da yerini alamayacağı ifade edilmiştir (ECOSOC, 1997, B).

Toplumsal cinsiyete özgü politikalar ile ana akımlaştırma birbirinden farklıdır. Toplumsal cinsiyete özgü politikalar belirli bir soruna odaklanarak belli bir alandaki sorunu çözmeye çalışırken; ana akımlaştırma mevcut bir politika sürecini yeniden tasarlayarak genel politika anlayışına toplumsal cinsiyet bakış açısını yerleştirerek toplumsal cinsiyet eşitliği

genel hedefine ulaşmayı amaçlamaktadır (Tatlıer Baş, 2011, s. 28). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması sadece ayrımcılık yapılmamasını değil olumlu eylem gibi politikaları gerektirmektedir. Bu nedenle özellikle devletler açısından toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin gerçekleştirilmesi için sadece ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve ayrımcılık yapmaktan kaçınılması değil mevcut eşitsizlikleri de giderecek politikalar izlenmesi önemlidir.

BM tarafından yapılan kavram tanımlaması ve üye ülkelere yönelik tavsiyeler sonrasında Avrupa Konseyi de toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması kavramına ilişkin olarak kavramsal çerçeve, metodoloji ve uygulamaya ilişkin olarak bir rapor hazırlamıştır. Söz konusu raporda yer verilen tanım, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışan kişi ve örgütler tarafından benimsenerek ulusal metinlerde ve çalışmalarda yerini bulmuştur. Avrupa Konseyi tarafından toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisi; “Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin olağan olarak politika yapma süreçlerine dâhil aktörler tarafından her düzeyde ve her aşamada tüm politikalara dâhil edilmesi amacıyla, politika süreçlerinin (yeniden) düzenlenmesi, iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi” şeklinde tanımlanmıştır (Council of Europe [COE], 1998, s.15, t.ç.).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması hem politik hem de teknik bir süreçtir. Politika tasarlamaya ilişkin yeni süreçler içerir. Politika üretmenin yeni yollarını göstermekle birlikte organizasyonel ve kültürel değişiklikleri de bünyesinde barındırır (COE, 1998, s.15). Ana akımlaştırma yeni bir strateji olmakla birlikte geleneksel eşitlik politikalarının yerini alması mümkün değildir. Özellikle eşitlik politikasının olmadığı ve bunu uygulayacak hiçbir araç veya aktörün bulunmadığı bir toplumda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının başarılı olması pek olası değildir (COE, 1998, s.16). Ana akımlaştırma belli bir bilgi birikimi ve deneyimin üzerine inşa edildiğinde başarılı olabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışması olmayan ülkeler açısından eşitlik politikalarının artık uygulanmasına gerek olmadığı veya bu politikaların terkedilmesi şeklinde anlaşılması tehlikesini barındırmaktadır. Eşitlik politikaları bu alanda uzman kişiler tarafından üretilip uygulanırken, ana akımlaştırma stratejisinde olağan olarak her türlü politika yapma sürecine dâhil olan aktörler tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilmeli ve toplumsal cinsiyet sorunlarıyla ilgilenilmelidir. Bu durum politika üreticisi

ve uygulayıcısı olan aktörlerin daha sıkı iş birliğini gerektirmektedir (COE, 1998, s.18). İlk bakışta toplumsal cinsiyetle ilgili görünmeyen dış politika, silahlı çatışmaların çözümü, uluslararası ticaret gibi birçok politika alanı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin saklı birçok yönünü içinde barındırmaktadır (COE, 1998, s.27).

Belirli bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası olmayan ülkeler önce eşitlik politikası oluşturup sonrasında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisini benimseyebilirler. Avrupa Konseyi belirli bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası oluşturmak için aşağıdaki temel 7 unsurun bulunması gerektiğini ifade etmektedir (COE, 1998, s.24, t.ç.):

- 1) Eşit fırsatlar mevzuatı ve ayrımcılık karşıtı yasalar: Eşitlik mevzuatı, özellikle iş piyasasında, ayrımcılığa karşı bir koruma görevi görür. Bu mevzuat eşitliğin desteklenmesi için gerekli bir temeldir.
- 2) Ayrımcılığa karşı korunmaya yönelik eşitlik ombudsmanları veya eşitlik komisyonları veya konseyleri gibi mekanizmaların varlığı.
- 3) Her düzeyde politika üzerinde etki yaratmak için yeterli araç ve kaynaklara (hem insan hem de mali) sahip güçlü bir ulusal eşitlik mekanizması (idari organizasyon).
- 4) Kadınların veya erkeklerin belirli çıkarlarına hitap eden özel eşitlik politikaları ve eylemleri.
- 5) Her bakanlık bünyesinde eşitlik bölümlerinin veya odak noktalarının varlığı.
- 6) Cinsiyet eşitliği konularında araştırma ve eğitim.
- 7) Cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak.

Avrupa Konseyinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının oluşturma konusunda yol haritası belirlemesi politika geliştirmek isteyen ancak nereden başlayacağını bilmeyen ülkeler açısından oldukça yol göstericidir. Özellikle 1990'lı yıllarda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması gibi oldukça "moda" hale gelmiş bir kavramın uygulanmasının denenmesi diğer tüm toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ortadan kaldırılması sonucunu doğurma riskini barındırdığından uluslararası kuruluşlar tarafından metinler yayınlanması önemli olmaktadır.

Temel değerlerinden biri kadın-erkek eşitliği olan Avrupa Birliği (AB)'ni kuran Avrupa Birliği Antlaşmasında birliğin bütün faaliyetlerinde kadın-erkek eşitliğini destekleyeceği

ve kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliği gidermek için gayret göstereceği yer almaktadır (Dışişleri Bakanlığı, 2011, md.8). Anılan Antlaşma'nın 10. maddesine göre, “Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken, cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaşa veya cinsel yönelime” dayalı ayrımcılıkla mücadele etmeyi amaçlayacaktır (Dışişleri Bakanlığı, 2011).

Avrupa Birliğinin yürütme organı olarak ifade edilebilecek Avrupa Komisyonu 1996 yılından itibaren her düzeydeki politikalarında ve tüm aktivitelerinde kadın erkek eşitliğini teşvik eden ana akımlaştırma ilkesinin topluluk tarafından benimsenen bir politika olduğunu ifade etmektedir (European Commission, 1996, s.2). Komisyon ana akımlaştırma politikasını; eşitliği teşvik etmek için kadınlara yönelik özel önlemlerin sınırlandırılmasını değil, tüm genel politika ve önlemlerin planlanması aşamasında özellikle eşitliğin sağlanması amacıyla söz konusu planların muhtemel etkilerini toplumsal cinsiyet perspektifini dikkate alarak hesaba katmak şeklinde tanımlamaktadır (European Commission, 1996, s.2).

Topluluğun benimsediği ana akımlaştırma ilkesinin temel özelliği tüm politika ve eylemlerde kadın ve erkeklerin koşulları, durumları ve ihtiyaçları arasındaki farklılıklarının sistematik olarak ele alınmasıdır. Komisyon ana akımlaştırmayı; “topluluk programlarının veya kaynaklarının kadınlar için daha erişilebilir hale getirilmesi değil, bunun yerine, kadınlar ve erkekler arasında dengeli ilişkiler kurma arzusunu tüm alanlarda tanıtmak için yasal araçların, mali kaynakların ve Topluluğun analitik ve örgütsel kapasitelerinin eşzamanlı olarak seferber edilmesi” olarak ifade etmektedir (European Commission, 1996, s.2).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramının uluslararası insan hakları örgütlerinin metinlerinde ve ulusal politikalarda yer bulmasıyla birlikte ana akımlaştırma akademik çalışmaların da konusu haline gelmiştir. Ana akımlaştırmanın ne anlama geldiği, hangi aktörler tarafından nasıl uygulanacağı, hangi araç ve yöntemlerin kullanılacağı, ana akımlaştırma stratejisinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarındaki yerinin ne olduğu çalışmalardaki tartışma konularının başında gelmektedir.

1.3. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINA İLİŞKİN LİTERATÜRDEKİ ELEŞTİRİLER

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunda hükümetler toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısının bütün politika ve programlara yansıtılacağını taahhüt etmişlerdir. Ana akımlaştırma stratejisinin uygulanacağı taahhüt edilse bu taahhüdün nasıl gerçekleşeceği konusunda oldukça kafa karışıklığı oluşmuştur. Ana akımlaştırma konusu uluslararası düzeyde gündem konusu haline gelmiş ve literatürde de kavrama ilişkin tartışmalar başlamıştır.

Her ülkenin kendine özgü tarihi ve politik gelişmeleri olduğundan bir anda her ülkenin ana akımlaştırma taahhüdünü yerine getirmesinden söz edilemez. Toplumsal cinsiyet meselesinin kendisi sabit olmadığından, meselenin değişime açık ve karmaşık olduğunu, bunun sonucunda uygulanan politikaların da farklı yaklaşımlar içerdiğini kabul etmek gerekmektedir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisi toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında ve uygulamasında köklü değişiklikler gerektirmektedir. Yalnızca “kadınlara” yönelik politikalar geliştirilmesi değil her türlü politikanın her bir aşamasında toplumsal cinsiyet perspektifi gerektirmektedir. BM ve AK belgelerinde stratejinin uygulanması konusunda “toplumsal cinsiyet perspektifi” ifadesi kullanılsa da bu perspektiften ne kastedildiği açıklamaya muhtaçtır.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının odak noktası bireylerden ziyade gruplardır. Ana akımlaştırma, bireylerin özel ihtiyaçlarına odaklanmak yerine odağını güç ilişkilerinin yapı bozuma uğratılmasına çevirmektedir. Ana akımlaştırma stratejisinin öncesinde kadın ve erkeklere eşit muamelede bulunulması için yasal düzenlemeler yapılması, ayrımcılıkla mücadele politikaları, olumlu eylem politikaları izlenmiştir. Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması stratejisi yeni bir strateji olarak benimsense de fırsat eşitliği, olumlu eylem ve ayrımcılıkla mücadele politikalarının terk edilmesi anlamına gelmemektedir. Bu politikalar birbirleriyle iç içe geçtiği ve birbirinin üzerine inşa edildiği için ve hala tüm bu politikalar açısından gelişmeler olduğu için ana akımlaştırmanın tek başına incelenmesi mümkün değildir (Daly, 2005, s.437).

Booth ve Bennett; eşit muamele perspektifi, kadın perspektifi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin birbirini destekleyici olduğunu ifade ederek “üç ayaklı tabure” metaforunu kullanmaktadır (Booth ve Bennett, 2002, s. 434). Eşit muamele perspektifini içeren ilk ayak, kamusal alanda kadın ve erkeklerin aynı haklara ve aynı fırsatlara sahip olması için yasal eylemleri tanımlamaktadır. Kadın perspektifini içeren ikinci ayak, kadınları dezavantajlı bir grup olarak tanımlayarak kurumsallaşmış ayrımcılık deneyimlerini düzeltmek için özel muameleleri tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet perspektifini içeren üçüncü ayak ise farklılıklara eşit değer verilmesi ve çeşitliliği yönetme anlayışına dayanmaktadır (Booth ve Bennett, 2002, s.434). Booth ve Bennett bu perspektiflerin tümünün daha eşitlikçi bir toplum için birlikte çalıştığını, üç ayaklı taburenin desteklerinden biri zayıf olduğunda eşitliğe ulaşma potansiyelinin baltalanacağını ifade etmektedir (Booth ve Bennett, 2002, s. 434).

Toplumsal cinsiyet eşitliği modelleri üzerinde çalışma yapan Rees; tamircilik, terzilik ve dönüştürücü yaklaşım olmak üzere üç toplumsal cinsiyet eşitliği modeli sunmaktadır (Rees, 2005, s.557). Bunlar; bireysel haklara odaklanan ve bu hakların sağlanmasına ilişkin yasal çözümler sunan tamircilik modeli; özel önlemler, projelerle birlikte dezavantajlı gruplara odaklanan terzilik modeli; son olarak grupların dezavantajlı hale gelmesine sebep olan yapılara ve sistemlere odaklanan dönüştürücü eşitlik modelidir (Rees, 2005, s.557). Rees, 1980'lere kadar olan dönemde toplumsal cinsiyet eşitliğine yasal yaklaşım memnuniyetle karşılansa da etkilerinin sınırlı olduğu ve kadınların özel ihtiyaçlarının olduğu kabul edilerek kadınlara yönelik olumlu eylem politikalarının izlendiği bir döneme geçiş yapıldığını ifade etmektedir (Rees, 2005, s.557).

Booth ve Bennett ile Rees gibi Squires (2005) de feminist politika stratejisini üçe ayırmaktadır (Squires, 2005, s.368). Bu politika stratejilerinden ilki “içermeci strateji” olarak ifade ettiği liberal feministlerce savunulan cinsiyet nötr politikalar izlenmesini; ikinci olarak kadın cinsiyet kimliğinin tanınmasını amaçlayan “tersine çevirme stratejisi”ni; son olarak özneyi doğuran söylemsel rejimleri yapı bozuma uğratmayı amaçlayan “dönüştürücü strateji” olarak ifade edilmektedir (Squires, 2005, s.368).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması dikkati bireylerden ve onların haklarından (eşit muamele) ya da eksiklik ve dezavantajlardan (olumlu eylem) bu tür eşitsizlikleri yaratan sistemlere, süreçlere ve normlara çeviren bir yaklaşım olarak temsil edilmektedir (Daly, 2005, s.437). Ana akımlaştırma, yerleşik süreç ve normlara dayanan ilişkiler ağının bütün yönlerinin ele alınarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenleri ve nasıl sürdürüldüğüne ilişkin bir anlayış sunmayı hedeflemektedir. Hedef bu olsa da toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması yaklaşımının benimsenmesi önemli ölçüde zaman alacak bir paradigma değişikliği olduğundan, eşit muamele ve olumlu eylem önlemlerinin yaklaşımla birlikte geliştirilmeye devam etmesi gerekmektedir (Rees, 2005, s. 559).

Ana akımlaştırma stratejisine ilişkin literatürdeki diğer bir tartışma, stratejinin kimin tarafından uygulanacağına ilişkindir. Ana akımlaştırmanın uygulanmasında 2000'lerin başında temel olarak uzman-bürokratik model ve katılımcı-demokratik model olmak üzere iki yaklaşım kullanılmıştır (Beveridge ve Nott&Stephen, 2000, s.390). Uzman-bürokratik modelde ana akımlaştırma, toplumsal cinsiyet eğitimi almış ve bu konuda gelişmiş bir anlayışa sahip uzmanlar tarafından gerçekleştirilecek bir görev olarak kabul edilmektedir (Beveridge ve Nott&Stephen, 2000, s.390). Katılımcı-demokratik modelde ise çeşitli birey ve kuruluşların politika oluşturma sürecine katılımı ve erişimi teşvik edilerek uzmanların ve yetkililerin hesap verilebilirliği vurgulanmaktadır (Beveridge ve Nott&Stephen, 2000, s.390). Uzmanların ana aktör olduğu uzman bürokratik modelden bireylerin, sivil toplum kuruluşlarının da dâhil olduğu katılımcı bürokratik modele geçiş yapılması uygun olacaktır. Bununla birlikte ana akımlaştırma araçları oldukça çeşitli olduğundan bu araçların her birinin farklı aktörlerce kullanılmasına ve farklı aktörlerin bir arada çalışmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Karar alma süreçlerinin kapsayıcı olması ve serbest diyalog ortamında gerçekleştirilmesi farklı perspektiflerin sürecin içine dâhil edilmesine katkı sağlayarak elde edilen çıktılarının daha fazla kişi tarafından anlaşılır ve kabul edilebilir bulunmasını sağlamaktadır (Squires, 2005, s. 381).

Ana akımlaştırmanın uygulanması için politika yapıcıların beceri edinmesi, bir dizi yöntem ve prosedürün uygulamaya koyması gerekmektedir. Literatürde bu durum ana akımlaştırmanın “teknokratlaştırılmasına” yönelik bir eğilim olarak okunmaktadır (Beveridge ve Nott 2002; Yeandle Booth ve Bennett 1998, akt Daly, 2005 s.436).

Beveridge ve Nott&Stephen (2000), ana akımlaştırmanın yöneticilerin ayrıcalığı olarak görüldüğü durumlar olabileceğini; ancak yöneticiler politika oluşturma sürecine ve söz konusu politika alanına tamamen aşina olsalar da toplumsal cinsiyet ilişkileri konusunda oldukça gelişmiş bir anlayışa sahip olmalarının ya da toplumsal cinsiyet ilişkileri hakkında uygun bir değerlendirmeye sahip olmalarının pek mümkün olmadığını ifade etmektedir (s.390).

Ana akımlaştırma kavramı sık kullanılan ama az anlaşılan bir terim olduğundan BM, AK, AB düzeyinde kavrama ilişkin açıklamalar yapılmış, rehberler çıkarılmıştır. Hükümetler açısından stratejinin uygulandığı somut örnekler ve bu konudaki deneyim paylaşımları stratejinin uygulanması açısından kolaylaştırıcı olacaktır. Kavrama ilişkin olarak bilgi ve farkındalık olmadığı zamanlarda ülkeler açısından taahhütte bulunmak oldukça kolay ancak uygulaması zor olmaktadır. Taahhütler sonrasında sürdürülebilir ve güçlü bir siyasi irade olması olmazsa olmaz bir faktördür. Pekin Eylem Platformu sonrasında kararlar alınmadan önce toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisinin dikkate alınması fikri yayılmıştır. Strateji benimsense de kavramının içeriği ya hiç anlaşılmamış ya da yanlış anlaşılmıştır. İlk başlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin her yere entegre edilmesi fikri, toplumsal cinsiyet eşitliği artık herkesin sorumluluğunda olduğundan toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine çalışan ofislerin kapatılması gibi bir sonuç doğurmuş veya yerleşik kadın ve fırsat eşitliği kurumlarının rolünü ve statüsünü tehdit etmiştir (Verloo, 2001, s.8; Liebert, 2002, s.250). Ana akımlaştırmanın başlamasıyla birlikte artık toplumsal cinsiyet eşitliği herkesin – ama aslında hiç kimsenin – sorumluluğunda olma riskini barındırmaktadır (Mazey, 2002, s.228; Lombardo, 2003, s.163).

Lombardo ana akımlaştırma stratejisinin benimsenmesinin toplumsal cinsiyet uzmanlığını azaltmak, AB’de kadın politikalarını desteklemek için oluşturulan altyapıları dağıtmak için iyi bir bahane olarak görülebileceği riskini barındırdığını ifade etmektedir (Lombardo, 2003, s.163). Ayrıca Lombardo, cinsiyet eşitliğinin ana akım politikaya dâhil edilmesinin, kadınlara yönelik özel fonlara ve özel programlara artık ihtiyaç kalmadığı için ortadan kalkması gerektiği gibi yanlış bir varsayıma yol açabileceğini ifade etmektedir (Lombardo, 2003, s.163). Bu nedenle yeni stratejiler, eylem planları üzerinde çalışılırken tüm aktörlerin dâhil olduğu süreçler yürütülerek net görev tanımları

yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle hükümetin içindeki koordinasyon biriminin belli olması, sürecin şeffaf ve katılımcı bir şekilde ilerlemesi, etkin bir izleme yapılması önemli olmaktadır.

Ana akımlaştırma stratejisinin uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik güçlü bir siyasi irade gerekmektedir. O'Connor (2014), toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması araçlarının kullanılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik destekleyici bir siyasi taahhüt olmaksızın, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma uygulamasının, süregelen yapısal eşitsizliklerin üstünü örtmeye olanak tanıyacağını iddia etmektedir (s.71). O'Connor'a göre, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik resmi bir taahhüt değil aynı zamanda toplumsal cinsiyet etkisinin ölçülmesi ve bunun şeffaf bir şekilde gösterilmesine izin veren ilgili mekanizmalara da bağlılık gerekmektedir (2014, s.71). Bu mekanizmalar uluslararası örgütler olabileceği gibi ülke içerisindeki bağımsız mekanizmalar da olabilmektedir.

Feminist teori alanından politika uygulama aşamasına geçildiğinde sıkıntılar ve boşluklar oluşmaktadır. Verloo'nun belirttiği ve Hankivsky'nin de vurguladığı gibi "feminist akademik bilgiyle daha dinamik bir bağlantı sağlamamız gerekmektedir" (Verloo, 2001, s.7; Hankivsky, 2005, s.8). Hankivsky toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın, sistem içinde devletle çalışmak ve aynı zamanda onu eleştirmekle ilgili olduğunu belirtmektedir (Hankivsky, 2005, s.8). Hankivsky ana akımlaştırma için devletin toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmasıyla birlikte çalışılacağı için Einarsdóttir (2003)'in "feminist teorinin bilgisine ihtiyaç duyarken müzakere edilebilir olması için aynı bilginin özü asimile edilmeli veya düzenin diline çevrilmelidir" ifadesini kullanmaktadır (Hankivsky, 2005, s.8). Gerçekten de devletle angajman, bir uzlaşma zorunluluğunu ve radikal talepleri politik olarak mümkün olanlara uyarlama ihtiyacını gerektirir (Prugl 2004, s. 6, akt. Hankivsky, 2005, s.8). Ana akımlaştırma stratejisinin geliştirilmesi için politika alanının teori alanından farklı olduğunu kabul ederek çeşitli yollar geliştirilmesi gerekmektedir. Hankivsky, hem politikanın hem de teorinin faaliyet gösterdiği çevreleri ve bu iki farklı alan arasında var olabilen ve bulunamayan ilişki ve kavramsal köprülerin türünü anlamının önemli olduğunu ifade etmektedir (Hankivsky, 2005, s.9). Teori ve politika farklı alanlar olsa da teoriden elde edilen iç görüşler, mevcut toplumsal cinsiyet ana

akımlaştırma çerçevesinin etkinliğini yeniden düşünmek için itici güç sağlamaktadır (Hankivsky, 2005, s.9).

Liebert ana akımlaştırmanın düzenleyici yönergeler, kurumsal veya prosedürel planlara ve yasal yaptırım mekanizmalarına dayanmadığı için siyasi karar alıcıların bunu uygulayıp uygulamama veya nasıl uygulayacakları konusunda geniş takdir yetkisini sahip olduklarını belirtmektedir (Liebert, 2002, s.250). AB düzeyinde eşit fırsatlar ve eşit muamele alanında tavsiyeler, görüşler ve eylem programları gibi bağlayıcı olmayan önlemlerle birlikte yönergeler, düzenlemeler ve kararlar dâhil olmak üzere düzenleyici araçlar ve bağlayıcı yasal hükümler bulunmaktadır (Liebert, 2002, s.250). AB eşitlik direktifleri üye ülkeler açısından bağlayıcı olduğundan, direktiflerle düzenlenen eşit muamele ve ayrımcılık yasağı ilkesinin bağlayıcı hale geldiğini ifade etmek gerekir. Bağlayıcı olan direktifler sonrasında üye ülkelere yönelik eğitim ve danışmanlık araçları, kılavuzlar, uzman desteği, eğitimcilerin eğitimi, iyi uygulama örnekleri sunulması gibi imkânlar sağlanmaktadır. Böylece siyasi ve idari karar alıcılara, ana akımlaştırmayı uygulamak için gerekli olan bilgisel, bilişsel, retorik ve söylemsel araçlar sağlanmaktadır (Liebert, 2002, s.254). Yasal düzenlemeler, bilgi ve kapasite artırımı ve öğrenmeye elverişli kurumsal ortamlara ek olarak devlet kurumları, kadın örgütleri gibi bu alanda çalışanların; aktif olarak kamusal ilgi ve desteği harekete geçirme, toplumsal cinsiyet uzmanlığı oluşturma ve yenilikçi fikirlerin yayılmasını teşvik etme konusunda benimsedikleri stratejilerini gözden geçirmeleri gerekmektedir (Woodward, 1999, s.27 akt. Liebert, 2002, s.254).

Ana akımlaştırma stratejisinin bir önemi de toplumda tüm politika yapımında toplumsal cinsiyetin önemi konusunda farkındalık yaratmasıdır. Kamu idarelerinde çalışan birçok kişi açısından günlük yaşamına ve çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini hesaba katmanın somut bir şekilde ne anlama geldiğini anlamak zor olabilir (Aseskoğ, 2018, s.159). Bunun için toplumsal cinsiyet perspektifinin nasıl dâhil edileceği konusunda eğitimler, programlar, yol gösterici rehberler, iyi uygulama örneklerinin paylaşılması önemli olmakla birlikte bu kaynakların istenildiği zaman erişilebilir olması ve karşılaşılabilecek problemler için ulaşılabilecek iletişim noktaları gerekli olmaktadır.

Ana akımlaştırma stratejisinin bütünleştirici mi yoksa dönüştürücü mü olduğuna yönelik literatürde tartışmalar bulunmaktadır. Ağırlıklı olarak sistemlerin ve süreçlerin içerisinde var olan cinsiyetçiliği ele almayı ve düzeltmeyi hedeflediğinden dönüştürücü bir strateji olarak görülmektedir (Rees, 2005; Polack ve Hafner-Burton, 2000; Mazey, 2002; Hankivsky, 2005; Verloo, 2005; Woodward, 2003). Kavram, içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği ifadesini de barındırdığından aslında toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin de daha ayrıntılı bir tanımını gerektirmektedir. Verloo Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen ifadelerle toplumsal cinsiyet tanımının çeşitlilik perspektifini çağırırsa ve basit “eşitlik ve “farklılık” yaklaşımlarının ötesine geçilse de cinsiyet ikiliğinin sorgulanmayarak pek de tutarlı olunmadığını ifade etmektedir (Verloo, 2005, s.352). Hanvinsky (2005), toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının feminist teoride kaydedilen ilerlemeden kopuk olduğunu; kadınların deneyimlerini, ihtiyaçlarını ve statüsünü bilgilendiren çeşitli koşulları gizleyerek liberal bir soyut kadın kavramına başvurduğunu öne sürmektedir (Hanvinsky, 2005, s.10). Literatür toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın toplumsal cinsiyet ilişkilerini dönüştürme potansiyelini göstermekle birlikte taahhütten sonuca giden yoldaki önemli zorlukları da kabul etmektedir (O’Connor, 2014, s. 71).

Ana akımlaştırmada temel varsayım, izlenen politikaların çoğunun cinsiyete dayalı olduğu, sosyal kurumların inşasında cinsiyetin temel bir unsur olduğu ve cinsiyete dayalı sosyal kurumların cinsiyet eşitsizliğinin sürekli yeniden inşasında önemli bir bileşen olduğudur (Verloo, 2001, s.3). Ana akımlaştırmanın temel varsayımına rağmen Hankivsky, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının dayandığı toplumsal cinsiyet kavramsallaştırmasının modasının açıkça geçtiğini öne sürmektedir (Hankivsky, 2005, s.3). Hankivsky, ana akımlaştırmanın potansiyeline rağmen başarılı olamadığını, feminist teorik temellerden kopuk olduğu için çağdaş feminist gelişmelerin ana akımlaştırma kavramına veya kamu politikası için geliştirilmiş strateji ve araçlara yansımalarla ikinci dalga feminist kuramsallaştırmada çok yaygın olan kadın-erkek ikiliğinin ötesine geçemediğini ileri sürmektedir (Hankivsky, 2005, s.2). Lombardo da toplumsal cinsiyet konusundaki eşit fırsatlar, olumlu eylemler ve ana akımlaştırma gibi stratejilerin ne kadar ilerici olursa olsunlar ataerkil toplumsal bağlamın dayattığı yapısal sınırlar nedeniyle

toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedenlerinden ziyade belirtileriyle mücadelede daha etkili olabileceğini öne sürmektedir (Lombardo, 2003, s.161,170).

Hankivsky, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının mevcut kavramsal çerçevesiyle kullanıldığı sürece herkes için kapsayıcı olmayacağından bir “çeşitlilik ana akımlaştırılması” çerçevesi önermektedir (Hankivsky, 2005, s.3). Bu çerçeveye ırk, sınıf, etnik köken, cinsellik gibi çeşitli baskı biçimlerini merkeze koyarak bunların nasıl birbirine bağlanıp birbirlerini nasıl etkilediği araştırılması mümkün olacaktır (Hankivsky, 2005, s.3). Çeşitliliğin ana akımlaştırılmasıyla ayrımcılığın çoklu biçimlerinin haritalandırılması, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin kendi özel bağlamlarında ve özellikle bunların sınıf, etnik köken, milliyet, cinsel yönelim gibi diğer eşitsizlik yapılarıyla ilişkilerinin anlaşılmasına mümkün olmaktadır (Hankivsky, 2005, s.17). Hankivsky, farklılıkların ana akımlaştırılmasının eşitlik ve sosyal adaletin daha karmaşık bir şekilde anlaşılmasını sağlayacağını ve farklılıkların görünmezliği veya marjinalleşmesi gibi bir durumun söz konusu olmayacağını ileri sürmektedir (Hankivsky, 2005, s.17).

Hankivsky eğer toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın vaadi – yani sosyal adalet – gerçekleştirilecekse, kadınların yaşamları ve deneyimleri, kamusal ve özel alanlardaki yapısal eşitsizlikler ve tüm kesişimsellikleriyle toplumsal cinsiyet hakkında mevcut feminist bilginin bütünleştirmesine acil ihtiyaç olduğunu ifade etmektedir (Hankivsky, 2005, s.19). Eşitlik ana akımlaştırıldığında politika analizinin gerçekleştirilme, benimsenen politikanın geliştirilme, uygulanma ve değerlendirilme şekli de değişecektir. Farklılık siyasetine dayanan bir yaklaşım olarak ana akımlaştırma, kullanılan belirli araçlar farklı olsa bile, sadece cinsiyete göre değil, çok çeşitli eşitsizliklerin üstesinden gelmek için kullanılabilir (Rees, 2005, s.559).

Woodward, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının bazı açılardan kendi başarısının kurbanı olduğunu öne sürmektedir (Woodward, 2008, s.289). Buna göre artık “ana akımlaştırmanın” “toplumsal cinsiyet” ön eki olmadan sıklıkla kullanılan bir politika fiili haline gelmiştir (Woodward, 2008, s.289). Woodward ayrımcılıkla mücadeleye odaklanmanın ayrımcı davranışlar altında yatan yapı ve değerlerle mücadele edilmesi anlamına gelmeyeceğini belirtmektedir (Woodward, 2008, s.298). Woodward toplumsal

cinsiyet ana akımlaştırması yaklaşımının bireysel şikâyetler yerine toplu olarak ilişkileri dönüştürmeyi hedeflediğinden ayrımcılıkla mücadeleye oranla daha güçlü bir yaklaşım olduğunu ifade etmektedir (Woodward, 2008, s.298). Bununla beraber Woodward toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması her yerde mevcut gibi görünse de hiç kimsenin “toplumsal cinsiyet refleksi”nin politika oluşturmanın normal bir parça olduğunu iddia edemeyeceğini ifade etmektedir (Woodward, 2008, s.297).

2000’lerde kabul edilen AB Direktifleri gereği kurulan eşitlik organları belirli temellerle çalışsa da kesişimsellik meselesi kurumların çalışmalarında göz önünde bulundurulmaktadır. Kadınların homojen bir grup oluşturmadığı ve farklı kimlikli aidiyetleri nedeniyle çoklu ayrımcılığa maruz kalabildikleri bilinen bir gerçektir. AB’nin yürütme organı olan Avrupa Komisyonu, “2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi”nde kesişimselliğe vurgu yaparak AB hukukunda, politikalarında ve bunların uygulanmasında farklı kadın ve kız çocuğu gruplarının özel ihtiyaç ve koşullarına cevap verilmesi gerektiğini ifade etmektedir (European Commission, 2020, s.15). Stratejide toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması stratejisinin kesişimsellik “toplumsal cinsiyetin diğer kişisel özellikler veya kimliklerle birleşimi ve bu kesişimlerin benzersiz ayrımcılık deneyimlerine nasıl katkıda bulunduğu” birlikte ele alınarak kullanılacağı vurgusu yapılmıştır (European Commission, 2020, s. 2).

2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi, Avrupa Komisyonunun toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki 5 yıllık temel eylemlerini belirleyerek AB politikalarının eşitlik perspektifi içermesini taahhüt etmektedir. Stratejinin uygulanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi için hedeflenen önlemler ile toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasının birleştirildiği ikili bir yaklaşıma dayanmaktadır (European Commission, 2020, s. 2). Strateji, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin, cinsiyet ayrımcılığının ve kadınlar ile erkekler arasındaki yapısal eşitsizliğin geçmişte kaldığı, toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir Avrupa elde etmeyi amaçlamaktadır (European Commission, 2020, s. 2). Günümüzde AB’yi etkileyen temel zorlukların hepsinin bir toplumsal cinsiyet boyutu olduğu; temel amacın gücü, etkiyi ve kaynakları adil ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı bir şekilde yeniden dağıtmak, eşitsizlikle mücadele

etmek, adaleti teşvik etmek ve fırsat yaratmak olduğu ifade edilmektedir (European Commission, 2020, s. 15).

1995 yılında Pekin Deklarasyonu ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının o dönem Butler (2020) tarafından ortaya koyulan toplumsal cinsiyet anlayışının gerisinde olarak kadın-erkek eşitliğine vurgu yaptığı açıktır. Zamanla kavram, gerçek anlamıyla farklı kimliklerin içerisinde olduğu bir toplumsal cinsiyet anlayışının tüm plan ve politikalarda göz önünde bulundurularak hareket edildiği bir anlama kavuşmuştur. Özellikle 2020 yılı sonrasında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramının kesişimsellik anlayışı ile birlikte kapsayıcılığının artması için “eşitliğin” ana akımlaştırılması haline geldiği söylenebilir. Ancak toplumsal cinsiyet meselesinin tamamen geride kalabileceği endişesiyle toplumsal cinsiyet eşitliği hala temel bir hedef ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması da benimsenmesi gereken bir strateji olarak durmaktadır. Toplumsal cinsiyetle birlikte eşitlik boyutunun tüm plan ve politikalara entegre edilmesi söz konusu olsa da AB direktifleri belli ayrımcılık temellerinde koruma sağlamaya devam etmektedir. Toplumsal cinsiyet temeli AB eşitlik direktifleri doğrultusunda eşitlik kurumlarının çalışma yapacağı temellerden biridir. Bazı eşitlik kurumları yalnızca toplumsal cinsiyet konusunda çalışma yaparken bazı eşitlik kurumları diğer çalıştığı temellerle birlikte toplumsal cinsiyet konusunda da görev yapmaktadır. Kurumların çalışma alanları toplumsal cinsiyet (gender) olarak ifade edilebildiği gibi toplumsal cinsiyet temeline ek olarak bazı kurumlarda cinsel yönelim (sexual orientation) ve cinsiyet kimliği (gender identity) temelleri de çalışılan ayrımcılık temelleri arasında sayılmaktadır. Bir sonraki bölümde eşitlik kurumlarının oluşumu, görev ve yetkileri ile ana akımlaştırma stratejisinin uygulanması açısından kullanabilecekleri veya kullanılmasına destek olabilecekleri araçlara yer verilmektedir.

2. BÖLÜM

EŞİTLİK KURUMLARININ GÖREV VE YETKİLERİ İLE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ ANA AKIMLAŞTIRMADA KULLANABİLECEKLERİ ARAÇLAR

2.1. EŞİTLİK KURUMLARI

Eşitlik kurumları ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamelenin teşvik edilmesi için uzmanlaşmış kamu kurumlarıdır. Bu kurumlar; istihdam, serbest meslek ile mal ve hizmetlere erişim konularındaki AB eşitlik direktifleri ile kurulmuştur. AB Direktifleri, AB üyesi ülkeler açısından bağlayıcıdır ve içeriğindeki konular bağlamından asgari standartları belirlemektedir.

Kadın-erkek eşitliği AB'nin temel ilkelerin biridir ve topluluğun tüm faaliyetlerinde bu eşitliğin sağlanması için gerekli önlemlerin alınması zorunlu kılınmaktadır. Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın 2. ve 3.maddelerinde kadın-erkek eşitliğinin Birliğin temel değerlerinden biri olduğu ve bu eşitliğin sağlanması için Birliğin destek vereceği ifade edilmektedir (Dışişleri Bakanlığı, 2011).

AB hukukunda ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik konuları ağırlıklı olarak direktiflerle düzenlenmektedir. “Eşit muameleyi yerleştirip geliştirecek organlar” başlığıyla ifade edilen eşitlik kurumlarının oluşturulması 2000/43/EC, 2002/73/EEC, 2004/113/EC ve 2006/54/EC sayılı direktiflerde düzenlenmiştir¹.

¹ Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişiler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi md.13

İstihdam, Mesleki Eğitime, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarına Erişimde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2002/73/EEC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi md.8

Mal ve Hizmetlere Erişim ile Tedarikte Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/AT Sayılı Konsey Direktifi md.12

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin (Yeniden Düzenleme) 2006/54/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi md.20

AB eşitlik direktifleri uyarınca ırk/etnik köken ve cinsiyet/toplumsal cinsiyet temellerinde eşitlik kurumu kurulması gerekmektedir. Çoğu ülkedeki eşitlik kurumları yaş, engellilik, cinsiyet kimliği, sağlık durumu, din veya inanç, cinsel yönelim, sosyo ekonomik statü ve daha birçok temelde çalışmaktadır (European Network of Equality Bodies [Equinet], 2022, s.1). Bazı ülkelerde eşitlik kurumlarının çalıştığı temeller sınırlı olarak sayılmamıştır. Ülkelerin birçoğunda yalnızca bir eşitlik kurumu bulunmaktadır; ancak bazı ülkelerde örneğin engellilik, cinsiyet temelinde olmak üzere farklı temele dayalı olarak ayrımcılığa uğrayan kişileri korumak için iki veya üç kurum bulunmaktadır (Equinet, 2022, s.1).

2004/113, 2006/54 sayılı direktifler ayrımcılık temeli olarak açıkça cinsiyet özelliklerinden bahsetmemektedir. Cinsiyet özellikleri AB Direktiflerinde açıkça yer almasa da bazı üye ülkeler ulusal eşitlik mevzuatlarında cinsel yönelime veya cinsiyetin daha geniş bir yorumuna yer vermişlerdir. Birçok ülkedeki ulusal mevzuat çoklu ayrımcılıkla özel olarak ilgilenmez, ancak uygulamalarında çoğu eşitlik kurumu çoklu ayrımcılığa maruz kalmış kişilerin özel ihtiyaçlarını dikkate almaktadır (Equinet, 2022, s. 1).

2.1.1. Eşitlik Kurumlarının Oluşumu

Eşitlik kurumlarının oluşturulması 2000/43/EC, 2002/73/EEC, 2004/113/EC ve 2006/54/EC sayılı direktiflerde düzenlenmiştir. Direktiflerde üye ülkelerce kurulacak kurumlara ilişkin olarak detaylı bilgi yer almaması üye devletlerin kendi koşullarına göre bir organ belirlemesine imkân vermektedir.

Soğuk Savaşın sona ermesi ve demokratikleşme hareketi ile birlikte 1990'lı yıllarda uluslararası insan hakları mekanizmalarına ek olarak ulusal düzeyde insan hakları mekanizmalarının kurulmasına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. Eşitlik kurumlarının kurulmasından önce 1993 yılında insan haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışacak ulusal kurumların kurulmasına ve bu kurumların asgari standartlarına ilişkin "Paris Prensipleri" olarak bilinen ilkeler kabul edilmiştir. Bu ilkelerin kabul edilmesinden sonra ülkelerde ulusal insan hakları kurumları oluşturulmaya başlanmıştır. Eşitlik

direktifleri sonrasında bazı ulusal insan hakları kurumları eşitlik organı olma görevini de üstlenmişlerdir. Paris Prensiplerine göre kurulacak insan hakları kurumlarının taşıması gereken nitelikler, eşitlik kurumları açısından da geçerli olduğu için kısaca Paris Prensipleri hakkında bilgi verilmesi yararlı olacaktır.

İlk olarak 1946 yılında BM Ekonomik ve Sosyal Konsey, üye devletleri bilgilendirme grupları veya yerel insan hakları komiteleri kurmayı düşünmeye davet ederek ulusal kurumlar konusunu ele almıştır (UN, 2010, s.7). 1991 tarihinde Paris’te İnsan Hakları Komisyonu tarafından gerçekleştirilen uluslararası çalıştaydaki ulusal insan hakları kurumları kurulması fikri üzerinde yürütülen çalışma sonucunda “Paris Prensipleri” ortaya konulmuştur. Paris Prensipleri olarak bilinen “Ulusal Kurumların Statüsüne İlişkin İlkeler” BM Genel Kurulu tarafından 20.12.1993 tarihinde kabul edilmiştir. 1993 yılında Viyana’da düzenlenen Dünya İnsan Hakları Konferansı da ulusal insan hakları kurumları açısından bir dönüm noktası olmuştur. Dünya İnsan Hakları Konferansı, ulusal kurumların insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, insan hakları ihlallerinin giderilmesindeki önemli ve yapıcı rolünü teyit etmiştir (UN, 1993a, parag 36).

Ulusal kurumlarının yetkileri temel olarak insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasına yöneliktir. Bu kurumlar devlet yapısının içinde yer alsalar da diğer devlet kurumlarına benzememektedirler. İnsan hakları niteliği gereği temel olarak devlete karşı ileri sürülen haklardır. Bu nedenle Ulusal İnsan Hakları Kurumları (UİHK) genellikle kendilerini, kendilerini oluşturan ve finansmanlarını sağlayan hükümetlerin eylemlerini eleştirirken bulurlar (UN, 2010, s.13). UİHK’ler tamamen tarafsız olmaları gereken kurumlardır. Hükümetten bağımsız olmakla birlikte bir sivil toplum örgütü gibi de çalışmamalıdır. UİHK’ler güçlü bir ulusal insan hakları sisteminin merkezi unsuru olmakla birlikte hükümet ve sivil toplum arasında “köprü” görevi de görmektedir (UN, 2010, s.13).

UİHK’lerin yetkileri olabildiğince geniş tutularak oluşumu ile görev ve yetkileri anayasa veya yasalarda açıkça yer almalıdır (UN, 1993b, Competence and responsibilities md.2). Paris Prensipleri uyarınca ulusal kurumlar; insan hakları sorunlarına ilişkin hükümetin dikkatini çekmek ve tavsiyeler vermek, ulusal duruma ilişkin uluslararası standartlar bağlamında rapor hazırlamak, BM sistemi içerisindeki kuruluşlarla işbirliği yapmak,

insan haklarına ilişkin eğitim ve farkındalık artırma faaliyetlerinde bulunma sorumluluklarına sahip olacaklardır (UN, 1993b, Competence and responsibilities md.3).

Paris Prensipleri ulusal kurumlara ilişkin temel standartları belirlemektedir. Prensipler uyarınca kurulacak kurumlar kendi ülke gerçeklerine uygun bir çerçevede belirlenebilmektedir. Bu kurumlarda görev yapacak üyeler, seçim veya başka bir yolla belirlenebilse de çoğulculuğun sağlanmasına dikkat edilmelidir (UN, 1993b, Composition and guarantees of independence and pluralism, md.1). Kurumun hükümetten bağımsız olarak çalışabilmesi için yeterli bir mali kaynak ile kendi personeline ve kendi çalışma tesisine sahip olmalıdır (UN, 1993b, Composition and guarantees of independence and pluralism, md.2).

Paris Prensiplerinin ek ilkeleri uyarınca bir ulusal kuruma şikâyet ve başvuru alma yetkisi verilebilmektedir. Ulusal kurumlar, başvurulara ilişkin bağlayıcı kararlar alabilir veya uzlaştırma yoluyla başvuruları sonuçlandırabilmektedirler. Başvuru sahiplerine yol gösterebilir veya yetkili mahkemelere yönlendirebilirler. Hak arama konusunda sıkıntılarla karşılaşıldığı düşünülüyorsa kurum tarafından bu duruma ilişkin kanunlara veya diğer düzenlemelere ilişkin iyileştirme tavsiyesinde bulunabilir. Tüm UIHK'lerin genel veya özel insan hakları konularında raporlama yapma sorumluluğu olsa da yarı-yargısal yetki denilen bireysel başvuru alma konusunda yetkilerinin olması seçimlik olarak düzenlenmiştir (Carver, 2010, s.12).

Ulusal insan hakları kurumları açısından asgari standartlar olsa da farklı modellerde kurulabilirler. İnsan hakları komisyonu, insan hakları enstitüsü veya merkezi, ombudsman gibi ülkeye ve geleneklere göre çeşitli isimlere sahip kurumlar kurulabilmektedir (UN, 2010, s.14). Ulusal insan hakları kurumları AB eşitlik direktifleri sonrasında eşitlik kurumu olma görevini de üstlenebilmektedir. Tek bir kurumsal yapılanma mevcut olduğunda bu kurumların görev ve yetki alanları daha geniş olmaktadır. Bir sonraki bölümde eşitlik kurumlarının sahip olduğu görev ve yetkilere ilişkin mevcut düzenlemelere yer verilecektir.

2.1.2. Eşitlik Kurumlarının Görev ve Yetkileri

Paris Prensipleri sonrasında ve eşit muameleyle ilişkin direktiflerin öncesinde, Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (European Commission against Racism and Intolerance [ECRI]), Paris İlkelerini de göz önünde bulundurarak 1997 yılında “Ulusal Düzeyde Irkçılık, Yabancı Düşmanlığı, Antisemitizm ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele Konusunda Uzmanlık Organları” başlıklı “2 No’lu Genel Politika Tavsiye Kararı”nı hazırlamıştır. ECRI tavsiye kararında bir eşitlik organının nasıl olması gerektiğine dair kapsamlı bilgiler vermiştir. Paris Prensipleri ve ECRI’nin tavsiye kararı bağlayıcı değildir. AB üyesi ülkeler açısından eşitlik kurumları kurulması zorunludur ancak bu kurumların hangi yetki ve görevlere sahip olması ve nasıl çalışması gerektiğine dair çok az bilgi yer almaktadır. AB Direktiflerinde sadece eşitlik kurumlarının temel işlevlerine ilişkin yetkilerinden bahsetmektedir (Equinet, 2022, s. 3).

ECRI’ye göre eşitlik kurumlarının üç ana işlevi bulunmaktadır. Bunlar; eşitliğin teşvik edilmesi ve ayrımcılığın önlenmesi, ayrımcılığa ve hoşgörüsüzlüğe maruz kalan kişilere destek ve onlar adına dava açılması ile şikayetler hakkında karar alma biçimindedir (ECRI, 2018, parag 10). Şikayet başvurularına ilişkin karar verme yetkisi seçimsel olarak belirlenebilmektedir. AB üyesi devletler eşitlik organlarının ayrımcılıkla ilgili araştırmalar yapmak, bağımsız raporlar yayınlamak, mağdurların ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerinde yardım sağlama konularında yetkilere sahip olmasını sağlayacaklardır (Aydın, 2014, 2002/73/EEC, md.8a). Bu yetkilerin yanında ayrımcılık mağdurlarının şikayetlerini alma ve hukuki yardım sağlama, eşitlik konusunda veri toplama ve araştırma yapma, hükümetlere ve kanun koyuculara tavsiyelerde bulunma, farkındalık yaratma, iyi eşitlik planlarını ve uygulamalarını hayata geçirebilmeleri için işverenler, hizmet sunucular, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte çalışma şeklinde görev ve yetkilere sahip olabileceklerdir (Equinet, 2022, s. 2).

ECRI toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin eşitlik kurumlarının çalışmalarının ayrılmaz bir parçası olduğunu ifade ederek bu kurumların plan ve faaliyetlerinde hem kadınların hem de erkeklerin ihtiyaçlarının, durumlarının ve deneyimlerinin eşit şekilde dikkate alınıp alınmadığının ve ele alınıp alınmadığının analiz edilmesi gerektiğini

belirtmektedir (ECRI, 2018, parag 23). Aynı zamanda Avrupa Konseyi İnsan Hakları Komiserinin 2015 yılında ifade ettiği gibi ikili cinsiyet kategorizasyonunu reddeden analizlerle birlikte trans ve interseks kişilerin durumu da dikkate alınmalıdır (ECRI, 2018, parag 24).

Irk Eşitliği Direktifi olarak bilinen 2000/43/EC sayılı Direktif, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve eşit muamele ilkesinin yerleştirilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz gibi kavramlara ilişkin tanımlamalar yapılmıştır ve bu tanımlar korunan hukuki temeller değiştirilerek diğer direktiflerde de yer almıştır. Irk Eşitliği Direktifinin kapsamını istihdam ve çalışma koşulları oluşturmaktadır. İşe alma ve mesleki açılarından eşit muamele ilkesine genel bir çerçeve getiren Irk Eşitliği Direktifiyle uyumlu olarak cinsiyetle ilgili Cinsiyet Eşitliği Direktifi olarak bilinen 2002/73/EEC sayılı Direktif hazırlanmıştır. Direktifte doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz kavramının yanı sıra cinsel taciz kavramı da tanımlanmıştır². Direktifle cinsiyete dayalı olarak işe alım, serbest mesleğe veya mesleklere erişim, her kademedeki terfi şartları, mesleki eğitim, staj, çalışma şartları, işçi veya işveren örgütüne üyelik ve işten çıkarmayla bağlantılı herhangi bir süreçte ayrımcılık yasaklanmaktadır (Aydın, 2014, 2002/73/EEC, md.3).

İşgücü piyasası dışındaki alanlarda da cinsiyete dayalı ayrımcılık gerçekleştiğinden 2002/73/EEC sayılı Direktife ek olarak mal ve hizmetlere erişimde ve tedarikte eşit muamele ilkesine ilişkin 2004/113/AT sayılı Direktif ortaya konulmuştur. Diğer direktiflerle uyumlu olarak doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz kavramlarının tanımlarına yer verilmiştir. Bununla birlikte cinsiyete dayalı olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık talimatı vermek de ayrımcılık olarak kabul edilmiştir (Aydın, 2014, 2004/113/AT, md.4). Kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamak amacıyla olumlu eylem politikalarının uygulanmasının ayrımcılık olarak sayılmayacağı ifade edilmiştir (Aydın, 2014, 2004/113/AT, md.6; 2006/54/EC, md.3).

² Cinsel Taciz: Kişinin onurunu çiğnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan ve kişinin isteği dışında gerçekleşen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavidir (2002/73/EEC sayılı Direktif md.2/2).

Eşitlik hukukunda çok önemli bir düzenleme ispat yükünün yer değiştirmesidir. Ayrımcılığa uğradığını düşünen kişiler mahkeme veya yetkili bir kuruma başvururken ayrımcılığı ilişkin gerçekleri ortaya koyabiliyorsa bundan sonra eşit muamele ilkesinin ihlal etmediğini ispat etmek davalıya ait olmaktadır (Aydın, 2014, 2004/113/AT, md.9; 2006/54/EC, md. 19). Ayrımcılık kendini birçok şekilde gösterebilmektedir ve ispatı oldukça zordur. Bu nedenle iddia eden iddiasını ispatla yükümlüdür ilkesine eşitlik hukukunda bir istisna getirilmiştir.

2004/113/AT sayılı Direktifle getirilen diğer önemli bir düzenleme mağdurlaştırmaya ilişkin 10.maddedir. Anılan maddeye göre üye devletler kişiler ayrımcılığa uğradıklarıyla iddiasıyla ilgili yerlere başvuruları sonrasında tepki olarak gerçekleşebilecek misillemelerden korumak için ulusal mevzuatlarında düzenleme yapmalıdırlar.

2006/54/EC sayılı Direktifin 29. maddesinde üye devletlerin Direktifte bahsedilen alanlarda kanun, tüzük, idari hüküm, politika ve faaliyet hazırlığında ve uygulanmasında kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin aktif bir biçimde hesaplanması gerektiği ifade edilerek toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırmasına değinilmiştir.

Eşitlik direktifleri uyarınca üye devletlerin, ırk ve etnik kökene ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit muameleyi yerleştirip geliştirmek üzere organ veya organların görevlendirilmesi gerekmektedir. Bu organlar ulusal düzeyde insan haklarını veya bireylerin haklarını koruma görevi üstlenmiş ajanların bir parçası olabilirler.

2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi hem kamuda hem de özel sektörde istihdam, meslek ve mesleki eğitimle ilgili olarak din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde taciz dâhil olmak üzere doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrımcılık temelleri açısından kapsamı daha geniş olmakla birlikte eşitlik kurumlarına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte üye devletler eşitlik kurumlarının yetkilerini istihdam ve meslek, mal ve hizmetlere erişim ve arz, eğitim, sosyal koruma ve sosyal avantajlar alanlarında; cinsiyet, cinsel yönelim, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik ve yaş temellerini kapsayacak şekilde yükümlüklerini genişletmişlerdir (European Commission, 2018, parag 17).

2006/54/EC sayılı Direktifin 20/2. maddesinde üye devletlere gelecekte kurulabilecek bir Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi Avrupa'daki eşdeğer organlarla uygun düzeyde bilgi alışverişi yapılmasını sağlama şeklinde bir yükümlülük getirilmiştir. Yine 2010/41/EU sayılı Direktifin³ 11/2. maddesinde de Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi karşılık gelen Avrupa organlarıyla uygun seviyede bilgi akışını sağlamak üye devletlerin yükümlülükleri arasında sayılmıştır. AB ülkeleri açısından eşitlikle ilgili konularda iş birliği ve iletişimin sağlanması oldukça belli standartları sağlamak açısından önemli görülmektedir.

Ulusal ölçekte görev yapacak eşitlik organlarının hangi görev ve yetkilere sahip olacağına, çalışma yöntemlerine ilişkin ayrı ve detaylı bir direktif ortaya konulması gündemde olan bir konu olsa da henüz bu konuda bir ilerleme kaydedilmemiştir. Her ülke açısından farklı yapılarda kurumlar kurulabilse de asgari standartların net olmaması ülkeler içerisinde farklı uygulamalar olmasına ve bazı ülkelerde yetersiz insan kaynağı ve finansal kaynak nedeniyle mevcut görevlerini yerine getirememelerine sebep olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği veya kadın-erkek eşitliği özelinde çalışan ve kurumun isminde bu hususu belirten 5 eşitlik kurumu bulunmaktadır⁴. Bununla beraber tüm eşitlik kurumları toplumsal cinsiyet temelinde çalışma yapmaktadırlar. Bazı kurumların görev alanı içerisinde yalnızca toplumsal cinsiyet (gender) yer alırken bazılarında toplumsal cinsiyet temeline ek olarak cinsel yönelim (sexual orientation) ve cinsiyet kimliği (gender identity) temelleri de kapsama alınmıştır. Kurumlar özel olarak yalnızca toplumsal

³ Serbest Meslek Sahibi Sıfatıyla Bir Faaliyette Bulunan Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanması ve 86/613/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Yürürlükten Kaldırılması Hakkında 2010/41/EU Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

⁴ Bu kurumlar şunlardır:

Belçika Kadın-Erkek Eşitliği Enstitüsü

Hırvatistan Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı

Estonya Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komiseri

Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu

İspanya Kadın Enstitüsü

Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu dışında anılan diğer eşitlik kurumları Equinet'in 2015 yılında hazırladığı "Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın, Tacizin ve Eşitsizliğin Devam Etmesi" başlıklı rapora dayanak olan ankette, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını desteklemek ve teşvik etmek için çalışma yaptığını bildirmemiştir.

cinsiyet açısından görevlendirilmese de toplumsal cinsiyet konusu kurumların çalışmalarında önemli bir yer tutmaktadır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması konusunda özel bir yetkileri olmasa da sahip oldukları görev ve yetkilerini bu alanda kullanabilmeleri mümkündür.

2.1.3. Eşitlik Kurumlarının Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasında Kullanabilecekleri Görev ve Yetkileri

Ulusal düzeyde eşitlik yasaları politika yapıcılara, işverenlere, hizmet sağlayıcılara yönelik ayrımcılığı yasaklayıcı ve eşitlik ilkesini sağlamak üzere görevler yüklemektedir. Ayrımcılıkla mücadele edilmesi için yalnızca ayrımcılık yapılmaması değil yeni uygulamalar, politikalar, süreçler kullanarak toplumsal değişime katkıda bulunulması gerekmektedir. Equinet tarafından 2016 yılında eşitliği teşvik etmek ve ayrımcılık yasağının ötesine geçmeyi amaçlayan eşit muamele mevzuatındaki yasal görevlerin tasarımı ve uygulamasını inceleyip analiz eden bir çalışma yapılmıştır (Equinet, 2016). “Avrupa’yı Daha Eşit Hale Getirmek: Yasal Bir Görev Mi?” başlıklı çalışma, eşitlik kurumlarına verilen rolleri belirlemek ve değerlendirmek üzere literatür taramasını, Equinet üyesi eşitlik kurumlarının deneyim paylaşımını ve bir anketi içermektedir. Eşit muamele ve ayrımcılık yasağı görevi kapsamında eşitlik direktifleri ve Avrupa Konseyi düzeyinde bazı bilgiler yer alsa da bunların tasarımı veya uygulanması konusunda sınırlı ayrıntı sunulmaktadır (Equinet, 2016, s.8). Bu nedenle hem ülkelerin eşit muameleye ilişkin görev ve yetkileri hem de eşitlik kurumlarının bunların uygulanmasındaki rolü ve katılımını ortaya koymak gerekmektedir.

Equinet eşit muamele mevzuatındaki yasal görevleri uluslararası standartlar bağlamında önleyici görevler, kurumsal görevler ve ana akımlaştırma görevleri olmak üzere üçe ayırmaktadır (Equinet, 2016, s.8). Bu ayrıma göre önleyici görevler, kuruluşların istihdamda, mal ve hizmet sunumunda ayrımcılığı, tacizi önlemek üzere kurumsal değişimi teşvik eden yasal görevleri ifade etmektedir. Kurumsal görevler (örneğin, ayrımcılıkla mücadeleye yönelik politika ve prosedürler geliştirilmesi, eşitlik planlamaları yapılması) çalışanlar veya hizmetlere erişen kişiler için kuruluş içinde ayrımcılık yapılmamasını sağlayabilecek sistem ve süreçler belirlenmesi için kurumsal

değişimi teşvik etmektedir. Ana akımlaştırma görevleri, eşitsiz deneyimler yaşayan sosyal gruplar için eşit sonuçlar elde etmek için mevzuat, bütçeler ve/veya politikalarla sonuçlanan idari sistem ve süreçlerin gerekli kılınmasında kurumsal değişimi teşvik etmektedir. Etki analizi yapılması, eylem planları hazırlanması, kurumsal koordinasyon noktaları belirlenmesi ve ana kurumsal süreçlere eşitlik odağının dâhil edilmesi ana akımlaştırma görevlerine örnek olarak verilebilmektedir.

Eşitlik kurumları eşitlik mevzuatında yer alan görevlerin yerine getirilmesinin sağlanmasında politika yapıcılar, işverenler ve hizmet sağlayıcılarla birlikte çalışarak uzmanlık ve koordinasyon sağlamak konusunda önemli katkılar sunmaktadır. Equinet, eşitlik ilkesi ve ayrımcılıkla mücadele konusunda eşitlik kurumlarının yasada yer alan görevler konusunda farkındalık yaratmak, yasada görev verilenlere rehberlik edecek materyaller üretmek, standartlar oluşturmak ve yasal görevlerin yerine getirilmesine yönelik izleme yapma konusunda görevleri olduğunu ifade etmektedir (Equinet, 2016, s.72).

Eşitlik kurumlarının önemli bir görevi politika belirlemektir. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması toplumsal cinsiyet perspektifinin politika oluşturma süreçlerinin her birinde gözetilmesini gerektiren bir stratejidir. Kamu politikası Gül'ün tanımıyla; “meşru bir toplumsal sorunu ve/veya ihtiyacı gündeme getirerek, çözüm seçeneklerini ve en uygun seçimi (politikayı ya da programı) ortaya koyma ve bu sorunu çözme ya da ihtiyacı giderme yönünde kamusal aktörlerin ya da onların denetimi ya da gözetimi altındaki diğer aktörlerin planlı kararlarını ve eylemlerini” içermektedir (Gül, 2015, s.8). Politika yapımı ve uygulama aşamasında temel aktör hükümetler olsa da politika oluşturma sürecinde çok çeşitli aktörlerin etkisi olmaktadır.

Avrupa Konseyi toplumsal cinsiyet eşitliği standartları konusunda genel bir çerçeve çizdiği tavsiyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir bütün olarak tüm toplumun kaygısı ve sorumluluğu olduğunu vurgulayarak karar alma düzeyi de dâhil olmak üzere toplumdaki tüm aktörlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında sorumlu olduğunu ifade etmektedir (COE, 2007, parag 4,5). Politika yapma sürecine dâhil aktörler tarafından her düzeyde ve her aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi gözetilerek

politika süreçlerinin yeniden düzenlenmesi, iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Çeşitli araçların kullanıldığı teknik bir süreç olduğu kadar politik bir süreç de olan ana akımlaştırma bilgi birikimi ve uzmanlık ile birlikte uygulanabilir hale gelecektir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmada ana akımlaştırma ile birlikte olumlu eylemler ve ayrımcılıkla mücadele politikalarının birlikte uygulanması elzemdir. Uluslararası insan hakları metinleri uyarınca toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama taahhüdünde bulunan hükümetlerin uluslararası kuruluşlar tarafından vazgeçilmez olarak kabul edilen proaktif önlemleri de içeren çeşitli stratejiler izlemeleri gerekmektedir. Bu stratejilere yönelik olarak bir taraftan olumlu eylem/geçici özel önlemleri içeren etkin önlemler diğer taraftan tüm süreçlerde ve politika alanlarında uygulanacak toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması şeklinde ikili bir yaklaşım kabul edilmektedir (COE, 2007, parag 62). Avrupa Konseyi, geçici özel önlemleri de içeren çeşitli eylemler toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında ulusal mekanizmaların geleneksel görevi kabul edilse de anılan eylemler çeşitli aktörlerin de dâhil olması gereken toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasıyla tamamlanması gerektiğini ifade etmektedir (COE, 2007, parag 64).

Tavsiye kararında çoklu ayrımcılık konusuna ayrı bir başlık açılarak cinsiyetin ırk, renk, dil, din gibi diğer faktörlerle birleşimi nedeniyle belirli kadın gruplarının özellikle kırılgan durumda olduğu; bu nedenle cinsiyete dayalı ayrımcılığa ek olarak bir veya birkaç farklı ayrımcılığa aynı anda maruz kaldıkları ifade edilmiştir (COE, 2007, parag 61). Hükümetlerin bu gruplardaki kadınların ayrımcılığa karşı korunması ve fiili eşitliğin sağlanması için özel önlemleri de içeren bir dizi tedbir alması gerekmektedir. Ayrımcılıkla mücadele etmek için gerekli eylemleri koordine edecek kurumsal mekanizmaların varlığı veya kurulması da hükümetlerin bu konudaki siyasi iradesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını gösteren unsurlardan bir tanesidir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planında kadınların ilerlemesi için gerekli kurumsal mekanizmalardan kastedilen hükümet içinde yer alan ve tüm politika alanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dâhil etmek için hükümeti destekleyecek merkezi

koordinasyon birimidir (UN, 1995, parag 201). Ana akımlaştırma stratejisinin uygulanması için toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu yeterli yetkiye ve eylem araçlarına sahip bir hükümet organının bulunması gerekmektedir (EIGE, 2014, s. 4). Pekin Deklarasyonunda ulusal mekanizmanın etkin çalışabilmesi için; kabine üyesi bir bakanın sorumluluğu altında ve hükümetin en yüksek düzeyinde faaliyet göstermek, sivil toplumu da dâhil eden bir kurumsal işleyiş mekanizması, bütçe ve insan kapasitesi anlamında yeterli kaynaklar, toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısını ana görüş olarak yerleştirme amaçlı bir politika izleyerek bütün hükümet politikalarının geliştirilmesini etkileme imkânı biçiminde koşulların gerekli olduğu ifade edilmiştir (UN, 1995, parag 201, 202).

Pekin Deklarasyonunda tek bir mekanizma değil mekanizmalar şeklinde ifade edildiği üzere birden fazla mekanizmanın kadınların ilerlemesinde önemli bir araç olacağı açıktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik mekanizmalar parlamento düzeyinde, bağımsız kurumlarda, ayrımcılık şikayetleri alabilecek ombudsmanlık gibi kurumlar olabilmektedir (COE, 2007, C.72x). Bu mekanizmalar ülke gerçeklerine, ihtiyaçlarına göre çeşitli biçimler alabilmektedir. Bu mekanizmalardan biri de eşitlik kurumlarıdır. Politikalar, tercihler ve ihtiyaçlar çerçevesinde oluşturulmaktadır. Eşitlik kurumları kamu gündemini etkileyen konularda veya kendi tespit ettikleri sorun alanları hakkında hükümetin dikkatini çekebilir. Hükümetten bağımsız olan ve olması gereken eşitlik kurumları kendi görev alanları çerçevesinde birlikte çalıştıkları veya başvuru alıyorsa başvuru aldıkları kişi ve kurumlardan sorun alanları hakkında bilgi sahibi olurlar. Ülkedeki eşitliğe ilişkin sorun alanlarını görünür hale getirerek karar vericilerin dikkatine sunarlar. Hükümetin sorunları görmesini, sorunlar üzerinde düşünmesini ve çözüm üretmek için harekete geçmelerini sağlamak üzere çalışırlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları idarenin içinde olsalar da yeni sorunlar tespit eden, yeni stratejiler geliştiren, bilgi ve uzmanlık toplayan düşünce kuruluşlarıdır (COE, 1998, s.36). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nasıl üstesinden gelineceği ve ayrımcılıkla mücadele konularına odaklandıklarından politika yapıcılara belli toplumsal cinsiyet konularını ele almak için baskı uygulayabilirler. İnsanların toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmanın önemi konusunda bilinçlendirilmesinde ve politikacıların bunu

gerçekleştirmeye yönelik siyasi ihtiyaçlar konusunda bilinçlendirilmesinde belirleyici bir rol oynadıklarından toplumsal cinsiyet çalışmaları için katalizör görevi görürler (COE, 1998, s.36).

Eşitlik kurumları idarenin çalışma şeklini ve politik açıdan neyin kabul edilebilir olacağını bildiği için sistemin bir parçası olarak son derece uzmanlaşmış toplumsal cinsiyet bilgisini idare için anlaşılır, kabul edilebilir ve yararlı bir şeye dönüştürebildiğinden toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına geçişte önemli bir rol oynayabilir (COE, 1998, s.36). Toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmasına yönelik taahhütler ve ayrımcılıkla mücadele yasaları tek başına hedefe ulaşmada yeterli değildir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal mekanizmaların etkin işleyişi stratejilerin doğru şekilde anlaşılması, geliştirilmesi ve kullanılması halinde faydalı olacaktır (COE, 2007, C.63)

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, politika oluşturma ve uygulama süreçlerinin yeniden düzenlenmesi ve iyileştirmesini gerektirdiği için toplumsal cinsiyet meselesinin günlük yaşama entegre edilmesini ve ilgili tüm aktörlerin sürece katılmasına vurgu yapmaktadır. Gündelik politikalarda toplumsal cinsiyet meselesiyle ilgili temel nokta, çoğu durumda meselenin aslında fark edilmemesi olduğu için belirli analitik tekniklere ve araçlara ihtiyaç vardır (COE, 1998, s.29). Meseleyi fark edecek gerekli teknik donanım ve uzmanlığı sahip eşitlik kurumları mevcut görev ve yetkileri çerçevesinde toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma araçlarını kullanarak ve kullanılmasını teşvik ederek toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasında önemli aktörlerden olabilirler.

2.2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA EŞİTLİK KURUMLARININ KULLANABİLECEĞİ ARAÇLAR

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması bir hedef değil toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada bir araç ve stratejidir. Ana akımlaştırma etkin şekilde uygulanmak isteniyorsa toplumsal cinsiyet uzmanlığını da içeren hazırlık ve organizasyon süreci gerekmektedir. Pekin Deklarasyonunda ilk kez yeni bir kavram olarak ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının uygulanmasına ilişkin olarak Deklarasyonun içerisinde bazı uygulama araçlarına da yer verilmektedir. Ana akımlaştırmaya ilişkin düzenlemelerin olduğu paragraflarda özellikle politika ve programların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerine ilişkin analiz yapılmasına vurgu yapılarak etki analizinin önemli bir araç olduğu ifade edilmektedir (UN, 1995, parag 79, 105, 123, 141, 164, 187, 189, 202, 229, 252, 273). Etki analizinin dışında metinde politika ve programların izlenmesi ve bu izleme için mekanizmalar oluşturulması (parag 110e, 303, 309), var olan bilgiyi artırmak üzere eğitimler verilmesi ve farkındalık yaratmak (parag 124g, 231c), toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapılması (parag 231,c) şeklinde ana akımlaştırma stratejisinin uygulanması için kullanılacak araçlara yer verilmiştir.

Pekin Deklarasyonu sonrasında yeni bir strateji olarak gündeme gelen ana akımlaştırmaya artan bir ilgi olsa da kavram oldukça yeni olduğu için ülkeler tarafından uygulamaya nereden başlanacağı ve nasıl uygulanacağı bilinmediğinden uluslararası kuruluşlar bu alanda metinler oluşturarak kullanıma sunmuşlardır. Pekin Deklarasyonunda kullanılacak araçlar ismen sayılsa da daha detaylı bir bilgiye ihtiyaç duyulmuş bunun sonucunda Avrupa Konseyi tarafından toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması kavramı, metodolojisi ve uygulamayı da içeren bir metin hazırlanmıştır.

Avrupa Konseyi ana akımlaştırma için istatistik toplamak, anket yapmak, tahminler yürütmek gibi birçok tekniğin tek bir politika yapıcı tarafından uygulanamayacağını ve belli bir kurumsallaşmaya ihtiyaç duyulduğunu ifade ederek ana akımlaştırmanın uygulanması için bazı teknik ve araçların bir temel oluşturacağını belirtmektedir (COE, 1998, s.30). Bu teknik ve araçlara örnek olarak; istatistikler, anket ve tahminler, fayda-maliyet analizi, araştırmalar, yönergeler, cinsiyet etki değerlendirmesi, izleme yapılması,

farkındalık artırma ve eğitim, kılavuzlar, broşürler ve el kitapları hazırlanması, eğitim materyalleri hazırlanması, konferans ve seminerler verilmektedir (COE, 2018, s.30-35)

Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi'nin ana akımlaştırmaya ilişkin kaynaklarına ek olarak Avrupa Birliği de bu konuya ilişkin olarak çalışmalar yapmaktadır. 2006 yılında kurulan ve 2010 yılında bağımsız bir uzmanlık kuruluşu olarak faaliyete geçen Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (European Institute for Gender Equality, [EIGE]) toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi toplama, deneyim paylaşımı ve uzmanlığa ev sahipliği yapmaktadır (EIGE, 2023a, s.2). EIGE, tüm topluluk politikalarında ve ulusal politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin yaygınlaştırılması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı mücadele de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine katkıda bulunmak, güçlendirmek ve AB vatandaşlarının toplumsal cinsiyet konusundaki farkındalığını artırmak üzere görevlendirilmiştir (European Parliament and of the Council, 2006, md.3). EIGE kuruluş tüzüğünde üye devletlerdeki eşitlik kurumları, araştırma merkezleri, STK (Sivil Toplum Kuruluşu)'lar ve ilgili uzmanlarla iş birliği yaparak görevlerini yerine getirmelerine yardımcı olmakla görevlendirilmiştir (European Parliament and of the Council, 2006, md.8).

EIGE'nin çalışmalarında iki odak alanı bulunmaktadır. İlk olarak; AB üyesi devletlere ve diğer tüm paydaşlara Pekin Eylem Platformunda yer alan alanlarda kadınların ilerlemesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek üzere güvenilir veriler, istatistikler ve göstergeler sağlamaktır (EIGE, 2023a, s.3). İkinci olarak; toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına yönelik araç ve yöntemlerin toplanması ve geliştirilmesi için çalışmalar yapmak ve iyi uygulama örneklerini paylaşmaktır (EIGE, 2023a, s.3).

Çalışmalarında temel odak alanlarından birini oluşturan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasına ilişkin olarak EIGE, kavramı somutlaştırmak ve uygulayıcılara rehber olmak amacıyla internet sitesinde uygulama yöntem ve araçlarına ilişkin rehberlik sunmaktadır. EIGE, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasının uygulanmasında kullanılacak yöntem ve araçları; toplumsal cinsiyet analizi, toplumsal cinsiyet denetimi, farkındalık artırma, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, toplumsal cinsiyet eğitimi, toplumsal cinsiyete duyarlı değerlendirme, toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi,

toplumsal cinsiyet istatistikleri ve göstergeleri, toplumsal cinsiyete duyarlı izleme, toplumsal cinsiyet planlaması, toplumsal cinsiyete duyarlı kamu alımları, paydaş danışmanlığı, kurumsal dönüşüm ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler tutulması şeklinde sıralamaktadır (EIGE, 2023b).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramının soyut bir stratejinin ötesine geçmesi, ülkelere ve uygulayıcılara rehberlik oluşturması için BM, AK ve AB düzeyinde çeşitli rehber metinler bulunmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde eşitlik kurumları tarafından kullanılabilir veya kullanılmasına destek olunabilecek yöntem ve araçlara yer verilecektir.

2.2.1. Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri ve Toplumsal Cinsiyet Analizi

Toplumsal cinsiyet analizi, bir plan/program hazırlığının ilk aşamasını oluşturmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun tanımına göre toplumsal cinsiyet analizi; “kadınlar ve erkekler arasındaki koşullar, ihtiyaçlar, katılım oranları, kaynaklara ve kalkınmaya erişim, varlıkların kontrolü, karar verme yetkileri vb. farklılıkların ve onlara atanan toplumsal cinsiyet rollerinin incelenmesidir” (COE, 2018, s. 21,t.ç.).

Pekin Deklarasyonunda ulusal, bölgesel ve uluslararası istatistik servislerinin, ilgili hükümet ve BM kuruluşlarının kendi sorumluluk alanlarında bireylere ilişkin olarak istatistiklerin cinsiyet ve yaşa göre toplanması, derlenmesi, analiz edilmesi ve sunulması tavsiye edilmiştir (UN, 1995, parag 200a). Toplumsal cinsiyet istatistikleri toplumsal yaşamın her düzeyinde cinsiyetlerin durumunu ve aralarındaki eşitsizlikleri ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet istatistiklerinin üretilmesi, bu farklılıkları veya eşitsizlikleri ortaya çıkarmak için verilerin cinsiyete ve diğer özelliklere göre ayrıştırılmasını ve bir cinsiyeti diğerinden daha fazla etkileyen veya kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal cinsiyet ilişkilerine ilişkin belirli konularda veri toplanmasını gerektirir (UN, 2016, s. 1).

Cinsiyet istatistikleri, cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerden farklıdır ve daha fazlasını içermektedir. Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler mevcut istatistiklerin kadın ve erkekler açısından ayrı ayrı toplanmasına anlamına gelir. Verilerin cinsiyete göre ayrıştırılmış olması, örneğin, veri üretiminde yer alan veri toplama araçlarının toplumdaki cinsiyet rollerini, ilişkileri ve eşitsizlikleri yansıtacak şekilde tasarlandığını garanti etmemektedir (UN, 2016, s.1). Bu nedenle veri üretiminin her aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden eleştirel bir gözle veri üretimi yapılmalıdır (Kurtoğlu ve Bayrakçeken Tüzel, 2021, s.34).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırmasının önemli bir parçası olan toplumsal cinsiyet istatistikleri ve göstergeleri politika oluşturma sürecinde kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve önceliklerine yanıt verilebilmesini sağlar (EIGE, 2019a, s.4). Belli politika alanında, programda ve faaliyette zaman içerisinde gerçekleşen değişiklikleri ölçer ve uygulama sonrasında meydana gelen sonuçların izlenmesi ve değerlendirilmesinin önemli bir parçasını oluşturur (EIGE, 2019a, s.4). Toplumsal cinsiyet istatistiklerinin başarılı bir şekilde tutulması, verilerin yalnızca cinsiyete göre toplanmasını değil hayatın tüm yönlerini yakalayan kavram ve tanımlara dayanması ve verilerde toplumsal cinsiyet yanlılığına neden olabilecek sosyal ve kültürel faktörlerin dikkate alınmasını gerektirmektedir (UN, 2016, s. 1):

AB düzeyinde de eğitim, istihdam, karar verme ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet gibi alanlarda kaynaklara ve fırsatlara erişimde cinsiyetler arası eşitsizlikleri göstermek için ilgili toplumsal cinsiyet göstergeleri tasarlanmıştır (EIGE, 2022a). Bu gibi göstergeler sayesinde belli zaman aralıklarına göre toplumsal cinsiyete ilişkin olumlu veya olumsuz değişimlerin izlenebilmesi mümkün olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet analizi yapılırken değinilmesi gereken başka bir husus kesişimselliklerdir. Bilindiği üzere kadın ve erkekler homojen bir grup oluşturmamaktadır. İyi bir toplumsal cinsiyet analizi yaş, engellilik, azınlıklar, cinsel yönelim, sosyal kimlikler, sosyo-ekonomik durum gibi alt kırılımları içerir ve toplumdaki bu grupların ne tür plan ve programlara ihtiyaç duyduğunu da ortaya koyar (COE, 2018, s.21). Bu nedenle toplumsal cinsiyet istatistikleri tutulurken ve toplumsal cinsiyete ilişkin bir analiz

yapılırken farklı grupların özelliklerinin ve ihtiyaçlarının ortaya konulması gerekmektedir.

2.2.2. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme

İlk olarak 1984 yılında Avustralya, kamu bütçeleme sürecinin toplumsal cinsiyet üzerindeki etkilerini incelemeye başlamıştır. Cinsiyete dayalı bütçeleme özel bir bütçeleme yöntemi değil, bütçeleme sürecine toplumsal cinsiyet perspektifinin dâhil edildiği bir yaklaşımdır. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, cinsiyet eşitliğini ve kız çocuklarının ve kadınların gelişimini desteklemek için maliye politikasını ve idareyi kullanan bir bütçeleme yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır (Stotsky, 2016, s.4). Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, “cinsiyet eşitliğini desteklemek için bütçe sürecinin tüm seviyelerinde cinsiyet perspektifini içeren ve gelirleri ve harcamaları yeniden yapılandıran, bütçelerin cinsiyete dayalı bir değerlendirmesi” anlamına gelmektedir (COE, 2005, s.10, t.ç.).

Bütçeleme, hükümetlerin politik tercihlerini de gösterdiğinden yalnızca basit bir planlama değildir. Hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği taahhüdü toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin kabulü için çok önemli olmakla birlikte hükümet dışındaki paydaşların bu süreci sahiplenmesi ve savunması da önemli bir ihtiyaçtır (Bartle ve Rubin, 2005, s.263). Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ana akımlaştırmanın ayrılmaz bir parçasıdır. Yalnızca kadınlara yönelik politikalarda değil ana akımlaştırmada olduğu gibi tüm politik alanlarda uygulanması gerekmektedir.

Bütçeleme sürecinde genellikle gelir gider kalemleri gösterilerek özel olarak cinsiyetlere vurgu yapılmaz. Ancak cinsiyet nötr olarak görülen bu sürecin sonunda kadın ve erkekler üzerinde farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, kaynakların kadınlar ve erkekler ile kız ve erkek çocukları arasında nasıl dağıldığını gösterir ve bu dağılımın gözden geçirilmesini sağlar. Bu şekilde bir toplumsal cinsiyet analizi ücretsiz işin eşitsiz dağılımının ekonomik etkisi ve bunun kadınlar üzerindeki net ekonomik etkisinin yanı sıra kaynakların aileler içinde eşit olmayan dağılımı gibi bütçelerde ve politika analizlerinde sıklıkla göz ardı edilen kilit konuların dâhil

edilmesine de olanak tanımaktadır (EIGE, 2019b, s.3). Çoğunlukla kadınların içinde olduğu ücretsiz bakım ve üretimin parasal bir karşılığı olmadığı için ekonomi politikalarının dışında kalmaktadır. Bakım ekonomisini genel olarak ekonomik politikalara ve özel olarak da toplumsal cinsiyete dayalı bütçelemeye dâhil etmek, bu nedenle refah verimliliği, maliyetler ve faydalara geleneksel ekonomik kavramlardan çok daha geniş ve daha uygun bir yaklaşımla sonuçlanır (COE, 2005, s.11).

Kamu mali yönetiminde açıklık, doğruluk, hesap verilebilirlik, etkinlik, şeffaflık gibi modern bütçeleme ilkeleri yer almaktadır (Söyler, 2006). Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, mevcut bütçeleme ilkelerini sağlamlaştıran bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım, bütçe süresindeki katılımcılığı, şeffaflığı ve demokratikleşmeyi sağlar. Bütçeleme ile hükümetlerin toplumsal cinsiyet politikalarının görünür hale gelir ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sorumluluk almalarına neden olur. Toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme, toplumsal cinsiyet farkındalığını sağlar ve sonuç olarak sadece iyi ekonomik ve mali yönetişimi değil, genel olarak iyi yönetişime doğru önemli bir adım atılmasını sağlar (COE, 2005, s.12).

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme merkezi hükümet ve yerel yönetimler tarafından uygulanabileceği gibi proje bazında da uygulanabilmektedir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme girişimleri hükümet içinden veya dışından aktörler tarafından başlatılabilir ancak ilk başta irade gereklidir. Uzmanlık bilgisi, kaynaklar, cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler ile gerekli adımlar atılarak toplumsal cinsiyet analizi için veri toplanmaktadır.

Bütçeleme için hangi araç ve yöntemlerin kullanılacağı politikalara, mevcut duruma göre değişkenlik göstermektedir. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme için araçlar ve yöntemler yalnızca harcamaların/gelirlerin dağılımına değil, aynı zamanda istihdam, gelir dağılımı, bakım ekonomisi (özellikle ücretli ve ücretsiz işlerin dağılımı) ve zaman kullanımı üzerindeki etkilere de atıfta bulunmalıdır (COE, 2005, s.17). Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin üç aşaması olduğundan bahsedilebilmektedir. Bunlar; bütçenin toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi, bütçenin toplumsal cinsiyet analizine dayalı olarak yeniden yapılandırılması, toplumsal cinsiyetin bütçe süreçlerinde bir analiz kategorisi olarak ele alınması şeklindedir (COE, 2009, s.15). Toplumsal

cinsiyete duyarlı bütçelemenin sürecin ilk aşaması olan hazırlık aşamasında başlaması ideal olsa da bütçe sürecinin çeşitli aşamalarında toplumsal cinsiyet perspektifinin dâhil edilmesi de mümkündür.

Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, cinsiyeti ekonomi ve diğer politik alanlarda görünür kılmayı amaçladığından yerleşik politik süreç ve uygulamalara meydan okuyan dönüştürücü potansiyele sahip bir araç olarak kabul görmektedir (O'Hagan, 2017, s. 20). Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve ana akımlaştırma için oldukça önemli olan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, sadece cinsiyet eşitliğine değil büyüme oranlarında artışa, genel refaha ve istihdama da önemli katkılar sağlayacaktır.

2.2.3. Paydaş Danışmanlığı (Diğer Kişi ve Kurumlarla İlişkiler)

Paydaş danışmanlığı, sivil toplum kuruluşları ve toplumsal cinsiyet uzmanları da dâhil olmak üzere kadın ve erkeklerin politika oluşturma sürecine dâhil edilmesi ve anlamlı katılımlarının sağlanması sürecidir (EIGE, 2019c, s.3). Pekin Eylem Platformunda kadın ve erkek eşitliği için çalışmak üzere kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları gibi geniş kapsamlı ve çeşitli aktörlerin katılımının hükümetlerce teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (UN,1995, parag 203).

Bir kamu politikasını uygulayan, politikayı etkileyen ve etkilenen ile politikadan yararlanan kişilerin politika oluşturma sürecine dâhil edilmesiyle paydaşların fikirlerini almak ve deneyimlerinden yararlanmak politikaların daha bilinçli uygulanmasına olanak tanımaktadır. Toplumsal cinsiyet paydaş danışmanlığı; toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi için istişareler ile politika döngüsünün tüm aşamalarında genel politikalara toplumsal cinsiyet perspektifini dâhil etmek amacıyla istişareler olmak üzere iki şekilde olabilir (EIGE, 2019c, s.3).

Paydaşların sürece katılımı, katılımın yoğunluğuna bağlı olarak bilgilendirme, danışma ile dâhil etme, iş birliği ve yetkilendirme şeklinde farklılık gösterebilmektedir (EIGE,

2019c, s.6). En düşük katılım paydaşı sadece süreç hakkında bilgilendirme biçiminde gerçekleşirken, orta düzeyde bir katılım anlamına gelen danışmada o politikadan etkilenenlerde geri bildirim almayı amaçlamaktadır. En yüksek katılımın olduğu dâhil etme ve iş birliği biçimindeki katılımı vatandaşların ihtiyaçları anlaşılır; tüm politika döngüsü boyunca ortaklık kurularak alternatifler belirlenir ve olası çözümler seçilmesi mümkün olur (EIGE, 2019c, s.6). Politika yapım sürecinde kurumsal gücün bir kısmının karar alma veya konusunda başka kuruluş ve uzmanlara devriyle de yetkilendirme gerçekleştirilebilir.

2.2.4. Toplumsal Cinsiyet Eğitimi ve Farkındalık Artırma

Genel olarak toplumdaki veya bir kuruluştaki cinsiyet bakış açısını değiştirmek için kişilerin farkındalığını ve bilgisini artırmak gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet farkındalığı artırma, toplumsal cinsiyet eşitliği veya eşitsizliği konusunda genel duyarlılığı, anlayışı ve bilgiyi artırmayı amaçlamaktadır (EIGE, 2019d, s.3). Toplumsal cinsiyet farkındalığını artırma, toplumdaki toplumsal cinsiyet ilgili zorluklara ilişkin olarak genel bir anlayış geliştirmeyi; aynı zamanda değer ve normların gerçekliğimizi nasıl etkilediğini ve eşitsizlik üreten yapıları nasıl desteklediğini göstermeyi amaçlamaktadır (EIGE, 2019d, s.3). Politika süreçlerine dâhil olan aktörlerin bilgilerini artırması özellikle önemlidir. Bu alanda çalışan memurlar kendi çalışma alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tespit etmeli, hedefleri tanımlamalı, politika/plan süreçlerinde toplumsal cinsiyeti dikkate almalı ve tüm programları toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirmelidir. Ancak bu eylemlerin gerçekleştirilmesi yeterli teorik bilgi, pratik beceri ve en önemlisi de tutum ve davranış değişikliği gerektirmektedir.

Farkındalık artırma ve eğitim faaliyetleri bilgi ve anlayışı artıracak ve geniş kesimlere ulaşmayı sağlayacak önemli faaliyetlerdir. BM Kadın Birimi toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimini “beceri, tutum ve davranışlarda değişiklik geliştirmek için bilgi, teknik ve araçlar sağlamayı amaçlayan dönüştürücü bir süreç” olarak tanımlamıştır (UN Women, 2022). Toplumsal cinsiyet eğitimi ulaşılması gereken bir hedef değil tüm tarafları da içermesi gereken bir strateji ve süreçtir. Eğitim ve farkındalık artırmaya yönelik

çalışmalarda özellikle hedef gruplar belirlenip kategorize edilerek girişimlerin başlatılması uygun olacaktır.

Dilin, cinsiyetçiliğin ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yapıldığı ve yeniden üretildiği en güçlü araçlardan biri olduğu belirtilmektedir (Menegatti ve Rubini, 2017). Kadın ve erkeklerin toplumsal konumları, kalıp yargılardan, ön yargılı düşüncelerden etkilenmektedir. Dildeki ifade ve söylemler ön yargılara, tutum ve davranışlara katkıda bulunarak kendini yeniden üretmektedir. Kişilerin bu durumun farkına vararak dildeki alışkanlıklarını değiştirmeleri gerekmektedir.

Farkındalık artırma faaliyetleri, izlenen amaca ve kimin tarafından yürütüldüğüne göre değişebilmektedir. Sivil toplum kuruluşlarının yürüttüğu savunuculuk ve lobicilik faaliyetleri, yerel yönetimler tarafından yürütölen halka açık toplantılar, sunumlar, atölye çalışmaları ve sergiler farkındalık artırma faaliyetlerine örnek olarak verilebilmektedir (EIGE, 2019d, s. 6). Yine farklı aktörler tarafından yürütölebilecek televizyon, gazete, radyo, internet sitelerinin kullanımıyla verilecek mesajları geniş çapta yaymayı amaçlayan girişimler ile broşürler, kitapçıklar gibi basılı materyallerin kullanımı da mümkündür.

Farkındalık artırma faaliyetlerine karar verirken izlenen amaçla birlikte hedef grubun kim olduğu öncelikli olarak belirlenmelidir. Hedef grubun yaş, eğitim, cinsiyet gibi özellikleri kullanılacak yöntemin belirlenmesinde etkilidir. Farkındalık yaratma faaliyetlerinin uzun vadeli ve sürdürölebilir olması gerekmektedir (Heisecke, 2014, s.6). Faaliyetler sonrasında artan bilgilerin tutum ve davranışa dönüşmesi süre alacaktır.

2.2.5. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İzleme

EIGE (2023c), toplumsal cinsiyete duyarlı izlemeyi; “devam eden bir faaliyetin, projenin, programın veya politikanın tasarım ve planlamasının (hedefler, izlenen sonuçlar, planlanan faaliyetler), uygulanmasının ve sonuçlarının toplumsal cinsiyet perspektifinden sistematik ve objektif bir değerlendirmesi” şeklinde tanımlamıştır. Belirli aralıkla

yapılması gereken izlemede toplumsal cinsiyete duyarlı veriler üretilerek belirli izleme göstergeleri oluşturulur. Örneğin EIGE; para, bilgi, zaman, sağlık, şiddet gibi farklı göstergeler belirlemiştir (Ecevit ve Bayrakçeken Tüzel, 2019, s. 94). Belirlenen göstergelerle çeşitli alanlarda kadınların konumları ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ortaya konmaya çalışılır.

İzleme yapacak kişilerin toplumsal cinsiyet uzmanlığına sahip olması gerekmektedir. Bu alanda uzman kişilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini ölçmek ve değerlendirmek için belirlenen göstergeler üzerinden bir izleme yapmaları sağlıklı olacaktır. Yönetim etkinliğini ölçmek için kullanılan süreçler üzerinden, proje sonucunda elde edilenleri tanımlayan çıktılar üzerinden, kullanılan kaynaklar ile sonuçlar arasındaki ilişkiyi ölçen verimlilik göstergeleri üzerinden veya hedef kitlenin özelliklerine ölçmeyi amaçlayan uygulama göstergeleri üzerinden izleme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi mümkündür (EIGE, 2023c).

İzleme, yürütülen çalışmaların istenen amaca ulaşmada etkili olup olmadığının belirlendiği bir öğrenme sürecidir. Bu süreçte elde edilen bilgilerle çalışmalar tekrar ele alınabilir. Hak temelli izleme yapan aktörlerin toplumsal cinsiyete ilişkin yaklaşımları ve temel düzenlemelerini bilen uzmanlar olması gerekmektedir. Bu bilginin kullanımı kamu politikalarına etki edilmesini ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını sağlamaktadır (Kurtuluş ve Bayrakçeken Tüzel, 2021, s. 50).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının soyut bir stratejinin ötesine geçerek teknik bir süreç haline gelmesi belli teknik ve araçların kullanımını gerektirmektedir. Hükümetler veya diğer ilgili aktörlerin yalnızca “toplumsal cinsiyet konusunu ana akımlaştırdık” demesinin ötesinde stratejiyi uygulamak için hangi araç ve teknikleri kullandıklarına ilişkin bilgi vermeleri önemlidir. Çalışmada eşitlik kurumlarının ana akımlaştırmadaki rolünü ortaya koyabilmek için seçilen eşitlik kurumlarının faaliyetleri ana akımlaştırma araçları bağlamında incelenecektir.

3. BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASINDA EŞİTLİK KURUMLARI: DANİMARKA, BİRLEŞİK KRALLIK VE PORTEKİZ EŞİTLİK KURUMLARI ÖRNEKLERİ

Equinet 2015 yılında “Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın, Tacizin ve Eşitsizliğin Devam Etmesi” başlıklı bir rapor hazırlamıştır⁵. Rapor Equinet tarafından yapılan bir çalışmaya ve Equinet üyesi eşitlik kurumları tarafından yanıtlanan bir ankete dayanmaktadır. Ankette kurumlara toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmadaki rolleri sorulmaktadır ve buna yönelik veri sunulmaktadır. Söz konusu verilere göre anket çalışmasına dahil olan 6 eşitlik kurumu politika oluşturmada toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını desteklemek ve teşvik etmek için çalışma yaptığını bildirmiştir (Equinet, 2015, s.25). Bu kurumlar şunlardır; Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, Kuzey İrlanda Eşitlik Komisyonu, İrlanda Eşitlik Kurumu, Malta Eşitliğin Teşviki Ulusal Komisyonu, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu. Çalışma kapsamında faaliyetlerini incelemek üzere bu 6 eşitlik kurumundan üçü seçilmiştir. Coğrafi olarak bakıldığında farklı örnekler seçilmesi açısından ilk olarak bir İskandinav ülkesi olan Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet özelinde çalışan bir örneğin incelenmesi için ise Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu belirlenmiştir. Birleşik Krallık, İrlanda ve Kuzey İrlanda arasından ise hem eşitlik hem de insan hakları kurumu olarak görev yapan ve kuruluş tarihi daha eski olan Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları tezde incelenecek örnekler olarak seçilmiştir.

Eşitlik kurumlarının çalışmalarını ülkedeki yasal eşitlik çerçevesi doğrudan etkilemektedir. Eşitlik kurumları her ne kadar bağımsız olsa ve çalışma konularını kendileri belirlese de ülkedeki hükümet tarafından yürütülen genel toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları eşitlik kurumlarının çalışmalarına yön vermektedir. Bu nedenle eşitlik

⁵ Rapor için bkz. <https://equineteurope.org/publications/the-work-of-equality-bodies-informing-a-new-european-commission-strategy-for-gender-equality/> E.T.: 12.4.2024

kurumlarının faaliyetlerine yer verilmeden önce ülkedeki yasal eşitlik çerçevesi ile toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına ilişkin bilgi verilmektedir. Hükümetlerin içerisindeki koordinasyon birimlerinin hazırladığı çok paydaşlı eylem planları da toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının önemli bir kaynağını oluşturduğundan toplumsal cinsiyet eşitliğinin hedeflendiği eylem planları da incelenmiştir.

Seçilen eşitlik kurumlarının faaliyetleri bir önceki bölümde detaylarına yer verilen ana akımlaştırma araçları bağlamında incelenmiştir. Ülkelerin eşitlik kurumlarının faaliyetlerini incelemek için her üç ülke eşitlik kurumlarının faaliyetleri “toplumsal cinsiyet istatistikleri ve toplumsal cinsiyet analizi”, “diğer kişi ve kurumlarla iş birliği ve ilişkiler”, “toplumsal cinsiyet eğitimi ve farkındalık artırma”, “toplumsal cinsiyete duyarlı izleme” kategorileri kullanılarak incelenmiştir.

Eşitlik kurumlarının kurumsal internet siteleri kurumlara ve kurumların faaliyetlerine ilişkin detaylı bilgilere yer vermektedir. Bu nedenle kurumların internet sitelerinde kapsamlı ve detaylı inceleme yapılabilmektedir. Portekiz eşitlik kurumu yalnızca toplumsal cinsiyet temeli üzerine çalışan bir eşitlik kurumu iken Danimarka ve Birleşik Krallık’ın çalışma alanı toplumsal cinsiyetle birlikte diğer ayrımcılık temellerini de kapsamaktadır. Portekiz eşitlik kurumunun faaliyetleri incelenirken internet sitesinin geneli üzerinde bir inceleme yapılırken diğer iki ülke örneği için internet sitesinde “cinsiyet”, “toplumsal cinsiyet”, “kadın-erkek eşitliği”, “LGBT”, “toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması” kelimeleri taranmıştır.

Eşitlik kurumlarının internet sitelerinde yer alan faaliyetler inceleme yapılabilecek sayıda olduğu için tarama yapılırken belli bir yıl aralığı belirlenmemiştir. Kurumların internet sitelerinde var olan stratejik planları, faaliyet raporları incelenmiştir. Yine internet sitelerinde var olan “yayınlar”, “materyaller” şeklinde sekmelere girilerek konu başlıklarında yukarıdaki paragrafta yer verilen kelime taraması yapılarak hazırladıkları materyaller ve tematik rapor şeklindeki çalışmaları incelenmiştir.

3.1. DANİMARKA İNSAN HAKLARI ENSTİTÜSÜ

Refah devletinin temel taşlarından olan toplumsal cinsiyet eşitliği Danimarka için yüz yılı aşkın bir süredir ön sıralarda yer almaktadır. 1814 yılında cinsiyet eşitliğinin başlangıcı olarak kabul edilen ulusal ilköğretim yasasıyla kız ve erkek öğrenciler için ilköğretim zorunlu hale gelmiştir (Ministry of Foreign Affairs of Denmark, 2024). Yüz yıl sonra 1915'te Danimarkalı kadınlara oy verme ve Parlamento'da aday olma hakkı tanınmış ve kısa süre sonra da eşit ücrete ilişkin mevzuat yürürlüğe konulmuştur (Ministry of Foreign Affairs of Denmark, 2024). 150 yıl önce ülkede başlayan sanayileşme ile kadınlar hızla iş gücünün bir parçası haline gelerek refah sistemine katkıda bulunmuştur (Ministry of Foreign Affairs of Denmark, 2024).

Anayasal monarşiyle yönetilen Danimarka'nın anayasası 1953 tarihli olsa da anayasanın temel özellikleri 1849'a kadar uzanmaktadır (The Constitutional Act of Denmark, 1.Bölüm). Anayasada kadın-erkek eşitliğine yönelik bir hüküm yer almamaktadır. Dünya Ekonomik Forumunun 2006 yılından beri yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi yıllık olarak cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunu ve gelişimini "ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim, sağlık ve hayatta kalma, politik güçlendirme" olmak üzere dört temel boyutta incelemektedir (World Economic Forum, 2023, s.5). 2023 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine göre Danimarka 146 ülke arasında 23. sıradadır.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının dünya çapında baskın strateji olarak kabul edilmesi sonrası Danimarka, ulusal cinsiyet eşitliği çabalarında ana akımlaştırma stratejisini kullanmaya başlamış ve 2000 yılında Cinsiyet Eşitliği Yasası ile ana akımlaştırma kamu otoriteleri açısından bir yükümlülük haline gelmiştir (Madsen ve Agustín, 2018, s.39). 2002 yılında bakanlıklararası hazırlanan eylem planında ana akımlaştırmanın vurgulanmasının devamında 2008 yılına kadar tüm bakanlıklardaki ulusal cinsiyet eşitliği çalışmalarının genel önceliği, cinsiyet ana akımlaştırma stratejisinin uygulanması olmuştur. Hükümetin kalkınma stratejisinde de ana akımlaştırma metodolojik bir yaklaşım olarak kabul edilmiştir (Højlund Madsens, 2016, s.10). Yürürlükte olan 19.12.2022 tarihli ve 1575 sayılı "Danimarka Kadın Erkek Eşitliği Hakkında Kanun" toplumsal cinsiyet konusunda en kapsamlı hükümlere yer veren yasal

düzenlemedir. Anılan Kanun'un 3.bölümü uyarınca, tüm kamu makamlarının kendi alanlarında eşitlik için çalışma ve eşitliği tüm planlama ve yönetime dâhil etme yükümlülüğü vardır (Ligestillingsloven, 2022)⁶.

Madsen ve Agustín (2018), Danimarka'nın toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmasının veya cinsiyet etki değerlendirmesi aracının devlet düzeyinde birkaç feminist yönelimli bireye (femokratlar) bağlı olduğunu savunmaktadır (s.39). Ancak ilerleyen yıllarda ana akımlaştırma çabalarının kurumsallaşması açısından 15.12.2022 tarihinde Danimarka'da Dijitalleşme ve Cinsiyet Eşitliği Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlık, herkesin kendini ifade etme ve toplumsal yaşama katılma konusunda eşit hak ve fırsatlara sahip olabilmesi için kadın, erkek ve LGBT+⁷ bireyler arasında eşitliği teşvik etmek, ayrımcılıkla ve önyargılarla mücadele etmek üzere görev yapmaktadır (Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet, 2023a). Danimarka'da eyalet düzeyinde, kendi alanlarında, politikalarında ve faaliyetlerinde eşitliği teşvik etmekten sorumlu olanlar ilgili bakanlar olsa da ülkedeki Cinsiyet Eşitliği Bakanı, hükümetin genel eşitlik çabaları için itici güç olarak özel bir role sahiptir.

Danimarka'da kadın erkek eşitliğine ilişkin olarak, Kadın Erkek Eşitliği Hakkında Kanun, İstihdam Alanında Kadın ve Erkeklere Eşit Muameleye İlişkin Kanun, Kadın ve Erkekler İçin Eşit Ücrete İlişkin Kanun ile Analık Durumunda İzin Hakkı ve İşsizlik Yardımına İlişkin Kanun olmak üzere dört yasal düzenleme bulunmaktadır. Kadın Erkek Eşitliği Hakkında Kanun ilk olarak 19.09.2007 tarihinde yayımlanarak AB eşitlik direktiflerindeki ilgili hükümler iç hukuka aktarılmıştır. Kadın Erkek Eşitliği Hakkında Kanun kısaca "Eşitlik Kanunu" olarak anılmaktadır. Eşitlik Kanunuyla özel olarak kadın ve erkek eşitliğini teşvik etmek ve toplumun tüm işlevlerinde eşit entegrasyon sağlanması amaçlanmıştır (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 1, md.1). Eşitlik Kanunu AB Direktiflerine de uygun olarak cinsiyet, cinsel yönelim, cinsel kimlik, cinsiyet ifadesi ve

⁶ Danimarka'ya ilişkin bilgi edinebilmek için mümkün olduğu ölçüde İngilizce seçeneği kullanılmıştır. Kanunların yer aldığı internet sitesinde ve Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün internet sitesinde İngilizce seçeneğinin olmadığı durumlarda ülke ve eşitlik kurumu hakkında bilgi edinebilmek için arama motorunun tercümesinden faydalanılmıştır.

⁷ Danimarka Cinsiyet Eşitliği Bakanlığı tarafından internet sitesinde "LGBT+" ifadesi kullanıldığı için bu ifade aynen korunmuştur.

cinsiyet özelliklerine dayalı olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılık ile taciz ve cinsel tacizi yasalamaktadır (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 1 ve 2). Eşitlik Kanunu ile eşitlik ilkesinin teşvik edilmesinin yanı sıra ayrımcılık yasağının ihlali halinde bir yaptırım öngörülmüş olup hakları ihlal edilen kişilere tazminat ödenmesi mümkün hale gelmiştir (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 2, md.3c).

Danimarka Eşitlik Kanununda toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması yerine eşitliğin ana akımlaştırılması ilkesi “Kamu yetkilileri kendi alanlarında eşitlik için çalışmalı ve eşitliği tüm planlama ve yönetim süreçlerine dâhil etmelidir” hükmüyle benimsenmiştir (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 3, md 4). Kanunla bakanlıklar, devlet kurumları ve devlet teşekkülleri açısından her üç yılda bir eşitlik çalışmalarını raporlaştırma görevi verilmiştir (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 3). Cinsiyet eşitliği ile ilgili bakana sunulan raporlarda eşitlik için hedefler belirlenip belirlenmediği ve bu hedeflerin ayrıntılı içeriği ile yönetim ve personelin cinsiyet dağılımı yer almak durumundadır. Yerel yönetimler açısından da belediye kurulu ve bölge meclisinin belediye ve bölge sakinlerine en az üç yılda bir eşitlik çalışmaları hakkında raporlama yapma yükümlülüğü bulunmaktadır (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 3, md.5a). Eşitlik çalışmalarına ilişkin raporlama yapılması ana akımlaştırma stratejisinin görünür hale gelmesi ve hesap verilebilirliğin sağlanması açısından önem taşımaktadır. Bu raporlama sayesinde farklı aktörler tarafından çalışmalara ilişkin izleme yapılması mümkün hale gelmektedir.

Cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere yasal düzenlemeler geliştirilmesi Danimarka'nın cinsiyet eşitliği politikalarında önemli bir yer tutmaktadır. Mósesdóttir ve Erlingsdóttir (2005) çalışmasında 1997-2002 yılları arasında, içerisinde Danimarka'nın da bulunduğu yedi ülkenin istihdam ve cinsiyet eşitliği politikalarını şekillendiren politikacılar, bürokratlar, uzmanlar, sosyal ortaklar, STK'lar ve sivil toplum gibi farklı aktörlerin cinsiyet ana akımlaştırma politika süreçlerini nasıl etkilediğini incelemiştir. Çalışmada genel olarak yedi ülkedeki yetkililerin de tüm politika alanlarında cinsiyetin ana akımlaştırılmasından ziyade cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için özel eylemlere/tebdirlere daha fazla güvendiği sonucuna ulaşmıştır (Mósesdóttir ve Erlingsdóttir, 2005, s.522). Booth ve Bennett (2002), toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında eşit muamele perspektifi, kadın perspektifi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin birbirini desteklemek

amacıyla kullanılabilmesi ifade etmektedir (s.434). Mósesdóttir ve Erlingsdóttir de Danimarka'nın cinsiyet eşitliği politikaları içinde kadınların yöneticiler, girişimciler ve ekonomi genelinde olduğu gibi belirli meslek gruplarında ve karar alma süreçlerinde kadınların payını artırmayı amaçlayan eylem projelerinin çekirdeğini oluşturan eşit muamele yaklaşımının ağırlıklı olduğunu tespit etmektedir (Mósesdóttir ve Erlingsdóttir, 2005, 524). Yani dönüştürücü bir yaklaşımdan daha çok eşit muamele ve kadın perspektifine dayanan özel önlemlere güvendikleri söylenebilmektedir.

Danimarka'da uygulanan özel önlem politikalarından biri de yönetim alanında uygulanan eşit temsil politikasıdır. Danimarka'da yapılan atamalarda kadın ve erkeklerin eşit bileşimine özel olarak önem verilerek eşit bir cinsiyet kompozisyonu kanuni bir zorunluluk haline getirilmiştir (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 4). Bakanlıklar tarafından kurulan kamu komiteleri, komisyonları ve benzer yapılarda kadın ve erkeklerin eşit bileşime sahip olması yasal bir yükümlülüktür (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 4, md.8). Aynı kural belediye veya bölge meclisi üyeliklerinde de geçerlidir (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 4, md.10). Üye önermesi gereken makam ve kuruluşlar eşit sayıda kadın ve erkek önermek zorundadır. Sadece özel sebepler varsa nedenleri belirtilerek eşit sayıda üye ataması veya aday gösterilmesi kuralından sapılabilmektedir (Ligestillingsloven, 2022, Bölüm 4, md.9, parag 2).

Eşitlik mevzuatında yer alan diğer kanun olan 08.06.2011 tarihli 645 sayılı "İstihdam Alanında Kadın ve Erkeklere Eşit Muameleye İlişkin Kanun"unda da Eşitlik Kanununda yer alan eşitliğin ana akımlaştırılması ilkesi istihdam alanı için tekrar edilmiştir. Kamu makamlarının kendi görev alanlarında eşitlik için çalışmaları ile tüm yönetime eşitliği dâhil etmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır. Kanunda yer alan yükümlülüklerle uyulmaması halinde çalışanların tazminat alabilmesi mümkündür (Ligebehandlingsloven, 2011, md.14).

Danimarka'da yönetimde eşit bileşimin dışında kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almalarına yönelik yasal düzenleme yapılmıştır. Eşit ücrete ilişkin yasal düzenleme olan 22.02.2019 tarihli 156 sayılı "Kadın ve Erkekler İçin Eşit Ücrete İlişkin Kanun" uyarınca her işveren, aynı veya aynı değer verilen iş için, tüm ücret unsurları ve ücret koşulları

bakımından kadın ve erkeklere eşit ücret ödemek zorundadır (Ligelønsloven, 2019, md.1). Ana akımlaştırmaya bu kanuni düzenlemede yer verilerek “kamu makamlarının, bu kanunun kapsadığı alanlarda yasalar ve idari hükümler, politikalar ve faaliyetler tasarlarlarken ve uygularken kadın ve erkek arasındaki eşitlik hedefini aktif olarak dikkate alma görevi” olduğu düzenlenmiştir (Ligelønsloven, 2019, md.1/b).

Danimarka’da şirketlerin her yıl için kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıkları hakkında çalışanları bilgilendirmek ve onlara danışmak için şirketin tamamı veya bölümleri için bir önceki yıl için cinsiyete göre ayrıştırılmış ücret istatistikleri hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır (Ligelønsloven, 2019, Bölüm 4, md.5a). Bu şekilde şeffalık sağlanarak şirketlerin ücret politikasında ayrımcılık yapmasının önüne geçilmesi mümkün olmaktadır. Şirketlerin bu sorumluluğu yerine getirmemeleri halinde cezai sorumlulukları bulunmaktadır(Ligelønsloven, 2019, Bölüm 6, md.6/b).

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal çerçevenin haricinde Danimarka’nın toplumsal cinsiyet eşitliği politikasında ulusal eylem planları önemli yer tutmaktadır. Bitiş tarihi olmaksızın 2013'te yayınlanan “Kamu Sektöründe Eşitlik Değerlendirme Stratejisi” politika belgesinde de toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına ilişkin vurguya yer verilerek ana akımlaştırmaya ilişkin değerlendirmelerinin kamu yönetimi ve planlamasına dâhil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir(EIGE, 2022b). 25.02.2020’de Fırsat Eşitliği Bakanı tarafından Danimarka Parlamentosuna sunulan 2021 Eylem Planında; parlamento, hükümet, kamu otoriteleri, sosyal ortaklar, eğitim kurumları, kuruluşlar, aileler ve bireye kadar pek çok farklı aktörün katkıda bulunmasına ihtiyaç olduğu vurgusu yer almaktadır (Ministry of Employment of Denmark, 2020, s. 3).

2021 tarihli Eylem Planı sonrasında Dijitalleşme ve Cinsiyet Eşitliği Bakanlığı tarafından Şubat 2023’te yayınlanan “Eşitlik Perspektifi ve Eylem Planı”nda hükümet, cinsiyete bakılmaksızın herkesin potansiyellerini gerçekleştirdiği, topluma katılmak için gerçek eşit fırsatlara sahip olduğu, önyargı veya ayrımcılığa maruz kalmadan herkesin kimliğiyle var olduğu bir toplum vizyonunu benimsemektedir (Digitaliserings-og Ligestillingsministeriet, 2023b, s.6). Vizyonu gerçekleştirmek için eğitim, iş ve aile hayatı gibi farklı yaşam alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve LGBT+

kişiler için güvenlik, esenlik ve eşit fırsatlar sağlanmasına yönelik çaba gösterilmesi planlanmaktadır.

Danimarka, Avrupa Konseyi'nin ayrımcılık, çeşitlilik ve kapsayıcılıkla mücadele yürütme komitesi altındaki bir çalışma grubunda LGBT+ alanına ortak bir Avrupa odağı oluşturulmasına aktif olarak katkıda bulunmaktadır (Digitaliserings-og Ligestillingsministeriet, 2023b s.20). Ayrıca Danimarka AB'nin bölgede stratejisini uygulamak için çalışan benzer düşünen ülkelerden oluşan geniş bir çevre ile AB'nin LGBTIQ Eşitlik Grubuna da katılmaktadır (Digitaliserings-og Ligestillingsministeriet, 2023b, s.20).

Danimarka'nın toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşma konusundaki kurumsallaşma çalışmaları insan hakları ve eşitlik kurumları düzeyinde de sürmektedir. 1987'de Parlamento tarafından kurulan Danimarka İnsan Hakları Merkezi, 2002 yılında Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü olarak yeniden adlandırılmıştır (Equinet, 2023). İnsan Hakları Enstitüsü, bağımsız ve devlet tarafından fonlanan bir kuruluştur. Diğer ülkelerde bulunan insan hakları kurumlarından farklı olarak Enstitü hem ulusal hem de uluslararası alanda yetkilendirilmiştir.

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün görevleri 18.06.2012 tarihli ve 553 sayılı "Danimarka Ulusal İnsan Hakları Kurumu Kanunu"nda düzenlenmektedir. Enstitü ülkedeki insan hakları durumunu izleme ve raporlama yapma; insan hakları konusunda analiz ve araştırmalar yapma; parlamento, hükümet ve diğer paydaşlara tavsiyelerde bulunma; insan hakları alanında kütüphane olanakları sağlama; eğitim ve farkındalık artırma faaliyetleri gerçekleştirme görevlerine sahiptir (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm 1, md. 2). Danimarka Ulusal İnsan Hakları Enstitüsü ırk ve etnik köken, toplumsal cinsiyet ve engellilik temelinde görev yapan bir eşitlik kurumudur (Equinet, 2023).

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü'nün kuruluş kanunu ayrı olsa da Danimarka Eşitlik Kanununda da Enstitünün görevlerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. İlgili hüküm uyarınca "kadınlara ve erkeklere cinsiyet temelinde ve cinsel yönelim, cinsiyet kimliği,

cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit muameleyi teşvik etmek, ayrımcılık yasağı konularında izleme yapmak ve ilgilileri desteklemek Enstitünün görevlerinden biridir (Ligestillingsloven, 2022, md.14). Enstitünün cinsiyet eşitliği konusunda özel olarak çalışması yönünde bir irade ortaya koyulduğu görülmektedir.

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü 13 kişiden oluşan bir kurul tarafından yönetilmektedir. Kurulun altı üyesi İnsan Hakları Konseyi tarafından, altı üye çeşitli üniversitelerin rektörleri tarafından, bir üyesi ise Kurum çalışanları tarafından seçilmektedir (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm 2, md.3, parag 2). Kurul üyelerinin seçiminde çoğulculuk ilkesine özen gösterilmektedir. İnsan Hakları Konseyi tarafından atanan bir üyenin etnik azınlıklarla ilgili çalışan bir kuruluşla ilişkisi olması, en az bir üyenin kadın ve erkeklere eşit muamele ile uğraşması gerekmektedir (Bölüm 2, md.3, parag.4). Yine en az bir üyenin de Danimarka engelli kuruluşları tarafından aday gösterilmesinin ardından belirlenmektedir (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm 2, md.3, parag.4). Toplumun farklı kesimlerinin Enstitü yönetiminde yer alması, farklı görüşlerin ve çıkarların söz sahibi olması açısından önem taşımaktadır. Kurul tarafından Enstitünün faaliyetlerinin takibi, faaliyetlere ilişkin tartışma yürütülmesi ve tavsiye verilmesi için sivil toplum kuruluşlarından İnsan Hakları Konseyi oluşturulmaktadır (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm 2, md.5).

İnsan Hakları Enstitüsü diğer ulusal kurumlardan farklı olarak kanunu gereği uluslararası alanda da faaliyet göstermektedir. Kurumun internet sitesi hem İngilizce hem de Danca olarak hazırlanmıştır. İngilizce hazırlanan internet sitesindeki faaliyetler incelendiğinde birlikte çalıştıkları ülkelere ilişkin faaliyetler bulunmaktadır. Enstitü Danimarka dışında Burkina Faso, Çin, Kolombiya, Etiyopya, Grönland, Honduras, Ürdün, Kenya, Kırgızistan, Mali, Fas, Myanmar, Nijer, Filistin, Tunus, Ukrayna ve Zambiya'da faaliyetler yürütmektedir (The Danish Human Rights Institute For Human Rights, 2023a).

Enstitü tarafından Danimarka'daki toplumsal cinsiyet ve eşitlik alanındaki gelişmeler takip edilmektedir. Kurumun internet sitesi ziyaret edildiğinde ülkedeki ilerlemeler ve

temel sorun alanlarına ilişkin olarak genel bir bakış açısına sahip olunabileceği görülmektedir.

3.1.1. İnsan Hakları Enstitüsünün Faaliyetlerinin Anaakımlaştırma Araçları Bağlamında Değerlendirilmesi

Danimarka’da kamu makamları için kendi alanlarında eşitlik için çalışma ve eşitliği tüm planlama ve yönetime dahil etme yasal bir yükümlülük olsa da ülkedeki eşitlik konusunda bağımsız çalışmak yürütmek üzere İnsan Hakları Enstitüsü görevlidir. Genel eşitlik çalışmalarının dışında Danimarka Eşitlik Kanunu uyarınca İnsan Hakları Enstitüsü’nün cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özelliklerine dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit muameleye teşvik etmek üzere özel olarak görevlendirildiği görülmektedir.

Cinsiyete göre ayrıştırılmış veri tutulması herhangi bir mevzuatta yer almasa da uygulamada Danimarka İstatistik Kurumu verilerini cinsiyete göre ayrıştırılmış şekilde tutmaktadır. Kurumun internet sitesinde yer alan eşitlik tabloları sayesinde yaş, coğrafya, aile türü gibi daha detaylı bilgilere ulaşılması mümkündür (Statistics Denmark, 2023). Danimarka İstatistik Kurumu kadın ve erkeklerin mevcut yaşam koşullarına ilişkin olarak eğitim, sağlık, gelir gibi bir dizi temel gösterge belirlemiştir. İstatistik Kurumunun internet sitesinde yayınlanan göstergeler, toplumsal cinsiyet konusunda bir perspektif sunduğundan yararlanıcılar açısından önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

İnsan Hakları Enstitüsü tarafından hazırlanan “LGBT+ Barometresi” ile Danimarka’daki LGBT+ kişilerin yaşam koşulları hakkında bilgi ve veri toplanmaktadır (Institut For Menneske Rettigheder, 2023a). Bu çalışmayla mevcut bilgi ve verilerin sistematik hale getirilerek ve yayılması sağlanarak politika yapıcılar açısından önemli veriler sunulmaktadır. Barometrenin geliştirilmesi için 15 farklı LGBT+ sivil toplum kuruluşu, bakanlıklar, istatistik kurumu, çeşitli üniversiteler ve Ulusal Refah Araştırma ve Analiz Merkezi bir araya gelerek çalışma yürütmüştür (Institut For Menneske Rettigheder, 2023a). Ayrıca 2017-2018 SEXUS Projesi ve SUSY 2021 Projesi kapsamında

gerçekleştirilen anket çalışmalarının verilerinden de Barometre oluşturulurken yararlanılmıştır (Institut For Menneske Rettigheder, 2023a).

553 sayılı Danimarka Ulusal İnsan Hakları Kurumu Kanunu uyarınca İnsan Hakları Enstitüsünün insan hakları alanında analiz ve araştırmalar yapma görevi bulunmaktadır. İstatistik Kurumunun cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerini ve göstergelerini kullanarak toplumsal cinsiyet konusunda analiz yapmaları mümkündür. Araştırma ve analiz, Enstitünün temel bir görevi olduğu için kurumda ayrı bir departman bulunmaktadır. Bu departman, güncel insan hakları konularında yenilikçi ve etkili bir bakış açısı sağlayarak insan haklarını teşvik etmeye çalışmaktadır (The Danish Institute For Human Rights, 2023b). İnternet sitesinde araştırma alanları arasında çocuklar, eşit muamele, kurumlar, yabancılar, sürdürülebilir kalkınma, teknoloji başlıkları yer alsa da toplumsal cinsiyet konusunda ayrı bir başlık bulunmamaktadır.

İnsan Hakları Enstitüsünün Danca internet sitesinde İngilizce internet sitesine göre daha fazla faaliyet, yayın ve rapora erişmek mümkündür. Enstitü ayrımcılık temeli olarak birden çok temel üzerinde çalışsa da çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna ayrıca önem verdiği dikkat çekmektedir. İnternet sitesinde kurumun çalışmalarının ve önerilerinin yer aldığı “cinsiyet ve eşitlik” ile “LGBT+” olmak üzere iki ayrı sekme bulunmaktadır. Enstitü, iş dünyasının çeşitli alanlarında var olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği sorunlarına, siyasette eşit olmayan cinsiyet temsili sorununa, şiddet ve nefret söylemi sorununa ilişkin raporlar ve analizler hazırlamaktadır. Enstitünün kamuoyuna açık yayınladığı tavsiyeleri istatistik veriler, anketlere ve inceleme konusu yaptıkları somut olaylara dayanmaktadır.

İnsan Hakları Enstitüsünün internet sitesi incelendiğinde Kurum tarafından ayrımcılık konusunda yasal danışmanlık verilen ayrımcılık yardım hattı bulunduğu görülmektedir (Institut For Menneske Rettigheder, 2023b). Engel durumu, cinsiyet, cinsiyet ifadesi, cinsiyet özellikleri, cinsiyet kimliği, yaş, din, ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığa uğradığını düşünenler için kullanımda olan hat üzerinden danışmanlara bağlanılmakta ve danışmanlar tarafından vaka ile ilgili olarak yardım edip edilemeyeceği yönünde

değerlendirme yapılmaktadır. Sonrasında konu ile ilgili Eşit Muamele Kuruluna şikâyet dilekçesi yazılması için yol gösterilebilmekte veya yasal yardım sağlanabilmektedir.

Danimarka'nın eşit fırsat politikasında STK'ların önemli bir rolü bulunmaktadır. Özellikle 46 kadın örgütünün çatı örgütü olan “Danimarka Kadın Derneği ve Kadın Konseyi” kamusal tartışmalarda aktif yer alarak bilgilendirme faaliyetlerine katılır ve hükümet için danışma işlevi görür (Eigenmann vd., 2016, s.16). Genellikle ulusal eylem planlarında hükümet dışı diğer aktörlerin sürece katılımı kamu görevlilerin düzenlediği istişare toplantılarına katılım şeklindedir ve bu aktörlerin katkılarının dahil edilmesi hükümetin iyi niyetine bağlıdır. Danimarka'da sosyal ortakların katkıları doğrudan taslaklara dahil edilmektedir.

553 sayılı Danimarka Ulusal İnsan Hakları Kurumu Kanununda İnsan Hakları Enstitüsünün parlamento, hükümet ve diğer kamu makamları ile diğer paydaşlara tavsiyelerde bulunma görevi olduğu ifade edilmektedir (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm1, md 2). Ayrıca Enstitü'nün STK'ların insan hakları alanındaki çalışmalarında koordinasyonu sağlama ve STK'lara destek sağlama görevi bulunmaktadır (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm1, md 2).

Enstitü insan hakları kapasitesini geliştirmek isteyen devletler ve işletmelerle de iş birliği yapmaktadır. Enstitü'nün internet sitesinde devlet aktörleri (ulusal insan hakları kurumları, bakanlıklar, güvenlik güçleri, diğer devlet yetkilileri), finansal aktörler (çok uluslu şirketler ve finans kurumları gibi), devlet dışı aktörler (STK'lar, üniversiteler ve hukuk klinikleri, etnik veya inanç liderleri vb.) birlikte çalıştıkları ortaklar olarak sıralanmaktadır (The Danish Institute For Human Rights, 2023c). Enstitü sayılan ortaklarla birlikte çalışmanın zaman zaman zorlayıcı olduğunu ifade ederek koşullar uygun değilse bir ortaklıktan çıkmak için önceden belirlenmiş yönerge ve ilkeleri olduğunu belirtmektedir (The Danish Institute For Human Rights, 2023c).

Enstitünün internet sitesi incelendiğinde ayrımcılık karşıtı mevzuat, uygulanan veya uygulanması planlanan eylem planlarına ilişkin tespit ve tavsiyelerini yayınladığı görülmektedir. Bir eylem planının neleri içermesi gerektiğine dair tavsiyeler sunmakta,

ilgili aktörlerle birlikte hazırlanma sürecine sürekli katkı yapmaktadır. Belediyelerin eşitlik planlarına da görüş vermektedir (Institut For Menneske Rettigheder, 2023c). Enstitü tarafından çeşitli paydaşlarla olan ilişkilerin bilgilendirme ve danışmanın da ötesinde iş birliği halinde çalışma şeklinde olduğunu söylemek mümkündür.

553 sayılı Danimarka Ulusal İnsan Hakları Kurumu Kanunu uyarınca İnsan Hakları Enstitüsünün insan hakları eğitimi yürütülmesini ve yaygınlaştırılmasını sağlamak, insan hakları alanında bilgi sağlamak ve insan hakları alanında kütüphane olanakları sağlamak şeklinde görevleri bulunmaktadır (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm 1, md.2). Kütüphane Enstitünün bir parçasıdır ve insan haklarına ilişkin yayınlara erişim sunmaktadır (Institut For Menneske Rettigheder, 2023d).

Enstitü ülke genelinde gençlerin insan haklarını bilmesi ve kullanması için eğitim kurumları, STK'lar, festivaller sosyal medya platformlarındaki genç insan hakları savunucularıyla bir araya gelerek “İnsan Hakları İttifakı” oluşturmuştur. Sosyal medya platformları üzerinden cinsiyetçilik, nefret söylemi ve ayrımcılıkla mücadele ile cinsel azınlıklarının haklarını güçlendirmek için çalışmalar yapılmaktadır (Institut For Menneske Rettigheder, 2023e).

Enstitünün internet sitesinde insan haklarına ilişkin olarak çeşitli öğrenme materyalleri yer almaktadır. İlköğretim, ortaöğretim için ayrı materyaller bulunan sitede, sivil toplum kuruluşları ve profesyonel eğitim için de farklı materyaller bulunmaktadır (Institut For Menneske Rettigheder, 2023f). Herkese erişebileceği şekilde internet siteleri üzerinden eğitim ve farkındalık artırmaya ilişkin materyaller sunulması, çeşitli kaynaklara ulaşmaya imkân sağlayan kütüphane olanakları Enstitünün toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık artırmak üzere çalışan önemli bir aktör olduğunu göstermektedir.

Danimarka Eşitlik Kanunu ile bakanlıklar, devlet kurumları ve devlet teşekküllerine her üç yılda bir çalışmalarını raporlaştırma görevi verilmiştir (Ligestillingsloven, 2022, md 5). Kuruluş Kanunu uyarınca Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün Danimarka'daki insan hakları durumunu izleme ve raporlama görevi bulunmaktadır. Enstitünün ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik konusunda da bağımsız çalışmalar yürütme ve farklı

muamele ile ilgili konularda raporlar yayınlama ve önerilerde bulunma görevi bulunmaktadır (Lov om Institut for Menneskerettigheder, 2012, Bölüm 1, parag 2).

Enstitünün internet sitesinde “Danimarka’da İnsan Hakları” sekmesinde insan haklarına ilişkin olarak geçtiğimiz yıla ilişkin 18 alanda yaşanan en önemli gelişmelere yer verilmektedir (Institut For Menneske Rettigheder, 2023g). Bu sayfada “cinsiyet ve eşitlik” ile “LGBT+” olmak üzere 2 farklı sekme bulunmaktadır. Bu sayfalarda yasal düzenlemeler ve eylem planlarına yer verilmekle birlikte ülkedeki sorun alanları ve sorun alanlarına ilişkin Enstitünün tavsiyelerine yer verilmektedir. Enstitü hazırladığı yıllık raporu Danimarka Parlamentosuna sunarak geçen yılki çalışmalara genel bir bakış açışı ile tavsiye ve tespitlerini iletmektedir (The Danish Human Rights Institute For Human Rights, 2023b).

Danimarka’da parlamento bünyesinde daimi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi yer almaktadır. Holli ve Stæhr Harder (2016)’ın Danimarka ve Finlandiya’daki daimî parlamento komitelerinin cinsiyet eşitliği konusundaki etkilerini karşılaştıran çalışmasında parlamentoda bulunan bu tarz komitelerin etkinliğini belirleyen temel unsurları komiteye verilen yetkinin sınırları, komite üyelerinin özellikleri, sivil toplum örgütleriyle etkileşim olarak sıralamaktadır. Danimarka Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi cinsiyet eşitliğine ilişkin yasa tasarıları ve önerileri ele alır, sorun alanları hakkında ilgili bakanlıklarla iletişim halinde olur ve cinsiyet eşitliğini tartışmak için toplantılar düzenler (The Danish Parliament, 2024).

İskandinav ülkeleri Avrupa’da toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi ilk kullanan ülkeler arasında yer almaktadır (Quinn, 2016’dan akt. Khalifa ve Scarparo, 2020, s.8). İskandinav ülkelerinin ayrı ayrı deneyimlerinin başlaması, 2004 yılında İsveç, Finlandiya, İzlanda, Norveç ve Danimarka İskandinav iş birliği çerçevesinde başlayan iki yıllık toplumsal cinsiyet bütçelemesi pilot projesine dayanmaktadır (Nordic Council of Ministers, 2015’den akt. Khalifa ve Scarparo, 2020, s.8). Bu pilot proje ile birlikte İskandinav ülkelerinde bütçeleme, ana akımlaştırma çabalarının bir parçası haline gelmiştir. Önemli ana akımlaştırma araçlarından biri olan toplumsal cinsiyete duyarlı

bütçelemeye ilişkin tez kapsamında yapılan çalışmada bu aracın eşitlik kurumunda kullanıldığına veya kullanılmasına destek olunduğuna ilişkin bir bilgiye rastlanmamıştır.

Danimarka İnsan Hakları Enstitüsünün faaliyetleri toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma araçları bağlamında incelendiğinde öne çıkan görev ve faaliyetlerine aşağıdaki tabloda özetle yer verilmektedir.

	Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri ve Toplumsal Cinsiyet Analizi	Diğer Kişi ve Kurumlarla İş Birliği ve İlişkiler	Toplumsal Cinsiyet Eğitimi ve Farkındalık Artırma	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İzleme
Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü	<p>-Danimarka İstatistik Kurumu'nun cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerini ve göstergelerini kullanarak toplumsal cinsiyet konusunda analiz yapılmaktadır.</p> <p>-Hazırlanan "LGBT+ Barometresi" ile Danimarka'daki LGBT+ kişilerin yaşam koşulları hakkında bilgi ve veri toplanmaktadır.</p> <p>-Araştırma ve analiz, Enstitünün temel bir görevi olduğu için ayrı bir departman bulunmaktadır.</p>	<p>-Parlamento, hükümet ve diğer kamu makamları ile diğer paydaşlara tavsiyelerde bulunma görevi bulunmaktadır.</p> <p>-STK'ların insan hakları çalışmalarında koordinasyon ve destek sağlama görevi bulunmaktadır.</p> <p>-İnsan hakları kapasitesini geliştirmek isteyen devletler ve işletmelerle iş birliği yapılmaktadır.</p>	<p>-İnsan hakları eğitiminin yürütülmesi ve yaygınlaştırılmasını sağlama görevi bulunmaktadır.</p> <p>-Gençlerin insan hakları bilgisini ve farkındalığını artırmak üzere eğitim kurumları, STK'lar, festivaller sosyal medya platformlarındaki genç insan hakları savunucularıyla bir araya gelerek "İnsan Hakları İttifakı" oluşturmuştur.</p>	<p>-Danimarka'daki insan hakları durumunu izleme ve raporlama görevi bulunmaktadır.</p> <p>-İnternet sitelerinde "Danimarka'da İnsan Hakları" sekmesinde insan haklarına ilişkin olarak geçtiğimiz yıla ilişkin en önemli gelişmelere yer verilmektedir.</p>

	-Analiz, haritalandırma, raporlama faaliyetleri yapılmaktadır.	-Ayrımcılık karşıtı mevzuat ile eşitlik eylem planlarına ilişkin tespit ve tavsiyeler sunulmaktadır.	-Sosyal medya platformları üzerinden cinsiyetçilik, nefret söylemi ve ayrımcılıkla mücadele ile cinsel azınlıklarının haklarını güçlendirmek için çalışmalar yürütülmektedir. -İnternet sitesinde insan haklarına ilişkin olarak çeşitli öğrenme materyalleri yer almaktadır.	-Ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik konusunda da bağımsız çalışmalar yürütme ve farklı muamele ile ilgili konularda raporlar yayınlama ve önerilerde bulunma görevi kapsamında çalışmalar yürütülmektedir.
--	--	--	--	--

Danimarka’da genel eşitlik çerçevesini oluşturan bir eşitlik yasası ile hükümetin genel eşitlik vizyonunu oluşturan eylem planı bulunmaktadır. Eşitlik yasasında “eşitliğin ana akımlaştırılması” ilkesi benimsenmiştir. Genel eşitlik politikalarıyla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ülkede önemli bir yer tutmakta ve bu politikalar diğer paydaşlarla iş birliği halinde oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Özellikle kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimlerin üçer yıllık aralıklarla eşitliğe ilişkin mevcut durumu ve çalışmalarını ortaya koyan raporlar hazırlamaları eşitliğin her plan ve politikaya dahil edilmesi açısından önemli bir faaliyettir. Bu raporlamalar yönetim ve personelin cinsiyet dağılımını da içermek durumundadır. Hazırlanan raporlar da Cinsiyet Eşitliği Bakanlığına sunulmaktadır. Ülkede cinsiyet eşitliğine özgülenmiş bir bakanlığın bulunması ülkenin toplumsal cinsiyet mevzusuna verdiği önemin bir göstergesidir.

Danimarkanın eşitlik kurumu olan İnsan Hakları Enstitüsü, ülkenin genel toplumsal cinsiyet vizyonunu desteklemekte ve bu vizyona katkıda bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kurumun önemli çalışma alanlarından birini oluşturmaktadır ve kullanılabilecek ana akımlaştırma araçları etkili şekilde kullanılmaktadır.

3.2. BİRLEŞİK KRALLIK EŞİTLİK VE İNSAN HAKLARI KOMİSYONU

Anayasal monarşiyle yönetilen Birleşik Krallık; İngiltere, İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda olmak üzere dört ülkeden oluşmaktadır. Birleşik Krallığın yazılı bir anayasası olmadığından toplumsal cinsiyet eşitliği anayasada garanti altına alınmamaktadır. 2023 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak Birleşik Krallığın durumuna baktığımızda Dünya Ekonomik Forumunun 2023 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine göre Birleşik Krallık 146 ülke arasında 15. sıradadır.

Birleşik Krallıkta 1997 yılında muhafazakâr hükümetin değişerek İşçi Partisinin iktidara gelmesi, 1996 yılında Avrupa Birliği düzeyinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının benimsenmesi, Avrupa İstihdam Stratejisinin kabul edilmesiyle birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik çalışmalar hız kazanmıştır (Ben-Galim, Campbell ve Lewis, 2007, s.25). İşçi Partisinin genel seçimleri kazanmasının ardından oluşturulan Birleşik Krallık Kadın Birimi toplumsal cinsiyet eşitliği konularına ilişkin araştırma yapılması ve verilerin toplanmasında aktif rol oynamaya başlamıştır (Breitenbach ve Galligan, 2006, s.607).

Birleşik Krallıkta ırk, cinsiyet ve engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadele için mevzuat mevcutken AB Direktiflerinin kabul edilmesi sonrasında cinsel yönelim, din ve inanç ve yaşa dayalı ayrımcılıkla mücadele için yeni mevzuat çalışmaları zorunlu kılınmıştır (Ben-Galim, Campbell ve Lewis, 2007, s.25). AB'nin cinsiyet eşitliği çerçevesi Birleşik Krallık'ı çocuk bakımı, iş-aile yaşamının uzlaştırılması, cinsiyete dayalı ücret farkı, kadınların şirket yönetiminde eksik temsili gibi bazı ilerici reformlara yönlendirmiştir (Fagan ve Rubery, 2017, s.16). AB müktesabatının Birleşik Krallık'ın toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında önemli bir yer edinmesi sebebiyle Birleşik Krallık'ın AB'den çekilme kararı almasının toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına zarar vereceği yönünde endişelere sebep olmuştur (Fagan ve Rubery, 2017; O'Reilly ve Verdin, 2020).

2016 yılında Avrupa Birliğinden çekilme kararı alınması sonrası Şubat 2017'de, Kadın ve Eşitlik Komitesi, hükümetin, AB düzenlemeleri tarafından sağlanan mevcut eşitlik koruma düzeylerini sürdürmeye yönelik açık bir taahhüt sağlamak için 2017-2019 AB

(Çekilme) Yasa Tasarısına eşitlikle ilgili bir madde eklemesini tavsiye eden bir rapor yayınlamıştır (EIGE, 2022c). Böylece AB hukukunda yer alan eşitlikle ilgili düzenlemeler Birleşik Krallık hukukuna da aktarılmış olacaktır. Birleşik Krallıkta Eşitlik Yasasından ayrı olarak Ekim 2000’de yürürlüğe giren “İnsan Hakları Yasası” bulunmaktadır (Equality and Human Rights Commission, 2018). Bu yasa ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde yer alan temel hak ve özgürlükler iç hukuka dâhil edilmektedir.

Birleşik Krallıktaki eşitliğe ilişkin yasal çerçeveyi Eşitlik Yasası oluşturmaktadır. 01.10.2010’da yürürlüğe giren Eşitlik Yasası daha önce yürürlükte olan dokuz⁸ ana mevzuatı bir araya getirerek temel bir eşitlik ilkesi çerçevesi sağlamaktadır (Equality and Human Rights Commission, 2023a). Eşitlik Yasası kapsamında korunan temeller; yaş, engellilik, cinsiyet değiştirme, evlilik ve evlilik dışı birliktelik, hamilelik ve analık, ırk, din veya inanç, cinsiyet, cinsel yönelim olarak sayılmaktadır (Equality Act, 2010, md.4). Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisi, cinsiyet eşitliğine ilişkin ayrımcılık karşıtı mevzuatı tamamlamak için tanıtılarak ve eşit muamele yönergeleri için politika değerlendirmesi, cinsiyet etki değerlendirmesi ve kamu hizmeti anlaşmaları gibi politika araçlarıyla birlikte işler hale getirilmiştir (Hankivsky ve Christoffersen, 2011, s.36).

Eşitlik Yasasıyla AB eşitlik direktiflerinde de yer alan doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve mağdurlaştırma Kanun’da sayılan temellerde yasaklanmıştır. Kanun kapsamında devlet daireleri, hizmet sağlayıcılar, işverenler, eğitim kurumları (okullar, kolejler, üniversiteler), kamu hizmeti sağlayıcıları, dernekler ve üyelik organları, ulaşım sağlayıcıları ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altındadır.

⁸ Eşit Ücret Yasası 1970
Cinsiyet Ayrımcılığı Yasası 1975
İrk İlişkileri Yasası 1976
Engelli Ayrımcılığı Yasası 1995
İstihdam Eşitliği (Din veya İnanç) Düzenlemeleri 2003
İstihdam Eşitliği (Cinsel Yönelim) Yönetmelikleri 2003
İstihdam Eşitliği (Yaş) Düzenlemeleri 2006
Eşitlik Yasası 2006, Bölüm 2
Eşitlik Yasası (Cinsel Yönelim) Düzenlemeleri 2007

Birleşik Krallıkta 2010 yılında Eşitlik Yasasının yürürlüğe girmesinden önce toplumsal cinsiyete ilişkin ülkedeki araştırma kuruluşları, üniversiteler tarafından hazırlanan planlar olsa da 2010 yılından sonra Eşitlik Yasasında belirtilen 9 temel üzerinden ve bunların tümünü kapsayacak şekilde çalışmalar genişletilmiştir (EIGE, 2022c). Zamanla özel olarak hazırlanan toplumsal cinsiyet eşitliği planları yerini her plan ve programda toplumsal cinsiyetin de gözetildiği çalışmalara bırakmıştır.

Birleşik Krallık toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizması ulusal düzeyde faaliyet göstermektedir ancak İngiltere ile İskoçya, Galler ve Kuzey İrlanda'da yürürlükte olan araçlar arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır (EIGE, 2022c). 2010 tarihli Eşitlik Yasası birkaç alt bölüm dışında İrlanda'da geçerli değildir (EIGE, 2022c).

Birleşik Krallıkta toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi zorunlu kılan yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Birleşik Krallık hükümetine ve İskoç Parlamentosuna toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi uygulama konusunda akademisyenler, sivil toplum örgütleri ve sendikalardan oluşan bağımsız uzman ağları tarafından lobi faaliyetleri yürütülmüştür (Khalifa ve Scarparo, 2020, s.8). 1997 yılından itibaren bağımsız uzman ağı olan Kadın Bütçe Grubu, bütçeleme sürecine dahil olarak toplumsal cinsiyet ve eşitlik konularında tavsiyeler vermiş ve danışmanlık sağlamıştır (Khalifa ve Scarparo, 2020, s.8).

2006 Eşitlik Yasasının kabulünün ardından İskoçya'da 2007 yılından sonra eşitliğe duyarlı bütçeleme ilkesi uygulanmaya başlamıştır (O'Hagan, 2017, s.18). İskoç modelinin sınırlı olsa da feminist bir ekonomi perspektifine dayandığı ve eşitlik temelli bir yaklaşımın ekonomi politikalarında cinsiyetin görünmez kılınmasının önüne geçtiği ifade edilebilmektedir (O'Hagan, 2017, s.18). Kuzey İrlanda da İskoçya'da olduğu gibi kamu görevlileri, eşitliği teşvik etme yetkilerini eşitlik ilkesini bütçe süreçlerine dahil etmek için kullanmışlardır (Quinn, 2017, s.114).

Toplumsal cinsiyet bütçelemesinde olduğu gibi, eşitlik bütçeleme uygulaması, cinsiyet, ırk ve gelir gibi farklı faktörlerin iç içe geçmiş etkilerinin dikkate alındığı kesişimsel bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Nicol ve Kim, 2023, s.6). Yapılan etki

değerlendirmesiyle birlikte kesişimsel yaklaşımla hükümet kararlarının ekonomik, kültürel ve çevresel etkileri bir araya getirerek bütçeleme sürecinde bütünleşik bir biçimde düşünmeyi teşvik etmektedir (Nicol ve Kim, 2023, s.7). Tamamen cinsiyete duyarlı bir bütçeleme ilkesi benimsenmemiş olsa da eşitliğe duyarlı bütçeleme ilkesinin Birleşik Krallık içerisinde uygulanması önemli bir örnek olarak karşımızda durmaktadır.

Birleşik Krallık hükümetinin içinde yer alan Devlet Eşitlikler Ofisi kadın hakları, cinsel yönelim ve transseksüel eşitliği konularındaki politikalar üzerinde çalışmaktadır (The Government Equalities Office, 2023). Ofisin internet sitesinde öncelikli çalışma alanlarının toplumsal cinsiyet eşitliği konularına yönelik olduğu görülmektedir. Çalışma alanlarındaki öncelikler; kadınların iş yerinde potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak, işverenlerin cinsiyete dayalı ücret verilerini yayınlamasını zorunlu kılan düzenlemeler getirmek, kadın temsiliğini arttırmak, LGBTI kişilerin karşılaştığı ayrımcı muameleleri ve eşitsizlikleri ele almak, okullarda homofobik, bifobik, transfobik zorbalıkların ortadan kaldırılması, kadın ve kız çocuklarına yönelik şiddetin önlenmesi gibi farklı alanlar düşünülerek belirlenmiştir (The Government Equalities Office, 2023). Ofis tarafından ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik konularında rehberler, kılavuzlar, el kitapları yayınlandığı görülmektedir.

Birleşik Krallıkta eşitliğe ilişkin yasal düzenlemelerin yanı sıra hükümet içinde yer alan Uluslararası Kalkınma Departmanı tarafından hazırlanan “2018-2030 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Vizyonu” bulunmaktadır. Bu vizyon belgesinin hem hükümet için hem de ortaklarına yönelik olarak hazırlanan bir harekete geçirme çağrısı olduğu ifade edilmektedir (Department for International Development, 2018, s.11). Vizyon Belgesinde daha çok uzun vadeli ve yerleşik tutumları değiştirmeye yönelik hedefler belirlenmiştir. Belgede “toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışmaların hepsine dâhil etme ve sonuçlarını izleme” hedefine yer verilerek toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması stratejisi benimsenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kökenine inerek bireylerin potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen eşit olmayan güç ilişkilerine meydan okuma ve bunları değiştirmek için çalışma hedefine yer verilerek tüm aktörlerin bu hedefe ulaşmak için çalışmaları gerektiği ifade edilmiştir (Department for International Development,

2018). Hükümetin uzun vadeli hazırlanan vizyon belgesinde toplumsal cinsiyet ilişkilerine yönelik dönüştürücü bir eşitlik anlayışı olduğundan bahsetmek mümkündür.

Ülkenin eşitlik çabaları içerisinde yer alan Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu 2006 tarihli Eşitlik Yasası tarafından kurulan ve parlamento tarafından oluşturulan bağımsız bir kamu kuruluşudur. 2007 yılında daha önceden var olan Irk Eşitliği Komisyonu, Engelli Hakları Komisyonu ve Eşit Fırsatlar Komisyonu'nun çalışmalarını bir araya getirerek eşitlik ile insan haklarının korunması ve geliştirilmesi sorumluluğunu üstlenmiştir (Equinet, 2024). Kurum bu sorumluluğu rehberler yayınlamak, Eşitlik Yasasını açıklığa kavuşturmaya çalışarak, Yasanın etkinliğini gözden geçirerek ve hak ihlalleri konusunda yaptırım uygulayarak yerine getirmektedir (Equality and Human Rights Commission, 2021). Komisyonun faaliyetlerine bakıldığında görev ve yetkileri çerçevesinde yıllık ve tematik raporlar ile araştırma raporları hazırladığı ve tespit ettiği sorun alanlarına yönelik ilgililere tavsiye ve rehberlik sağladığı görülmektedir.

2006 Eşitlik Yasası uyarınca ilgili devlet bakanı, insan hakları ve eşitlik konusunda deneyim veya bilgiye sahip en az 10, en fazla 15 kişiyi Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu üyesi olarak atamaktadır (Equality and Human Rights Commission, 2023b). Komisyonun bir üyesi başkan bir üyesi başkan yardımcısı olarak atanmaktadır. Komiser ataması en az iki en çok 5 yıllık bir süre için yapılmaktadır (Equality Act, 2006, Cetvel 1). Komiserler Kurulu, Komisyonun stratejik gözetiminden sorumlu en üst düzey karar alma organıdır. En üst karar organının oluşturulmasında hükümet üyesinin atama yapması doğrudan Komisyonun bağımsız olmadığı sonucunu çıkarmamız açısından doğru olmasa da farklı çıkar grupları arasından seçim yapılmasına yönelik bir düzenleme yapılması uygun olacaktır. Eşitlik kurumlarının bağımsızlığı yönetim ve/veya işleyiş düzeyinde kendini göstermektedir. Ancak toplumun farklı kesimlerinin yönetimde yer alması Komisyonun toplumun bütünlüğünü temsil etmesi ve farklı bakış açılarının yönetimde temsil edilmesi açısından yerinde olacaktır. 2006 Eşitlik Yasasında yer alan İskoçya ve Galler Komiteleri, Komisyona buralardaki işlevlerini yerine getirmesi hakkında tavsiyelerde bulunur ve devredilen bazı işlevlerin yerine getirilmesini denetler. Bu komitelerin başkanları en az 2 en çok 5 yıllık süreyle Komisyon Başkanı tarafından

atanmaktadır. Komisyon çalışmaları sırasında eğer İskoçya'yı ilgilendiren bir konuda karar alacaksa İskoçya Komitesine danışmak zorundadır.

Komisyon yetkilerini kullanmaya karar verirken ilk olarak konunun Stratejik Planlarında yer alan öncelik alanlarından biriyle ilgili olup olmadığına bakmaktadır. Eğer öncelik alanlarından biriye veya eşitlik ve insan haklarına yönelik önemli, gelişmekte olan veya yeni bir sorunsu yetkilerini bazı kriterler çevresinde kullanmaktadır. Bu kriterler sahip olacakları olası etkinin kaynak miktarıyla orantılı olması, istenilen sonuca ulaşmada etkili olup olmayacakları, diğer çalışmaları yönünden de olumlu etkileri olması, sorunun ölçeği ve ciddiyetinin ilgili kuruluşun boyutu ve kaynaklarıyla orantılı olması olarak belirlenmiştir (Equality and Human Rights Commission, 2023c). Komisyonun stratejik planı STK'ların da içerisinde bulunduğu farklı aktörlerle istişare toplantılarıyla belirlenmektedir. Bu nedenle Komisyonun öncelik alanlarının farklı görüşlerin de içerisinde olduğu katılımcı ve çoğulcu bir süreçle belirlendiğini söylemek mümkündür.

2006 Eşitlik Yasası uyarınca Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun adli yardım sağlama, Komisyon adına yasal işlem başlatma ve başkaları tarafından açılan davalara müdahil olma yetkileri bulunmaktadır. Dava açma yönündeki yasal yetkilerini kullanırken sorunun ölçeği, boyutu, ciddiyeti, kalıcılığı, yaygınlığı gibi hususlar göz önünde bulundurularak yargılamaya değer katacaklarından emin oldukları durumlarda dava açtıklarını ifade etmektedirler (Equality and Human Rights Commission, 2023c). Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu yetkilerini kullanmaya karar verirken, yasal işlem başlatırken bazı kriterler çerçevesinde takdir yetkisini kullanmaktadır. Kriterler önceden belli olsa da STK'lar, sendikalar, üniversiteler, basın mensupları, meslek örgütleri gibi farklı aktörlerin ve farklı felsefi ve siyasi görüşlerin içerisinde bulunduğu çoğulcu bir yönetim ve personel bileşimine sahip olması çeşitliliği güvence altına alacaktır.

Kurumun kullanabileceği kapsamlı yetkileri bulunmaktadır ancak duruma uygun olarak etkili olabilecek araçlardan birini seçerek uygulama yoluna gitmektedirler. Özellikle Eşitlik Yasasının herkes için anlaşılır hale gelmesi için çalıştıkları görülmektedir. Yaptırım yetkileri de bulunmakla birlikte tavsiye verme, farkındalık ve anlayış geliştirme,

uzmanlık bilgisi aktarma ile kişi ve kuruluşlara yasaya uyma çabalarında destek verme yetki ve görevlerini kullandıkları görülmektedir.

3.2.1. Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun Faaliyetlerinin Anaakımlaştırma Araçları Bağlamında Değerlendirilmesi

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, 2010 Eşitlik Yasasını uygulamaktan sorumlu düzenleyici kurumdur. Temel olarak ayrımcılık ortaya çıktıktan sonra ilgilileri yakalamak değil henüz ayrımcılık ortaya çıkmadan ilgililerin yapmaları gerekeni başarmalarında yardımcı olmak şeklinde bir görev üstlenmektedirler (Equality and Human Rights Commission, 2023a). Eşitlik Yasasının anlaşılır hale gelmesi Komisyonun temel hedeflerinden biridir. Ayrımcılık henüz ortaya çıkmadan önce kişi ve kurumların eşitliğin sağlanması için yapılması gerekenler hakkında bilgi sahibi olmaları için Komisyon, farklı yöntemlere başvurmaktadır. Ayrımcılık yapılması durumunda ihlali yapan tarafın eşitliği sağlamak üzere bir eylem planı hazırlaması ve Komisyonun bu eylem planının hazırlık aşamasında var olması başka vakaların ortaya çıkmaması için etkili bir yöntemdir.

Komisyon Eşitlik Yasasının işletmeler, bireyler ve kamu sektörü tarafından anlaşılır hale gelmesi için rehberlik sağlamaktadır. 2010 Eşitlik Yasasındaki hükümlerin ayrıntılı açıklamalarını sağlayan ve hukuki kavramları günlük durumlara uygulayan “Uygulama Kuralları” belirlenmiştir (Equality and Human Rights Commission, 2019b). İstihdama ilişkin, eşit ücrete ilişkin ve hizmetler, kamu hizmetleri ve derneklere ilişkin olmak üzere 3 temel uygulama kuralı hazırlanmıştır (Equality and Human Rights Commission, 2019b). Hizmet sağlayıcıların, işverenlerin ve kişilerin ayrımcılık yapmamaları ve eşitlik ilkesini gözetmeleri amacıyla hazırlanan bu kurallar oldukça işlevsel ve açıklayıcıdır. Eşitlik ve insan hakları konularında özellikle haklar dengesi noktasında sıkıntılı görülen konularda Eşitlik Yasasını açıklığa kavuşturarak kamusal tartışmalarda öncü rol oynamayı kendilerine hedef belirlemişlerdir.

Komisyonun önemli bir yetkisi Eşitlik Yasasında ele alınan herhangi bir konuyla bağlantılı olarak soruşturma yürüterek yasaya aykırı davrandığını düşündüğü hallerde muhatap ile anlaşma yapabilmesidir (Equality Act, 2006, md.23). Komisyon yürüttüğü

soruşturma sonrasında bir rapor yayınlayarak ilgili taraftan en az 28 günlük bir süre vererek yazılı beyanlarını istemektedir; ancak hazırladığı raporda bir kişinin yasadışı bir eylemde bulunduğunu açıkça veya ima yoluyla belirtememektedir (Equality Act, 2006, md.16/3).

2006 tarihli Eşitlik Yasasının 22. maddesi uyarınca Komisyon bir kişi soruşturmaya konu olmuşsa ve yasa dışı eylemde bulunduğu ikna olmuşsa ilgili kişiye bir yasa dışı işlem bildiriminde bulunabilir. Yine bu kapsamda Eşitlik Yasasına aykırı fiilin tekrarlanmaması veya devam etmemesi için ihbarda bulunulan kişiden bir eylem planı hazırlamasını isteme veya bu amaç için bir eylem planı önerme yetkisine sahiptir. Bu ihbar hakkında ilgili kişi 6 hafta içinde uygun mahkemeye başvurma hakkına sahiptir.

Komisyonun Eşitlik Yasasına aykırı davranıldığını düşündüğü durumlarda kişi ile yapacağı anlaşma, belli bir eylemde bulunmama taahhüdünü veya bu eylemden kaçınmak için bir planın hazırlanmasını içerebilir. Komisyon da ilgili eylemle ilgili olarak kişiye karşı işlem yapmayacağını taahhüt eder ancak kişi sırf anlaşma yapmakla hukuka aykırı fiil işlediğinin kabulü anlamına gelmez. Kişi eğer taahhüde uymuyorsa taahhüde uyması veya bunu yerine getirmesini gerektiren bir karar için mahkemeye (İngiltere ve Galler’de) veya şerife (İskoçya’da) başvurabilir. Bir kişi makul bir mazereti olmaksızın Yasadaki bildirim veya emre uymaması durumunda suçlu bulunur ve para cezasına hükmedilir (Equality Act, 2006, cetvel 2). Para cezasında bir üst sınır bulunmamaktadır.

Komisyon tarafından ayrımcılık oluşturan bir eyleme ilişkin olarak ilgili tarafla anlaşma veya bu durumla alakalı bir plan hazırlanması çözüm odaklı bir uzlaşma biçimidir. Sadece tavsiye verilip uygulanmaması veya idari para cezası ödenerek eyleme devam edilmesi ihtimalini ortadan kaldırmaktadır. Komisyon kişilerin Eşitlik Yasasıyla ilgili mağdur olduğunu iddia etmesi durumunda yasal işlemlere taraf olan veya taraf olabilecek kişilere yardımcı olabilmektedir. Bu yardım; hukuki tavsiye, yasal temsil, anlaşmazlığın çözümü için kolaylıklar sağlanması gibi yardım şekilleri olabilmektedir (Equality Act, 2006, md.28).

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu Birleşik Krallıkta yaşamın çeşitli alanlarındaki eşitlik ve insan haklarına ilişkin ilerlemeyi izlemek için bir ölçüm çerçevesi belirlemiştir (Equality and Human Rights Commission, 2019a). Bu çerçeve için “etki alanı” dedikleri eğitim, iş, yaşam standartları, sağlık, adalet ve kişisel güvenlik ile katılım olmak üzere altı etki alanı belirlenmiştir. Ölçüm çerçevesinin mümkün olduğu durumlarda engellilik ve etnik köken gibi korunan özelliklere göre ayrıştırıldığı ve çerçevenin kesişen dezavantaja sahip bireyleri de kapsadığı ifade edilmektedir (Equality and Human Rights Commission, 2019a). Komisyon hazırladıkları “Eşitlik ve İnsan Haklarına İlişkin Ölçüm Çerçevesi”ni internet sitesinde yayınlamaktadır.

Komisyon ölçüm çerçevesi sayesinde bilgi toplama ve analiz yöntemlerine yapı ve tutarlık kazandığı ve zaman içerisindeki değişimleri rahatça izleyebildikleri belirtilmektedir (Equality and Human Rights Commission, 2019a). Komisyon tarafından böyle bir ölçüm çerçevesi kullanılması Komisyonun tutarlı bilgi elde etmesinin yanı sıra kamu kurum kuruluşları, STK’lar, araştırmacılar gibi yararlanıcılar açısından da oldukça faydalı olacaktır. Doorne-Huiskes, Henderikse ve Conen (2006) de altı farklı ülkenin ana akımlaştırma süreçlerini inceleyen çalışmasında Birleşik Krallık hükümetinin cinsiyet ana akımlaştırılmasına ilişkin gerçekleri ve istatistikleri düzenli şekilde kullanıma sunduğunu ortaya koymuştur (Doorne-Huiskes, Henderikse ve Conen, 2006, s.31).

Komisyonun internet sitesinin araştırmalar bölümünde 131 tane rapor bulunmaktadır. Özellikle rapor başlıklarında arama yapıldığında toplumsal cinsiyet konusunda ilişkin yayınlanan 16 rapor bulunmaktadır (Equality and Human Rights Commission, 2023d). Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu yalnızca toplumsal cinsiyet temelinde çalışmasa da hazırladığı rapor ve araştırmalarda toplumsal cinsiyet meselesi çalışmalarında önemli bir yer tutmaktadır. Belirledikleri ölçüm çerçevesi sayesinde etkili analizler yapabilmeleri mümkün olmaktadır. Eşit olmayan ücretler, istihdamda yaşanan ayrımcılıklar ve bu ayrımcılıkların devlete yönelik maliyetleri gibi raporlamalar hem mevcut durumu ortaya koymak hem de ilgili tarafların dikkatini konuyu çekmek için önemli kaynakları oluşturmaktadır. LGBT+ bireylerin çeşitli yaşam alanlarında yaşadıkları deneyimleri görünür hale getirmek Komisyonun odak noktalarından birini oluşturmaktadır.

Birleşik Krallıkta cinsiyet, eşit fırsatlar ve aile politikalarıyla ilgilenen çok sayıda aktif ve oldukça gelişmiş ağlara sahip sivil toplum kuruluşları bulunmaktadır (Eigenmann vd., 2016, s.57). 2006 Eşitlik Yasası uyarınca Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu stratejik planını hazırlamadan önce Komisyonun işlevleriyle ilgili bilgi veya deneyime sahip kişilere, uygun görülen diğer kişilere danışmak ve yapılan beyanları dikkate almak zorundadır (Equality Act, 2006, md.5). Komisyon stratejik planının hazırlanma sürecinde 30 paydaş organizasyonla yuvarlak masa toplantıları, 130 kuruluşla birlikte istişare toplantısı ve çevrimiçi anket yapılarak faaliyetler belirlenmiştir (Equality and Human Rights Commission, 2022, s.3). Kişiler ve kuruluşlar belirlenirken çoğulculuğa özel önem verilmiştir. Page (2011), ana akımlaştırmanın işe yaraması için güçlü bir liderliğe ihtiyaç olup olmadığına yönelik tartışmayı içeren pilot çalışmasında, ana akımlaştırma sürecinde liderliğin çok boyutlu olduğu ve farklı aktörler arasında dağılan bir faaliyet alanı olarak ortaya çıktığı sonucuna ulaşmıştır (s.334). Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun stratejik plan doğrultusunda öncelikli çalışma alanları belirlenerek Komisyonun faaliyet planı oluşturulduğu için katılımcı bir yöntemle stratejik planın hazırlanması önem taşımaktadır.

Farkındalık artırma faaliyetlerine önem veren Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu, sosyal medya hesaplarında çeşitlik ayrımcılık konularına ilişkin olarak videolar paylaşmaktadır. Komisyonun internet sitesinde bilgilendirme yazıları, soruşturma yetkisi kapsamında yaptığı anlaşmalara ilişkin bilgiler, ülkedeki insan hakları ve eşitlik konularındaki gelişmelere ilişkin haberlerin ve basın açıklamalarının yer aldığı görülmektedir. Yine farkındalık artırma kampanyaları kapsamında broşürler tasarlanması ve dağıtılması, atölye çalışmaları yapılması, kampanya posterleri asılması, radyolara reklam verilmesi gibi çalışmalar yapılmaktadır.

Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun eşitlik ve insan haklarına ilişkin kanunların etkinliğini izleme görevi bulunmaktadır. Bu kapsamda herhangi bir eşitlik ve insan hakları yasasının etkinliği hakkında merkezi hükümete tavsiyelerde bulunma; yasaların değiştirilmesini veya yürürlükten kaldırılmasını önerme; önerilen bir yasa değişikliğinin

olası etkileri hakkında hükümete tavsiyede bulunma yetkileri vardır (Equality Act, 2006, md.11/2).

Komisyonun insan hakları gelişmelerini izleme görevi bulunmaktadır. Toplumdaki olumlu değişiklikleri teşvik etmek ve desteklemek amacıyla göstergeler oluşturması kanuni bir yükümlülüktür (Equality Act, 2006, md.12). Komisyon görevlerini yerine getirirken fikir ve bilgileri yayınlama, araştırma yapma, eğitim verme, tavsiye ve rehberlik sağlama, ilgililere eşitlikle ilgili yükümlülükleri hakkında bilgi verme ve yerine getirmelerini sağlama yetkileri bulunmaktadır (Equality Act, 2006, md.13).

Birleşik Krallıkta ilgili tüm işverenlerin cinsiyete dayalı ücret farkı bilgilerini her yıl yayınlamaları yasal bir zorunluluktur. Raporlama görevlerine uymayan herhangi bir işverene karşı Komisyonun yaptırım uygulama yetkisi bulunmaktadır. Bildirimde bulunmayan kuruluşlara öncelikle uyarı notları göndermenin ardından düzenlemeleri ihlal edip etmediklerini doğrulamak için bir soruşturma yürütebilmektedirler. Eğer bir ihlal durumu varsa yasa dışı eylem bildirimini ve yasal uyum bildirimini gönderilmektedir. Herhangi bir kuruluş yasal uyum bildirimine uymazsa mahkeme kararı talep edilmektedir. Komisyon internet sitesinde cinsiyetler arası ücret farkını bildirmeyen şirketleri de listelemektedir.

Komisyon tarafından 2018 yılında yayınlanan “İngiltere Daha Adil Mi? Raporu” İngiltere'nin eşitlik ve insan hakları konusunda nasıl performans gösterdiğine dair kapsamlı bir incelemedir. İskoçya ve Galler için ayrı raporlar hazırlanmıştır. Raporda eğitim, çalışma yaşamı, yaşam standartları, sağlık, adalet ve güvenlik, toplumsal yaşama katılım dâhil olmak üzere İngiltere’de yaşamın tüm alanlarındaki durum ortaya konulmaktadır. Raporda yasal ve politika çerçevesi ortaya koyularak uygulamadaki boşlukları gidermeye yönelik ek önerilerle birlikte bulguların birçoğunun nasıl ele alınacağına ilişkin tavsiyeler verilmektedir. Özellikle Komisyon bazı konularda katalizör olmalarını sağlayacak güce sahip olduğunu vurgulamaktadır (Equality and Human Rights Commission, 2019c, 15). Sorunlara ilişkin olarak bunları tek başına ele alacak uzmanlığa veya yetkiye sahip olmamakla birlikte başkalarını etkilemeyi, harekete geçmek için teşvik

etmeyi ve değişimi gerçekleştirmek için ortaklaşa çalışmayı hedefledikleri ifade edilmiştir (Equality and Human Rights Commission, 2019c, 15).

2018 yılında yayınlanan “İngiltere Daha Adil Mi?” raporu sonrasında Kasım 2023’te yayınlanan “Eşitlik ve İnsan Hakları Monitörü” raporuyla Britanya’nın 2023 yılında eritlik ve insan hakları konusundaki 5 yıllık performansı kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Rapor 2010 Eşitlik Yasası ile korunan ayrımcılık temelleri baz alınarak bölümlere ayrılmıştır (Equality and Human Rights Commission, 2023e).

Hazırladıkları raporlar dışında bir ulusal insan hakları kurumu olarak Birleşik Krallık’ın uluslararası insan hakları yükümlölüklerine uyumunu iyileştirmek için tavsiyeler sundukları görölmektedir. Bunun dışında Komisyon, parlamentoya ve hükümetlere danışmanlık yaptığı için yasal ve politik gelişmeleri hem izlemekte hem de görüş vererek katkıda bulunmaktadır (Equality and Human Rights Commission, 2024).

Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun faaliyetleri toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma araçları bağlamında incelendiğinde öne çıkan görev ve faaliyetlerine aşağıdaki tabloda özetle yer verilmektedir.

	Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri ve Toplumsal Cinsiyet Analizi	Diğer Kişi ve Kurumlarla İş birliği ve İlişkiler	Toplumsal Cinsiyet Eğitimi ve Farkındalık Artırma	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İzleme
Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu	-Yaşamın çeşitli alanlarındaki eritlik ve insan haklarına ilişkin ilerlemeyi izlemek için “Eşitlik ve İnsan Haklarına İlişkin Ölçüm erevesi” hazırlanmıştır.	-Komisyonun stratejik planları çalışma alanları belirlendiği için stratejik plan hazırlık sürecinde STK’ların da içerisinde bulunduğu farklı aktörlerle yuvarlak masa toplantıları, iştişare toplantıları ve anket çalışması yapılmaktadır.	-Eşitlik Yasasının işletmeler, bireyler ve kamu sektörü tarafından anlaşılır hale gelmesi için rehberlik sağlanmaktadır. -Sosyal medya hesaplarında eşitlik ayrımcılık konularına ilişkin olarak videolar paylaşılmaktadır.	-Komisyonun eritlik ve insan haklarına ilişkin kanunların etkinliğini izleme ve insan hakları alanındaki gelişmeleri izleme görevi bulunmaktadır.

	<p>-Ülkedeki toplumsal cinsiyet konusundaki tutumları, bu alandaki davaları, yürütülen müdahalelerin etkililiğini inceleyen raporlar ile çeşitli anket, analiz ve araştırmalar yapılmaktadır.</p>	<p>-Eşitlik Yasasında ele alınan herhangi bir konuyla bağlantılı olarak soruşturma yürüterek yasaya aykırı davrandığını düşündüğü hallerde muhatap ile anlaşma yapılabilmektedir.</p> <p>-Eşitlik Yasasıyla ilgili yasal işlemlere taraf olan veya taraf olabilecek kişi ve kurumlara hukuki tavsiye, yasal temsil, anlaşmazlığın çözümü için kolaylıklar sağlanması gibi yardım sağlanmaktadır.</p>	<p>-Eşitlik Yasasındaki hükümlerin ayrıntılı açıklamalarını sağlayan ve hukuki kavramları günlük durumlara uygulayan “Uygulama Kuralları” yayınlanmıştır.</p> <p>-İnternet sitelerinde bilgilendirme yazıları, soruşturma yetkisi kapsamında yapılan anlaşmalara ilişkin bilgiler, ülkedeki eşitlik ve insan hakları konusundaki gelişmelere ilişkin haberler ve basın açıklamalarına yer verilmektedir.</p> <p>-Farkındalık artırma faaliyetleri kapsamında broşür tasarımı ve dağıtımı ,atölye çalışmaları yapılması, kampanya posterleri asılması, radyolara reklam verilmesi gibi çalışmalar yapılmaktadır.</p>	<p>-Fikir ve bilgileri yayınlama, araştırma yapma, eğitim verme, tavsiye ve rehberlik sağlama, ilgililere eşitlikle ilgili yükümlülükleri hakkında bilgi verme ve yerine getirmelerini sağlama yetkileri kapsamında çalışmaları bulunmaktadır.</p> <p>-5 yılda bir, yaşamın tüm alanlarını içeren İngiltere'nin eşitlik ve insan hakları konusunda nasıl performans gösterdiğine dair kapsamlı inceleme içeren rapor yayınlanmaktadır.</p>
--	---	--	---	--

Birleşik Krallıkta eşitliğe ilişkin yasal çerçeveyi Eşitlik Yasası oluşturmaktadır. Hükümet içerisinde yer alan Devlet Eşitlikler Ofisi tarafından eşitliğe ilişkin politikaların koordinasyonu sağlanmaktadır. Hükümetin kabul ettiği 2018-2030 yıllarını kapsayan

toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisi de uzun vadeli bir vizyon sunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışmaların hepsine dahil etme ve bu çalışmaların sonuçlarını izleme şeklinde bir hedef belirlenmiştir. Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu Eşitlik Yasasını uygulamaktan sorumlu kurum olarak belirlendiği için oldukça kapsamlı olan Yasayı açıklığa kavuşturmak Kurumun önemli bir çalışma konusu konumundadır. Komisyon toplumsal cinsiyet dışında farklı temelerde çalışsa da toplumsal cinsiyet konusu çalışmalarının hepsine dahil durumdadır. Önemli ana akımlaştırma araçlarından biri olan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin olarak bu aracın eşitlik kurumunda kullanıldığına ilişkin bir bilgiye rastlanmamıştır.

3.3. PORTEKİZ VATANDAŞLIK VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

Portekiz eşitlik kurumlarının oluşturulması konusunda Dünya’da öncü ülkeler arasında sayılmaktadır. Portekiz 1970’li yıllardan başlayarak devlet feminizmini destekleyen ve ulusal ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik organlar oluşturan ilk ülkeler arasındadır (Alonso ve Arnaut, 2017, s.169). Portekiz’de 1974 yılında gerçekleşen askeri darbe sonrasında iki yıl süren bir değişim süreciyle birlikte otoriter rejim sona ererek demokrasiye geçiş sağlanmıştır (Birmingham, 2018, s.7). Devlet feminizmi olgusu ortaya çıktığından beri devlet, siyasi partiler ve kadın dernekleri gibi aktörler arasındaki ilişkinin temelinde, Portekiz’de cinsiyet eşitliği politikalarını teşvik etmek yer almaktadır (Monteiro ve Ferreira, 2016, s.470).

Portekiz’in 1976 tarihli Anayasasında kadın ve erkek eşitliğinin desteklenmesi Devletin temel görevleri arasında sayılmaktadır (Constitution of The Portuguese Republic, 2005, md.9/h). Anayasa’nın 13.maddesinde eşitlik ilkesine yer verilerek cinsiyet ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasaklanmaktadır (Constitution of The Portuguese Republic, 2005). Portekiz’in toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik özel bir yasası bulunmamaktadır. Kadın erkek eşitliğinin desteklenmesinin devletin anayasal görevi olmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadelenin çeşitli yönlerini içeren ebeveyn izni, ücretsiz bakım emeği, politik temsil, mal ve hizmetlere erişim, istihdam ve eşit ücrete ilişkin çeşitli yasalar bulunmaktadır (EIGE, 2022d). Alonso

(2012)'nin ifade ettiği gibi “Portekiz örneği, ayrımcılık karşıtı mevzuat veya daha kapsamlı veri tabanları gibi, kesişimsel bir bakış açısı oluşturmak için belirli kolaylaştırıcı faktörlerin veya hatta gerekliliklerin nasıl etkili bir şekilde dahil edileceğini keşfetme olanağı” sunmaktadır (s.609). Ayrıca Portekiz'in eşitlik politikaları oluşturulmasında sivil toplumu dahil etme konusunda kendine özgü bir geleneği bulunmaktadır. 2023 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak Portekiz'in durumuna baktığımızda Dünya Ekonomik Forumunun 2023 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksine göre Portekiz 146 ülke arasında 32. sırada olduğu görülmektedir.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması perspektifi Portekiz'in yasal çerçevesine ilk kez 1977'de Kadının Statüsü Komisyonunu kurumsallaştıran yasal belge ile girmiştir (EIGE, 2022d). Sonrasında bir kanun hükmünde kararname ile cinsiyet eşitliğinin tüm politika alanlarına dâhil edilmesine izin verecek bir sivil toplum bölümü ile bakanlar arası bir bölümden oluşan bir danışma konseyi oluşturulmuştur (EIGE, 2022d). Bundan 20 yıl sonra 1997'de Eşit Fırsatlar İçin Küresel Plan şeklinde bir Bakanlar Kurulu kararı alınmıştır. Bu küresel planın temel amacı kadın ve erkek fırsat eşitliği ilkesinin tüm ekonomik, sosyal ve kültürel politikalara entegre edilmesi olmuştur (EIGE, 2022d). Portekiz Hükümeti'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması için özel bir bütçesi vardır. 2017'den beri devlet bütçesi, aile içi şiddeti önleme ve bunlarla mücadele etmeye yönelik politikalar için bir bütçe başliğı içermektedir (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género⁹ [CIG], 2023a).

Portekiz'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesinden sorumlu kurumsal mekanizmalara bakıldığında Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ile Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu olmak üzere iki hükümet organı bulunduğu görülmektedir. Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu, istihdam ve mesleki eğitimde kadın ve erkek arasındaki eşitlik ilkesini ve ayrımcılık yapılmamasını teşvik eden idari özerkliğe ve tüzel kişiliğe sahip bir kurul organıdır (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego [CITE], 2024a). Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonunun;

⁹ Portekiz'e ilişkin bilgi edinebilmek için mümkün olduğu ölçüde İngilizce seçeneği kullanılmıştır. Kanunların yer aldığı internet sitesinde ve Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu internet sitesinde İngilizce seçeneğinin olmadığı durumlarda ülke ve eşitlik kurumu hakkında bilgi edinebilmek için arama motorunun tercümesinden faydalanılmıştır.

istihdam ve mesleki eğitimde kadın ve erkek arasında ayrımcılıkla mücadele edilmesi, ebevyenliğin korunması ile mesleki, kişisel ve aile yaşamının uzlaştırılması konusunda talep üzerine görüş bildirmek, bilgi ve hukuki destek sağlamak, ayrımcılık mağdurlarına yardım etmek, bireysel anlaşmazlık durumlarında talep halinde uzlaşma müzakeresi sürdürmek, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi vermek şeklinde görevleri bulunmaktadır (CITE, 2024a). Komisyon iş, istihdam ve mesleki eğitimde kadın ve erkek arasındaki eşitliğin ilerlemesine ilişkin olarak her yıl rapor hazırlamaktadır (CITE, 2024b). Raporda pozisyon ve organlarda kadın ve erkekler arasındaki dengeli temsilin gelişimi hakkında bilgileri de içermektedir. Komisyon istihdam konusunda kadın ve erkek eşitliği konusunda görev yapsa da ortak çalışma konuları olduğu için Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ile birlikte ortak proje ve çalışmalar da yürütmektedir.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması Portekiz’de iki farklı Bakanlar Kurulu kararında düzenlenmektedir. 22.10.2008 tarihli ve 161/2008 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile devletin merkez idaresinde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması için alınacak önlemlere yer verilmektedir. Aynı Bakanlar Kurulu kararında ile eşitlik için danışmanlar ve bakanlıklar arası ekip üyelerinin statüsüne yer verilmiştir. Merkez idaresinde yer alan eşitlik için danışmanlar toplumsal cinsiyet perpektifinin devlet dairesine entegrasyonunu sağlamak için çalışmaktadırlar. Strateji ve planlamadan sorumlu departmanlarda yer alan karar vericilerle çalışan danışmanlar toplumsal cinsiyet perspektifinin politika ve eylemlere entegre edilmesi için gerekli koşullar ve mekanizmalar oluşturma konusunda iş birliği yapmakta ve müzakare yürütmektedir.

Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu’nun işleyişinde ve genel olarak toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması noktasında eşitlik için danışmanlar oldukça önemli roller üstlenmektedir. Her devlet dairesinde bulunan danışmanlar sayesinde politikaların yürütülmesi ve izlenmesi konusunda koordinasyon etkili bir şekilde sağlanabilmektedir. Eşitlik için danışmanların yanı sıra eşitlik için bölümler arası ekipler oluşturulmaktadır. Her devlet dairesinde, ilke olarak, sayıları beşten fazla olmayan, merkez ve çevredeki farklı hizmetleri temsil eden bakanlıklar arası eşitlik ekipleri kurulmaktadır (Resolução do Conselho de Ministros, 2008, md.8). Eşitlik ekiplerinin

üyeleri, ilgili servisin en üst yöneticisinin talimatıyla atanmaktadır. Birimler arası eşitlik ekiplerinin üyeleri, ilgili devlet dairesinin danışmanı veya eşitlik danışmanının koordinasyonunda görevlerini yürütürler ve ayrıca ücret almazlar (Resolução do Conselho de Ministros, 2008, md.10). Bölümler arası eşitlik ekiplerinin üyelerinin kendi aralarında ortak eylem geliştirmeleri ve iş birliği yapmaları gerekmektedir. Bu şekilde toplumsal cinsiyet perspektifinin ilgili hizmetin tüm politika ve programlarına entegrasyonu koordine edilecek ve izleme faaliyeti yapılabilecektir.

25.05.2010 tarihli ve 39/2010 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yerel yönetimler açısından Merkezi düzeyde olduğu gibi yerel düzeyde de ana akımlaştırmaya yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Eşitlik için yerel danışmanlar, vatandaşlık ve toplumsal cinsiyet eşitliği için yerel politikaların uygulanmasını izlemekten ve desteklemekten sorumludur. Eşitlik için yerel meclis üyeleri, belediye başkanının emriyle, uygun profildeki, yerel gerçekliğe, eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele konularında bilgi ve deneyime sahip kişiler arasından atanmaktadır (Resolução do Conselho de Ministros, 2010, md.4). Eşitlik için yerel meclis üyeleri belediye başkanına doğrudan bağlı olarak görevlerini yürütürler ve görevlerinin ifası nedeniyle ücret almamaktadırlar (Resolução do Conselho de Ministros, 2010, md.5). Portekiz’de merkezi ve yerel yönetimler düzeyinde eşitlik için danışmanlar görevlendirilmesi, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisinin farklı düzeylerde etkin ve koordineli bir şekilde uygulanmasına yol açan, diğer ülkeler açısından da örnek alınması gereken bir uygulamadır.

Portekiz’in 1986’da Avrupa Birliğine kabulü, ulusal eşitlik eylem planları uygulanması gibi eşitlik politikaları için teşvik olmuştur (Schouten, 2019, s.88). Günümüzde geçerli olan ve 2018-2030 yıllarını kapsayan “Portekiz Ulusal Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Stratejisi” uzun vadeli bir vizyon sunmaktadır. Ulusal strateji ile birlikte kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin teşvik edilmesi; kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi; cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve özelliklerine dayalı ayrımcılıkla ilgili olmak üzere üç eylem planını da benimsemiştir (CIG, 2022).

Ulusal Strateji, fiilen eşitliğe ulaşılmasını sağlayan kalıcı yapısal değişiklikler üretmek amacıyla, ayrımcılık ve eşitsizlikleri başlatan ve sürdüren homofobik, bifobik, transfobik ve interfobik toplumsal cinsiyet klişelerine karşı tutarlı bir şekilde hareket etmeyi amaçlamaktadır (CIG, 2022, s. 9). Bu anlamda tüm politikalarda, planlama, tanımlama, uygulama, izleme ve değerlendirme süreçlerinde kadın ve erkeklerin kendilerine özgü durumlarını, ihtiyaçlarını ve bunların altında yatan hiyerarşik ilişkileri sistematik bir şekilde dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir (CIG, 2022, s. 9). Ulusal Stratejiye ilişkin diğer önemli bir husus çeşitli devlet daireleri tarafından geliştirilen ve teşvik edilen politika ve eylemlerde cinsiyet eşitliğinin dikkate alınmasıdır. Bu nedenle Stratejinin toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması perspektifini dikkate aldığı söylenebilmektedir.

Stratejinin uygulanmasına ilişkin olarak kesişimsellik perspektifine de yer verilmektedir. Bu nedenle, Stratejinin Roman kadınlar, göçmenler, mülteciler, engelliler, bakmakla yükümlü oldukları torunları, çocuklar, gençler ve yaşlılarla yalnız yaşayanlar gibi kesişen dezavantajlara yönelik müdahaleleri tüm alanlarda tanınması, derinleştirilmesi ve önceliklendirilmesi amaçlanmaktadır (CIG, 2022, s. 9). Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele İçin Ulusal Strateji çerçevesinde istihdam, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, eğitim, medyada nefret söylemiyle mücadele, kadına yönelik şiddet, LGBTI bireylerin haklarının her alanda korunması ve geliştirilmesi gibi farklı konularda çeşitli faaliyetler yapılması planlanmıştır.

Portekiz'in ulusal eşitlik kurumu olan Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu 17.11.1977'de Kadının Durumu Komisyonunu kurumsallaştıran kanun hükmünde kararname ile kurulmuştur (CIG, 2023a). Bu yıllarda annelik, kadın-erkek eşitliği, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, aile planlaması, eşitlik göstergeleri, çalışma yaşamı ve eğitim başlıca çalışma alanlarını oluşturmuştur (CIG, 2023a). 1990'ların başında Eşitlik ve Kadın Hakları Komisyonu adını alan Komisyonun, kadına yönelik şiddet, insan ticaret, kadın sünneti gibi konular öncelikli çalışma alanlarını oluşturmuştur (CIG, 2023a). Sonrasında Komisyon 2007 yılında başından beri mevcut olan Danışma Komisyonu korularak Teknik-Bilimsel Grup da eklenerek Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu adını almıştır.

İdari ve mali özerkliğe sahip Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, vatandaşlık kapsamında kamu politikalarının uygulanmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini ve savunulmasını sağlamakla görevlidir (Decreto Regulamentar, 2012, md.1). Komisyonun öncelikli müdahale alanları; eğitim ve yükseköğretim, işgücü piyasası ve uzlaşma, siyasi ve ekonomik karar verme, medya ve toplumsal cinsiyet eşitliği için kamu politikalarının bölgeselleştirilmesidir (CIG, 2023b).

Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu çoğulcu ve katılımcı bir yönetime sahiptir. Komisyonun bir organı olan Danışma Kurulu, vatandaşlık eğitimi ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve savunulmasına ilişkin kamu politikalarının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi konusunda, devlet dairelerinin ve sivil toplumu temsil eden kuruluşların temsilini sağlamaktadır (Decreto Regulamentar, 2012, md.6/1). Danışma Kurulu başkan, başkan yardımcısı, bakanlıklar arası bölüm, sivil toplum kuruluşları bölümü ve teknik-bilimsel gruptan oluşmaktadır (Decreto Regulamentar, 2012, md.6/2). Bakanlıklar Arası Bölüm hükümet daireleri temsilcilerden, Sivil Toplum Kuruluşları Bölümü 30'u ulusal ve 10'u bölgesel/yerel olmak üzere 40'a kadar sivil toplum kuruluşundan, Teknik-Bilimsel Grup ise toplumsal cinsiyet eşitliği, vatandaşlık, aile içi şiddet ve insan kaçakçılığı alanlarında bilimsel yetkinliği kabul edilmiş 10 kişiden oluşmaktadır (Decreto Regulamentar, 2012, md.9/2). Danışma Kurulunun çoğulcu yapısı sayesinde kamu politikalarının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi konusunda farklı aktör ve kesimlerin temsili sağlanmaktadır.

Kurumun internet sitesindeki sekmelere bakıldığında kurumun öncelik verdiği çalışma alanlarına ilişkin bir değerlendirme yapmak mümkündür. Kadın-erkek eşitliği, kadına karşı şiddet, kadın sünneti, LGBTI ve insan ticareti başlıklarıyla sekmeler bulunmaktadır.

3.3.1. Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun Faaliyetlerinin Anaakımlaştırma Araçları Bağlamında Değerlendirilmesi

Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, vatandaşlık ve cinsiyet eşitliği konusunda çalışan ulusal bir kurumdur. Vatandaşlık alanında kamu politikalarının yürütülmesinden

ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinden ve savunulmasından sorumlu bir hükümet organıdır. Komisyon çalışmalarında, verilerin toplumdaki kadın ve erkeklerle ilgili sorunları yansıtması gerektiğinin farkındalığıyla, verilerin cinsiyete ve yaşa göre ayrıştırılmış olarak toplanarak analiz edildiği ve sunulduğunu ifade etmektedir (CIG, 2023c). Komisyonun toplumsal cinsiyete duyarlı istatistiklere ilişkin hedefleri; kadın ve erkeklerin toplumdaki gerçek durumlarının anlaşılmasını sağlamak, halkı ve medyayı bilgilendirmek, kamuoyunda tartışmayı teşvik etmek, cinsiyet klişeleriyle mücadele etmek ile toplumsal cinsiyet eşitliği olarak sıralanmıştır (CIG, 2023d). Özellikle cinsiyete duyarlı istatistik tutulması açısından verilerin cinsiyete göre ayrıştırılmasının maliyetinin oldukça düşük olduğu, bazı durumlarda fazladan bir soru veya cinsiyeti belirten bir sütun eklemeyi içerdiğini internet sitelerinde belirtmesi bu konuda ilgili tarafları teşvik ettiğinin göstergesidir (CIG, 2023c).

Komisyonun internet sitesinde 2014, 2017, 2021, 2022 yıllarına ait Portekiz’de Cinsiyet Eşitliği bültenleri paylaşılmaktadır. Komisyon son istatistik bültenini Aralık 2022’de yayınlamıştır (CIG, 2023d). Bülten, Portekiz'deki kadın ve erkeklerin toplumdaki çeşitli yaşam alanlarındaki durumunu ortaya koymaktadır. Öte yandan bu yayınlı Ulusal Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmama Stratejisi 2018-2030'u karşılayan göstergeler seçilerek hali hazırda yürürlükte olan kamu politikalarının izlenmesine katkıda bulunması amaçlanmaktadır. Bülten, nüfus; sağlık; eğitim, öğretim ve bilim; dijitalleşme, teknoloji, bilgi ve iletişim; iş ve istihdam; güç ve karar verme; mesleki, kişisel yaşam ile aile yaşamının uzlaşması; yoksulluk ve sosyal koruma; şiddet; LGBTI; toplumsal cinsiyet perspektifi ile bütçe izleme başlıklarından oluşmaktadır (CIG, 2023d).

Komisyon tarafından veriler cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak tutulmakta ve diğer aktörler açısından da bu şekilde tutulması teşvik edilmektedir. Hazırlanan bültenler ile de toplumsal yaşamın farklı alanlarına ilişkin gerçekleşen değişiklikleri izlemek ve sonuçlarını değerlendirmek mümkün olmaktadır.

Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ile yerel makamlar arasında 46 protokol imzalanmıştır (Resolução do Conselho de Ministros, 2010). Bu protokolleri uygularken, yerel makamlar toplumsal cinsiyet perspektifini tüm siyasi eylem alanlarına entegre

etmek amacıyla eşitlik için belediye planları hazırlanmıştır (Resolução do Conselho de Ministros, 2010). Bu planların her belediyenin özel ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde uygulanması profesyonel, kişisel ve aile yaşamı arasındaki uzlaşmanın güçlendirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu planları uygulamak üzere aile içi şiddet mağdurları için hizmet merkezleri oluşturulmuş, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için yerel ortaklık ağları oluşturulmuş ve her türlü ayrımcılığa karşı mücadele teşvik edilmiştir (Resolução do Conselho de Ministros, 2010).

Portekiz’de merkezi ve yerel yönetim arasındaki iş birliği eşitlik için kamu politikaları aracılığıyla yaklaşık 20 yıldır devam etmektedir (CIG, 2023h). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerel kamu politikalarıyla bağlantısı 1990'lara, Komisyon tarafından Belediyeler arasında başlatılan bilinçlendirme çalışmalarına ve bunun sonucunda Belediye Meclisleri tarafından koordine edilen Belediye Eşitlik Planları aracılığıyla yerel düzeyde müdahalelere dayandığı ifade edilmektedir (CIG, 2023h).

Belediyelerin farklı faaliyet alanlarında kadın-erkek eşitliğine yönelik katılımının teşvik edilmesi için 2016 yılında uluslararası bir proje yürütülmüştür. Bu kapsamda cinsiyet perspektifinin yerel düzeyde entegrasyonu için kılavuzlar; eğitimde, sağlık ve sosyal yaşamda, iş yaşamında, ulaşımda, kamusal alanda şiddetin önlenmesi ve güvenliğinde, kültür, spor ve boş zamanda, kent planlama ve çevrede, istihdam başta olmak üzere toplumsal cinsiyet perspektifinin yerel düzeyde entegrasyonu için kılavuzlar oluşturulmuştur (CIG, 2023e).

Ulusal Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmama Stratejisine entegre ulusal eylem planlarını koordine eden bir devlet organı olarak Komisyon, belediyelerin eşitlik için yerel kamu politikalarını teşvik etmedeki kilit rolünü, yerel kalkınmanın temsilcileri ve bölgeselleştirmeye izin veren eylem ve önlemlerin uygulanması için ayrıcalıklı kuruluşlar olarak kabul ettiğini ifade etmektedir (CIG,2023e).

75/2013 sayılı Kanun ile belediye eşitlik planları oluşturulması kent konseylerinin görevi olarak düzenlenmiştir (CIG, 2023f). Bu yolla belediyelerin tüm eylem alanlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edileceği belirtilmektedir. Bu planlar, 2018-

2030 Eşitlik ve Ayrımcılık Karşıtı Ulusal Stratejinin bir parçasıdır. Bu Stratejiyi bölgeselleştirmeyi amaçlayan Protokollerle Belediye düzeyinde “Yerel Yaşamda Eşitlik İçin Ekip” kurulması öngörülmektedir (CIG, 2023f). Bu ekip, belediye başkanı tarafından kompozisyona göre atanmakta, önlemleri önerme, tasarlama, koordine etme, uygulama, izleme ve değerlendirme yetkinliğine sahip olmaktadır.

Strateji kapsamında Komisyon tarafından desteklenen ve iki yılda bir verilen Eşitlikte Yaşam Ödülüyle gerek organizasyonlarında gerek işleyişlerinde gerekse yürüttükleri faaliyetlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi boyutunu entegre eden ve iyi uygulama örneklerine sahip Belediyeler öne çıkarılarak ödüllendirilmektedir (CIG, 2023g). Ödülle ilgili belediyenin eşitlik içinde yaşanabilecek en iyi yerlerden biri olarak görüldüğü tasdik edilmektedir (CIG, 2023g).

Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, kadın-erkek eşitliğine yönelik projeleri veya eylemleri desteklemek amacıyla 11 Ağustos tarihli 246/98 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname hükümleri doğrultusunda sivil toplum kuruluşlarına teknik ve mali destek sağlamaktadır (CIG, 2023h).

Portekiz’de hükümet, işçi ve işveren konfederasyonları ve sivil toplum temsilcilerinden oluşan Ekonomik ve Sosyal Konsey adında anayasal bir istişare organı bulunmaktadır. Konseyin temel amacı sosyo-ekonomik konular kapsamında ilgili tarafların katılımını teşvik etmektir (Conselho Económico e Social, 2023). Konsey 2021 yılında Kapsayıcı Dil El kitabını çıkarmıştır. Eril dilin evrensel kullanımına alternatifler getirilmesi, kapsayıcı bir dil kullanılması amacıyla ulusal ve uluslararası normatif kaynaklardan ilham alarak açık, katılımcı ve istişari sürecin sonucunda kitap ortaya çıkmıştır (Conselho Económico e Social, 2021).

Komisyonun toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ilişkin genel bir raporlama görevi olduğundan bu konu hakkında duyarlılık geliştirilmesi ve bilgi sahibi olunması için eğitimler düzenlenmiştir. Toplumsal cinsiyet etkisi olan bütçelerin uygulanmasında diğer ülkelerin deneyimlerine ilişkin bilgiyi teşvik etmek amacıyla uluslararası bir çalıştay da düzenlenmiştir. Komisyon yapısı içerisinde birçok farklı aktörü barındırmaktadır.

Merkezi ve yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının planlanması ve uygulanması konusunda eşitlik için danışmanlar sayesinde etkili iletişim ve koordinasyonun sağlandığı görülmektedir.

Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun internet sitesinde Komisyonun çalışmalarının yer aldığı bir bölüm bulunmaktadır. Bu bölümde çeşitli konularda kılavuzlar, eğitim malzemeleri, raporlar, kılavuz belgeler ve yayınlar yer almaktadır. Eğitim alanına verilen önem nedeniyle; toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaokulu, ilk ve ortaöğretim müfredatına entegrasyonuna yönelik olarak eğitim rehberleri ve kılavuzlar oluşturulmuştur (CIG, 2023i). Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzmanlaşılması için 35, 58 ve 72 saatlik eğitimcilerin eğitimi modülleri oluşturulmuştur.

Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun internet sitesi incelendiğinde, vatandaşlık değerlerini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla ev içi ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeye ve bunlarla mücadeleye özel önem vererek, farklı kitlelere ve müdahale bağlamıyla ilişkili farklı sorunlara ulaşmayı amaçlayan ulusal kampanyaları teşvik ettiği görülmektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığının önlenmesi, özellikle mühendislik ve teknoloji alanlarında kadınlarının sayısını artırmayı amaçlayan, birçok teknoloji şirketi, üniversiteler ve diğer çeşitli kuruluşların ortaklığı ile “Bir Günlük Mühendisler” projesi yürütülmektedir (CIG, 2023i). İlk ve ortaöğretimdeki genç kızlar arasında mühendislik ve teknoloji alanını teşvik etme, üniversiteleri ve kadın mühendisleri bir rol model olarak harekete geçirme amaçlanmaktadır. Koordinasyon, Vatandaşlık ve Eşitlikten Sorumlu Devlet Bakanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir.

1 Ocak 2023- 30 Eylül 2023 tarihleri arasında yürütülen “Kadın-Erkek Eşitliği ve Kalkınma İçin Eğitim Projesi” kapsamında farklı eğitim düzeylerindeki öğretmenlere yönelik eğitimler düzenlenmesi, broşürler hazırlanması, seminerler düzenlenmesi ve çeşitli videolar hazırlanması planlanmıştır (CIG, 2023i). Projenin amacı kadın-erkek eşitliğinin eğitim sürecinde ana eksenlerden biri haline gelmesinin sağlanmasıdır.

2008-2009’da başlayan ve 2011’den itibaren Ulusal Cinsiyet Eşitliği Planlarının eğitim alanındaki politika tedbiri haline gelen “Eğitim Sisteminde Cinsiyet Eşitliği İçin Bir Strateji Projesi” cinsiyet eşitliği perspektifinin öğretmenlik uygulamalarına ve okulun örgüt kültürüne dâhil edilmesine yönelik bir projedir (CIG, 2023i). Komisyon tarafından koordine edilen ve yaklaşık 20 yükseköğretim kurumu, üniversite ve teknik okullara bağlı 40’tan fazla toplumsal cinsiyet ve eğitim uzmanının iş birliği ile yürütülmektedir. Proje çeşitli tarihlerde Avrupa Komisyonu, Avrupa Konseyi ve EQUINET tarafından iyi uygulama örneği olarak kabul edilmiştir (CIG, 2023i).

Projeler dışında yürütülen kampanyalar da bulunmaktadır. Dünya kadınlar gününde başlatılan “Eşitlik Dakikası” kampanyası ile toplumun çeşitli kesimlerinde kadınlar ve erkekler arasında süregelen eşitsizliklere karşı kamuoyunu duyarlı hale getirmek amacıyla cinsel taciz, ev işleri, ebeveynlik ve ücret eşitsizliği konularını ele alan videolar oluşturulmuştur. Diğer yandan ilk ve ortaokul öğrencilerine, gençlere yönelik Avrupa Konseyi tarafından finanse edilen yarışmalar düzenlenmiştir.

Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun internet sitesinde farkındalık artırma ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farklı konularda el kitapları, iyi uygulama rehberleri, kılavuzlar gibi farklı şekillerde çok sayıda materyal bulunmaktadır. Komisyonun yürüttüğü faaliyetler incelendiğinde toplumsal cinsiyet eğitimi ve farkındalık artırma konusunda önemli bir aktör olduğu görülmektedir.

Komisyon Portekiz’de kadın ve erkeklerin toplumdaki yaşamın çeşitli alanlarındaki durumunu sunan istatistik bültenleri hazırlamaktadır. Bülten, nüfus; sağlık; eğitim, öğretim ve bilim; dijitalleşme, teknoloji, bilgi ve iletişim; iş ve istihdam; güç ve karar verme; mesleki, kişisel yaşam ile aile yaşamının uzlaşması; yoksulluk ve sosyal koruma; şiddet; LGBTI; toplumsal cinsiyet perspektifi ile bütçe izleme başlıklarından oluşmaktadır (CIG, 2023d). Komisyonun internet sitesinde 2014, 2017, 2021 ve 2022 yıllarına ait bültenler bulunmaktadır.

İstatistik bülteni hazırlama dışında Komisyonun diğer bir görevi 62/2017 sayılı Kanun'un izlenmesine ilişkindir. 62/2017 sayılı Kanun¹⁰ şirketlerin yönetim ve denetim organlarında kadınların yer almasını sağlamak ve şirketlerin eşitlik planları sonucunda toplumsal cinsiyet bakış açısıyla faaliyetlerini sürdürmeleri konusunda şirketleri teşvik etmek için önemli bir pozitif eylem aracıdır. Bu Kanun, Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu'na, Kanun'un uygulanmasını izleme ve bunun yanı sıra yürütmeye ilişkin yıllık bir rapor hazırlama yetkisi vermektedir. Komisyon da Kanun'un uygulanmasını sağlamak ve yol gösterici olması amacıyla şirketlere yönelik rehberler hazırlamıştır. Komisyonun internet sitesinde 2018, 2019 ve 2020 yıllarına ait Kanun'un uygulanmasına ilişkin raporlar bulunmaktadır.

Danimarka ve Birleşik Krallık örneklerinden farklı olarak Portekiz'de 29 Aralık tarihli ve 114/2017 sayılı Bütçe Kanunu'nun 17.maddesi uyarınca toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ilkesi kabul edilmiştir (CIG, 2024). Anılan madde uyarınca devlet dairelerine vatandaşlık ve eşitlik alanında sorumlu hükümet üyesine sunulmak üzere ilgili sektörel kamu politikalarında toplumsal cinsiyet analizi ve bunun toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisi konusunda stratejik rapor sunulması gerekmektedir (CIG, 2024). Kanunla Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonuna önemli bir görev verilerek bütçelemeye ilişkin genel bir rapor hazırlama sorumluluğu yüklenmiştir (CIG, 2024).

Portekiz'de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme 2017 yılında kanuni bir yükümlülük haline gelmeden önce de gündemde olan bir konu olmuştur. 2013 yılında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe hazırlama konusunda ilgililere yol göstermek amacıyla Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu Avrupa Konseyi ile birlikte "Bütçe Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Pratik Uygulamasına İlişkin El Kitabı" hazırlamıştır (CIG, 2013). Bu çalışmanın yayınlanması, kavramın yalnızca uygulanmasından sorumlu birimler tarafından değil, aynı zamanda genel olarak toplum tarafından, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelerin avantajlarını anlamasını sağlayacak şekilde yaygınlaştırılması amacına da hizmet etmektedir (CIG, 2013, s. 5). El kitabında toplumsal cinsiyet perspektifi bütçe sürecine nasıl entegre edilir, bütçe sürecinde

¹⁰ Kamu İşletmeleri Sektörü Kuruluşları İle Borsada İşlem Gören Şirketlerin Yönetim ve Denetim Organlarında Kadın ve Erkekler arasında Dengeli Temsil Rejimine İlişkin Kanun

kullanılacak araçlar, ana akımlaştırma için ön koşullar ve örnek ülke deneyimleri yer almaktadır. El kitabında merkezi hükümet düzeyinde, sektörel/bakanlık düzeyinde, bölgesel/yerel düzeyde, program düzeyinde biçiminde farklı düzeyler için bölümler oluşturularak kapsamlı bir rehber hazırlanmıştır.

Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonun faaliyetleri toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma araçları bağlamında incelendiğinde öne çıkan görev ve faaliyetlerine aşağıdaki tabloda özetle yer verilmektedir.

	Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri ve Toplumsal Cinsiyet Analizi	Diğer Kişi ve Kurumlarla İş birliği ve İlişkiler	Toplumsal Cinsiyet Eğitimi ve Farkındalık Artırma	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İzleme
Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu	<p>-Veriler cinsiyete ve yaşa göre ayrıştırılmış olarak toplanarak analiz edilmektedir.</p> <p>-Portekiz’de toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ilkesi kabul edilmiştir. Komisyona bütçelemeye ilişkin genel bir rapor hazırlama sorumluluğu yüklenmiştir.</p>	<p>-Yerel yönetimlerle sıkı bir iş birliği bulunmakta ve protokoller imzalanmaktadır.</p> <p>-Toplumsal cinsiyet perspektifinin yerel düzeyde entegrasyonu için kılavuzlar oluşturulmuştur.</p> <p>-Sivil toplum kuruluşlarına teknik ve mali destek sağlanmaktadır.</p>	<p>-İnternet sitelerinde çeşitli konularda kılavuzlar, eğitim malzemeleri, raporlar, kılavuz belgeler ve yayınlar yer almaktadır.</p> <p>-Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzmanlaşılması için 35, 58 ve 72 saatlik eğitimcilerin eğitimi modülleri oluşturulmuştur.</p> <p>-Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek üzere ulusal kampanyalar teşvik edilmektedir.</p>	<p>-Portekiz’de kadın ve erkeklerin toplumdaki yaşamın çeşitli alanlarındaki durumunu sunan istatistik bültenleri hazırlanmaktadır.</p> <p>-Komisyon “Kamu İşletmeleri Sektörü Kuruluşları İle Borsada İşlem Gören Şirketlerin Yönetim ve Denetim Organlarında Kadın ve Erkekler arasında Dengeli Temsil Rejimine İlişkin Kanun” kapsamında Kanun’un uygulamasını izleyerek şirketlere yönelik rehberler hazırlamaktadır.</p>

	<p>-Portekiz'deki kadın ve erkeklerin toplumdaki çeşitli yaşam alanlarındaki durumunu ortaya koyan “Portekiz’de Cinsiyet Eşitliği” bültenleri hazırlanmaktadır.</p>	<p>-İki yılda bir çalışmalarına toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi boyutunu entegre eden belediyelere “Eşitlikte Yaşam” ödülü verilmektedir.</p> <p>-Eril dille mücadele edilmek üzere hükümet, işçi ve işveren konfederasyonları ve sivil toplum temsilcilerinin katılımıyla oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından Kapsayıcı Dil El kitabı çıkarılmıştır.</p>	<p>-Toplumsal cinsiyet eşitliği konularında şirketler, üniversiteler gibi farklı ortaklarla projeler yürütülmektedir ve bu kapsamda eğitimler ve seminerler düzenlenmekte ve çeşitli materyaller üretilmektedir.</p> <p>-İnternet sitelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farklı konularda el kitapları, iyi uygulama rehberleri, kılavuzlar gibi farklı şekillerde çok sayıda materyal bulunmaktadır.</p>	
--	---	--	--	--

Portekiz ülke örneğinde bakıldığında ilk dikkat çeken hususun etkili bir iş birliği ve koordinasyon sağlanması olduğu görülmektedir. Bu koordinasyon sayesinde Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun oldukça etkili ve yoğun çalışmalar yürütmektedir. Portekiz hükümeti tarafından 2018-2030 yıllarını kapsayan “Portekiz Ulusal Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Stratejisi” kabul edilmiştir. Bu stratejinin etkin olarak yürütülmesinde Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonunun görev alanıyla ilgili olduğu düşünülen devlet dairelerinde bulunan “eşitlik için danışmanlar” önemli rol üstlenmektedirler. Bu danışmanlar toplumsal cinsiyet perspektifini, uygulanan politika ve eylemlere entegre etmektedirler. Yerel düzeyde bulunan “eşitlik için yerel danışmanlar” sayesinde ulusal stratejinin yerel düzeyde koordinasyonu sağlanmaktadır.

Portekiz Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, Birleşik Krallık ve Danimarka örneğinden farklı olarak yalnızca toplumsal cinsiyet konusunda çalışmaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması açısından daha etkin bir çalışma yürütülmesi sonucunu doğurmaktadır. Ancak Moser ve Moser (2005)'in de ifade ettiği gibi ana akımlaştırmanın bir “hedef olmaktan çok bir süreç” olması nedeniyle toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasının başarısını değerlendirmek zorluklar taşımaktadır.

Diğer ülke örneklerinden farklı olarak Portekiz’de önemli bir ana akımlaştırma aracı olan toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme Bütçe Kanunuyla kanuni bir yükümlülük olarak kabul edilmiştir. Portekiz eşitlik kurumu da bütçelemeye ilişkin genel bir rapor sunma konusunda görevlendirilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek amacıyla gelir ve harcamaların yeniden yapılandırılması, bütçelerin toplumsal cinsiyet duyarlı bir şekilde değerlendirilmesi anlamına gelen toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, ana akımlaştırmanın ayrılmaz bir parçası olsa da çok yaygın olan kullanılan ve eşitlik kurumlarının da içerisinde olduğu bir araç değildir. İncelenen ülke örneklerinde yalnızca Portekiz’de bu araç kullanılmaktadır. Bütçelemenin toplumsal cinsiyet eşitliğine katkısı konusunda farkındalığın artırılması gerekmektedir.

İncelenen ülke örneklerinde eşitlik kurumlarının hepsinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya ve desteklemeye yönelik görev ve yetkileri olduğu görülmektedir. Eşitlik kurumları yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmasalar da mevcut görev ve yetkilerini toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmada kullanabilmektedir. Ülke örneklerinin hepsinde ana akımlaştırmaya ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemeler eşitlik yasaları, bakanlar kurulu kararları veya ulusal eşitlik stratejisi veya vizyon belgesi gibi düzenlemelerle olabilmektedir. Ana akımlaştırma kavramı “eşitliğin ana akımlaştırılması” veya “toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması” biçiminde kullanılabilir. Ancak temel olarak ulaşılmaması gereken hedef, eşitliğin tüm aktörler tarafından ve her politika ve eylem alanının her bir sürecinde gözetilmesi gereken bir mesele olduğudur.

Cinsiyet ana akımlaştırılması kavramı farklı yorumlara açıktır. Eşitlik kurumları, ana akımlaştırma araçlarını kendi yasal çerçeveleri ve idari yapılanmalarına göre farklı biçimlerde kullanarak toplumsal cinsiyet perspektifinin tüm süreçlere entegre edilmesini sağlayabilmektedirler. Doorne-Huiskes, Henderikse ve Conen (2006), ülkelerin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasını başarılı şekilde gerçekleştirmeleri için; iyi koordinasyon yapısı, kapsamlı mevzuat, güçlü bir siyasi taahhüt, yeterli kapasite, istatistiklerin kullanılması, eğitim faaliyetleri yürütülmesi ile ana akımlaştırma için iyi bir planlamaya sahip olmaları gerektiğini vurgulamaktadır (s.31). Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması için sorumlu olan aktörlerin bu sorumlulukla başa çıkabilmeleri için zaman, para ve yetkiye sahip olmasını gerekmektedir (Erlingsdóttir vd., 2005, s.111).

Eşitlik kurumları tarafından toplumsal cinsiyetin diğer kişisel özelliklerle birleşiminin neden olduğu farklı ayrımcılık deneyimleri olduğunun farkındalığıyla çalışmalar yürütüldüğü ortadadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yürütülen çalışmaların nihai hedefi eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerini görünür hale getirip bu ilişkilerin yapısal kökenlerine inerek dönüşüm sağlamaktır. Her bir ayrımcılık temeli için ayrı ayrı kurulan eşitlik organları çoklu eşitsizlikleri göz ardı etme eğiliminde olabilirler (Alonso, 2012, s.615). Bununla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda odaklanma kaybı yaşanırsa, farklı eşitsizlik biçimlerine verilen öncelik konusunda rekabet varsa toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasına harcanan çabanın zayıflama riski olabilir (Walby, 2005, s.462). Ülke örneklerine bakıldığında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılmasının kesşimsellik yaklaşımıyla birlikte değiştiği ve her bir aktörün “kendi alanlarında eşitlik için çalışması ve eşitlik meselesini tüm planlama ve yönetim süreçlerine dahil etmesi” hedefine yöneldiği görülmektedir.

SONUÇ

1995 yılında Birleşmiş Milletler Dünya Kadın Konferansında kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunda, hükümetler toplumsal cinsiyete dayalı bakış açısı tüm politika ve programlara yaygınlaştırmaya yönelik taahhüt vermişlerdir. Bu tarihten sonra hükümetler ile uluslararası ve ulusal aktörlerin tüm politika ve programlarda toplumsal cinsiyet perspektifini ana akımlaştırmaya yönelik aktif ve görünür bir politikayı teşvik etmek üzere harekete geçmesi söz konusu olmuştur. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisinin uygulanmasında yol gösterici olması için Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği tarafından tavsiye metinleri, rehberler ve raporlar yayınlanmıştır.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramı yaygınlaşmaya başladıkça geleneksel toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına bir alternatif olacağı gibi bir yanılsama ortaya çıkmıştır. Ancak ana akımlaştırma, tüm politika ve programların altında yatan “cinsiyetli” yapıya meydan okumayı hedefleyen bir stratejidir. İlk bakışta toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgisi olmadığı düşünülen alanlar dahi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin saklı yönlerini bünyesinde barındırmaktadır. Ana akımlaştırma stratejisi benimsense de ayrımcılık yasağı için yasal düzenlemeler yapılması, eşitliği tesis etmek üzere politika ve programlar uygulanmaya devam edilmesi gerekmektedir. Politikalar belli bir sorun alanına odaklanarak o sorunu çözmek üzere eylemler belirlemektedir. Ana akımlaştırma ise politika ve program oluşturma sürecinin her bir aşamasına toplumsal cinsiyet perspektifinin getirilmesi ve sonuçlarda eşitliğe odaklanılmasını gerektirmektedir.

Hiçbir eşitlik politikasının olmadığı, uygun kurumsal mekanizmalar ve uygun aktörler olmadığı sürece ana akımlaştırmanın gerçekleşmesi olası değildir. Bu nedenle ana akımlaştırma hali hazırda etkili toplumsal cinsiyet politikalarının olduğu, belli bir deneyim ve bilgi birikiminin olduğu ülkelerde başarılı olacaktır. Eşit muamele, ayrımcılık yasağı ve olumlu eylem gibi politika ve araçların ana akımlaştırma stratejisini beslediği ve desteklediği açıktır.

Ana akımlaştırma stratejisi, politika üreten ve uygulayan farklı aktörlerin iş birliği halinde çalışmasını gerektirmektedir. Politika belirleyen aktörlerden biri de eşitlik kurumlarıdır. Avrupa Birliği düzeyinde istihdam, serbest meslek, mal ve hizmetlere erişim konularında eşit muamele ilkesinin uygulanması amacıyla eşitlik direktifleri uygulamaya konulmuştur. Direktiflerle “eşit muameleyi yerleşip geliştirecek organlar” başlığıyla eşitlik kurumlarının oluşturulması gerektiği düzenlenmiştir. Avrupa Birliği direktifleri üye ülkeler açısından bağlayıcı olduğu için çeşitli yapılarda ve farklı görev ve yetkilerle donatılmış eşitlik kurumları oluşturulmuştur. Eşitlik direktifleri uyarınca ırk/etnik köken ve cinsiyet/toplumsal cinsiyet temellerinde çalışacak eşitlik kurumları kurulması gerekse de çoğu ülkede yaş, engellilik, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, inanç gibi farklı temellerde çalışacak kurumlar oluşturulmuştur.

Eşitlik kurumlarının görevleri direktifler uyarınca temel olarak ayrımcılık mağdurlarının şikayetlerine ilişkin yardım sağlamak, ayrımcılık konusunda bağımsız araştırmalar yapmak, bağımsız raporlar yayınlamak ve ayrımcılıkla ilgili tavsiyelerde bulunmak şeklindedir. Bunun dışında her ülke örneğinde farklı olmak üzere eşitlik konusunda veri toplamak, farkındalık yaratmak, eşitlik planlarını ve uygulamalarını hayata geçirmek için işverenler, hizmet sunumunda bulunanlar ile kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte çalışmak şeklinde görevlere sahip olabilmektedirler.

Ulusal düzeyde bakıldığında yürürlükteki eşitlik yasaları, mal ve hizmet sunumunda bulunanlara, işverenlere, kamu kurum ve kuruluşlarına, özel hukuk tüzel kişilerine ayrımcılığı yasaklamakla birlikte eşitliğin sağlanması için çeşitli uygulamalar, prosedürler uygulanması yönünde görevler yüklemektedir. Eşitlik kurumları bu noktada ilgili taraflara yasal görevlerini yerine getirme konusunda rehberlik sağlama, yükümlülüklerine ilişkin farkındalık oluşturma, toplumun bilgi birikimini ve farkındalığını artırma ile ilgili tarafların yasal görevlerinin uygulanmasını izleme şeklinde katkı sunabilmektedirler.

Eşitlik kurumları temel olarak eşitlik konusunda uzman kurumlardır. Bu uzmanlık ve bilgi birikimlerini hükümetlerle paylaşabilirler. Bu paylaşım ülkedeki gelişmeleri izleme, raporlama yapma ve tavsiyeler sunma şeklinde olabilmektedir. Politika yapımı ve

uygulanması aşamasında hükümetler temel aktörler olsa da çok çeşitli aktörler sürece katılmaktadır. Eşitlik kurumları toplumsal cinsiyet konusundaki sorunlara ilişkin hükümetin dikkatini çekerek süreçlerin yeniden düzenlenmesi, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi noktasında uzmanlık desteği sağlayabilirler. Eşitlik kurumları kamu kurumları, özel sektör, sivil toplum kuruluşları ile sürekli iletişim ve iş birliği halinde olması gereken kurumlardır. Eşitlik kurumları özellikle ayrımcılık yasağı konusunda başvuru alıyorsa yaşanan sorun alanlarından haberdardırlar. Mevcut sorunları görünür hale getirerek kamuoyunun ve karar vericilerin dikkatine sunarak çözüm için harekete geçmelerini sağlamak üzere çalışabilirler.

Eşitlik kurumlarının sağlayabilecekleri katkılar ülkelerdeki hükümetlerin toplumsal cinsiyet meselesine bakış açısı, ne kadar bağımsız çalışabildikleri, ülkelerdeki eşitlik mevzuatı, kurumların görev ve yetkilerinin kapsamı ile kurumların kapasitesi ile ilişkilidir. Bu nedenle kurumların faaliyetleri her ülkede değişiklik göstermektedir. Tez çalışmasında Danimarka, Birleşik Krallık ve Portekiz eşitlik kurumlarının yasal dayanakları, yapısı, görevleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik faaliyetleri incelenmiştir. Eşitlik kurumlarının toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasında sunduğu veya sunabilecekleri katkıları analiz edebilmek için belli araç ve yöntemler bağlamında değerlendirilmesi yapılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Ana akımlaştırma politik ve teknik bir strateji olduğu için soyut bir ana akımlaştırma incelemesi yerine araç ve yöntemler bağlamında seçilen ülke örnekleri incelenmiştir. Kurumların faaliyetlerinin incelenmesi için “toplumsal cinsiyet istatistikleri ve toplumsal cinsiyet analizi”, “diğer kişi ve kurumlarla iş birliği ve ilişkiler”, “toplumsal cinsiyet eğitimi ve farkındalık artırma”, “toplumsal cinsiyete duyarlı izleme” kategorileri kullanılmıştır.

Tez çalışması her ne kadar toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması kavramı üzerine odaklansa da artık trendin “çeşitliğin ana akımlaştırılması” ve “eşitliğin ana akımlaştırılması” kavramına yöneldiği görülmüştür. Toplumsal cinsiyetle birlikte ırk, etnik köken, renk, inanç, engellilik durumu gibi kişisel özelliklerin farklı kimlikler ve farklı deneyimler ortaya çıkardığı anlaşılmıştır. Bu nedenle “toplumsal cinsiyet” kimliği altında bir kategorileştirme yerine çeşitlilik içeren ve her bir deneyimi biricik kabul eden bir anlayışa doğru yönelme olduğu görülmektedir. Bu anlayış değişikliğinde

postmodernizm ile “keşisimsellik yaklaşımı” ve “queer teori”nin etkisi büyüktür. Çeşitliğin ana akımlaştırması yapılırken bir tehlike, toplumsal cinsiyetin asla hesaba katılmamasıdır. Toplumsal cinsiyetin diğer kişisel özelliklerle birleşiminin mevcut eşitsizliklere nasıl katkıda bulunduğu ve ayrımcılığa yol açtığı analizlerde gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet meselesi odağından uzaklaşılması ve farklı cinsiyet kimliklerinin özel ihtiyaç ve koşullarına cevap verecek politikalar izlenmesi gerekmektedir.

Danimarka, Birleşik Krallık ve Portekiz’deki yasal eşitlik çerçevesine baktığımızda her ülkenin kendi koşulları ve ihtiyaçları doğrultusunda farklı düzenlemelere gittiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik Danimarka’da Eşitlik Kanunu olarak adlandırılan Kadın Erkek Eşitliği Hakkında Kanun, Birleşik Krallıkta Eşitlik Yasası bulunurken Portekiz’de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik özel bir yasanın bulunmadığı görülmektedir. Bunun yerine toplumsal cinsiyet eşitliğinin çeşitli yönleri içeren ebeveyn izni, ücretsiz bakım emeği, politik temsil, mal ve hizmetlere erişim, istihdam ve eşit ücrete ilişkin çeşitli yasalar bulunmaktadır. Ayrıca Portekiz Anayasasında eşitlik ilkesine yer verilerek cinsiyet ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılık yasaklanmıştır. Birleşik Krallıkta daha önce farklı konularda bulunan 9 eşitlik yasası bir araya getirilerek kapsamlı bir eşitlik yasası oluşturulmuştur. Danimarka’da da Eşitlik Kanunu dışında istihdama, eşit ücrete ve analık durumuna ilişkin yasalar bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için hükümet, parlamento, meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler gibi farklı aktörlerin de içerisinde olduğu katılımcı bir süreçle oluşturulan eylem planları üç ülkede de mevcuttur. Danimarka’da hükümetin genel eşitlik vizyonunu destekleyen “Eşitlik Perspektifi ve Eylem Planı” kabul edilmiştir. Eylem Planında ayrımcılığa maruz kalmadan herkesin kendi kimliğiyle var olduğu bir toplum vizyonu benimsenmektedir. Eylem Planında genel eylem alanları olarak; eğitim, iş ve aile hayatında fırsat eşitliği sağlanması, herkes için özgürlük ve eşit haklar sağlanması, LGBT+ kişiler için güvenlik, esenlik ve eşit fırsatlar sağlanması ile küresel olarak eşitlik ve haklar için çalışılması belirlenmiştir.

Birleşik Krallık'ta ise “2018-2030 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Vizyonu” bulunmaktadır. Vizyon belgesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışmaların hepsine dahil etme, eşit olmayan güç ilişkilerine meydan okuma, bireylerin potansiyellerine ulaşmalarını engelleyen ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren ayrımcılık ve engelleri sistemli şekilde ele alma, kız çocukları ve kadınlara yönelik ayrımcılıkla mücadeleye devam etme hedefleri belirlenmiştir.

Portekiz'de 2018-2030 yıllarını kapsayan “Portekiz Ulusal Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Stratejisi” kabul edilmiştir. Ulusal strateji ile birlikte kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin teşvik edilmesi; kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadele edilmesi; cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve özelliklerine dayalı ayrımcılıkla ilgili olmak üzere üç eylem planını da benimsemiştir. Mücadele Stratejisinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yapısal köklerine, özellikle toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ve toplumsal cinsiyet kalıplarının ayrışmasına ve sınırlandırılmasına yol açan uygulamalara karşı mücadelenin yoğunlaştırılması ile LGBT+ bireylerin haklarının hayatın her alanında korunması ve geliştirilmesi hedefleri belirlenmiştir.

Üç ülke örneğinde de izlenen eylem planlarının eşitsizlik yaratan yapı ve sistemlere, eşitsizliğin temelinde var olan güç ilişkilerine odaklandığı görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadele konusunda farklı aktörlerin sürece dahil edilerek toplumsal cinsiyet meselesinin günlük yaşama entegre edilmesi yönünde planlamalar yapılmaktadır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasından bahsedilirken toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olunması ve bu bakış açısının her bir eylem ve sürecin tamamına işlemiş olmasından bahsedilmektedir. Ancak “toplumsal cinsiyet” ve “toplumsal cinsiyet bakış açısı” ifadesinden ne kastedildiği açıklamaya muhtaçtır ve herkesin bu ifadelerden aynı anlamı çıkarmadığı da açıktır. Ana akımlaştırma yapılırken aslında neyin ana akımlaştırmaya çalışıldığı önemlidir. Bu noktada incelenen ülke örneklerinin bu konuda net olduğu ve sistemlerin içerisinde mevcut cinsiyetçiliği ele alarak bunu düzeltmeyi hedeflediği görülmektedir.

İncelenen her üç ülkede de eşitliğin veya toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Danimarka'da Eşitlik Kanunu ile tüm kamu

makamlarının kendi alanlarında eşitlik için çalışma ve eşitliği tüm planlamalara ve yönetime dahil etme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülüğe ilişkin olarak da tüm bakanlıklar, devlet teşekkülleri ve yerel yönetimlere her üç yılda bir eşitlik çalışmalarını raporlaştırma görevi verilmiştir. Birleşik Krallıkta yasal bir düzenleme yerine 2018-2030 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Vizyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğini çalışmaların hepsine dahil etme ve sonuçlarını izleme hedefi belirlenmiştir. Portekiz’de de toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına ilişkin iki Bakanlar Kurulu kararı bulunmaktadır.

İncelenen eşitlik kurumlarının görev ve yetki alanlarına baktığımızda Danimarka’da İnsan Hakları Enstitüsü’nün hem insan hakları hem de eşitlik kurumu olarak; insan hakları durumunu izlemek, analiz ve araştırma yapmak, diğer paydaşlara tavsiyede bulunmak, sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarıyla koordinasyon ve destek sağlamak, insan hakları alanında bilgi sağlamak, ayrımcılık mağduru kişi ve kurumlara destek sağlamak şeklinde görevleri bulunduğunu görmekteyiz. Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu görevlerini Eşitlik Yasasını açıklığa kavuşturmaya çalışarak, Yasanın etkinliğini gözden geçirerek ve hak ihlalleri konusunda yaptırım uygulayarak yerine getirmektedir. Temel olarak ayrımcılık ortaya çıktıktan sonra ilgilileri yakalamak değil henüz ayrımcılık ortaya çıkmadan ilgililerin yapmaları gerekeni başarmalarında yardımcı olmak şeklinde bir görev üstlenmektedirler. Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu’nun ise toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda politikaların geliştirilmesini desteklemek, mevzuat hakkında görüş vermek, toplumsal hayata katılımı kolaylaştıran eylemleri desteklemek, ayrımcılık mağdurlarını desteklemek, iyi uygulamalara ilişkin tavsiyeler hazırlamak, cinsiyete dayalı ayrımcılık durumunda şikayetleri alarak ilgili makamlara iletmek, sivil toplum kuruluşlarının kurumsal katılımına destek olmak biçiminde görevleri bulunmaktadır.

Danimarka ve Portekiz ülke örneğindeki eşitlik kurumlarının yönetim ve karar alma mekanizmalarında sivil toplum örgütlerinin önemli bir rolü olduğu ve çoğulcu bir bileşime sahip olduğu tespit edilmiştir. Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü’nü 13 kişilik bir kurul yönetmektedir. Kurulun 6 üyesi İnsan Hakları Konseyi tarafından seçilmektedir. İnsan Hakları Konseyini ise insan hakları alanında çalışan sivil toplum kuruluşları oluşturmaktadır. Portekiz Vatandaşlık ve Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, Komisyonun bir

organı olan Danışma Kurulu tarafından yönetilmektedir. Danışma Kurulu başkan, başkan yardımcısı, bakanlıklar arası bölüm, sivil toplum kuruluşları bölümü ve teknik-bilimsel gruptan oluşmaktadır. Danışma Kurulunda 30'u ulusal ve 10'u bölgesel veya yerel olmak üzere 40'a kadar sivil toplum kuruluşu temsil edilmektedir. Birleşik Krallık Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu'nun ise en üst düzey karar alma organı Komiserler Kuruludur. Kadın ve Eşitlik Bakanı tarafından insan hakları ve eşitlik konusunda deneyim veya bilgiye sahip en az 10 en fazla 15 kişiyi, Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu üyesi olarak atamaktadır.

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının başarılı olması ilk olarak siyasi iradenin toplumsal cinsiyet eşitliğine bakışına ve bu hedefi gerçekleştirmek için kararlı olmasına bağlıdır. Her ülke için ortak reçeteler bulunmamaktadır. Ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevcut durumu ve deneyimlerine göre izlenecek politikalar değişecektir. Eşitlik kurumları özel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine görevlendirilmese de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunların tespitinde ve yeni stratejiler geliştirmede etkin rol oynayabilmektedirler. Özellikle bilinç artırma ve farkındalık arttırmaya yönelik faaliyetleri ile toplumsal cinsiyete eşitliğinin sağlanmasında önemli bir rol üstlenebilirler. Sorun alanlarını tespit ederek ellerindeki kaynak ve imkânlarla kapsamlı raporlar hazırlayabilirler. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda katalizör görevi görmeleri mümkündür. Hükümetin toplumsal cinsiyet ilişkilerini düzeltmedeki temel rolü üzerine düşünen kurumlar oldukları için hükümeti, meclisi çalışma yapmak için harekete geçirebilirler.

KAYNAKÇA

- Akbaş K. ve Şen İ. G. (2003). Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (Eylül), 163-190.
- Allwood, G. (2017). Gender Mainstreaming and EU Climate Change Policy. *Towards gendering institutionalism: Equality in Europe*, 43-61.
- Alonso, A. (2012). Intersectionality by Other Means? New Equality Policies in Portugal. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(4), 596–621. doi:10.1093/sp/jxs017.
- Alonso, A. ve Arnaut, C.(2017). Democratising Intersectionality? Participatory Structures And Equality Policies in Portugal. *Investig. Fem (Rev.)*, 8(1), 165-181. <https://doi.org/10.5209/INFE.54846>.
- Aseskog, B. (2018). National Machinery for Gender Equality in Sweden and Other Nordic Countries. <https://doi.org/10.7765/9781526137494.00018>.
- Aydın, F.(Ed). (2014). *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Yayın No:11
- Bartle, J. R. ve Rubin, M.M (2005). Special Report. Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective. *Public Administration Review*, 65(3), 259–272.
- Beauvoir, S. (1993). *Kadın İkinci Cins I: Genç Kızlık Çağı*. (Bertan Onaran, Çev.). Payel Yayınları.

- Ben-Galim, D., Campbell, M. ve Lewis J. (2007). Equality and diversity: a new approach to gender equality policy in the UK. *International Journal of Law in Context*, 3(1), 19-33. doi:10.1017/S1744552307001024.
- Berktaş, F.(2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları no 7*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, 1-30.
- Beveridge, F., Nott, S. ve Stephen, K. (2000). Mainstreaming and the engendering of policy-making: a means to an end?. *Journal of European Public Policy*, 7(3), 385–405. doi:10.1080/13501760050086099.
- Beveridge, F., ve Nott, S. (2002). Mainstreaming: A Case For Optimism and Cynicism. *Feminist Legal Studies*, 10(3), 299–311. doi:10.1023/a:1021288101039.
- Birmingham, D. (2018). *A Concise History of Portugal*. Cambridge University Press.
- Booth, C., ve Bennett, C. (2002). Gender Mainstreaming in the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 9(4), 430–446. doi:10.1177/13505068020090040401.
- Bora A. (2012). Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık. Çayır K. ve Ceyhan M. A. (Der). *Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar* (s.175-187) içinde. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Bossuyt, M. (1998). Comprehensive Examination Of Thematic Issues Relating To The Elimination Of Racial Discrimination. *Working Paper On The Concept Of Affirmative Action*. <https://digitallibrary.un.org/record/255831#record-files-collapse-header> adresinden 14.05.2023 tarihinde erişildi.

- Bowen, G.A.(2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Breitenbach, E., ve Galligan, Y. (2006). Measuring gender equality: reflecting on experiences and challenges in the UK and Ireland. *Policy & Politics*, 34(4), 597-614. <https://doi.org/10.1332/030557306778553114>.
- Buckingham, S., Perello, M., ve López-Murcia, J. (2021). Gender Mainstreaming Urban Waste Reduction In European Cities. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(4), 671-688.
- Butler, J.(2020). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi* (Başak Ertür, Çev.). Metis Yayınları.
- Cankurtaran, Ö. ve Küçükarslan, G.K. (2021). Toplumsal Cinsiyete Dair Kavramlar, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği* (7-21) içinde. Bora, A., İnce, Ş. (Ed.). Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi.
- Carroll, P. (2022). Gender Mainstreaming the European Union Energy Transition. *Energies*, 15(21), 8087.
- Carver, R. (2010). A New Answer to an Old Question: National Human Rights Institutions and the Domestication of International Law. *Human Rights Law Review*, 10(1), 1-32. <https://doi.org/10.1093/hrlr/ngp040>.
- CEDAW Committee (2010). General Recommendation No. 28 On The Core Obligations Of States Parties Under Article 2 Of The Convention On The Elimination Of All Forms Of Discrimination Against Women.
- CIG (2013). *Orçamentos Sensíveis Ao Género, Manual Sobre a Implementação Prática de uma Perspetiva de Género no Processo Orçamental*.<https://www.cig.gov.pt/wp->

[content/uploads/2017/06/Manual_CoE-PT_CIG_net.pdf](#) adresinden 18.09.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2022). Portugal + Igual Estratégia Nacional Para A Igualdade E A Não Discriminação 2018-2030. <https://www.cig.gov.pt/2022/01/consulta-publica-relativa-a-revisao-dos-planos-de-acao-da-estrategia-nacional-para-a-igualdade-e-a-nao-discriminacao-2018-2030-portugal-igual/> adresinden 23.05.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2023a). *História da CIG*. <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/historia-da-cig/> adresinden 23.02.2023 tarihinde erişildi.

CIG (2023b). *Enquadramento*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento/> adresinden 24.02.2023 tarihinde erişildi.

CIG (2023c). *Igualdade de Género em Números*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/indicadores/> adresinden 11.03.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2023d). *Boletim Estatístico*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-em-numeros/boletim-estatistico/> adresinden 11.03.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2023e). *Municípios*. <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/enquadramento/> adresinden 14.03.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2023f). *Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação*. <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/planos-municipais-para-a-igualdade/> adresinden 14.03.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2023g). *Prémio Viver em Igualdade*. <https://www.cig.gov.pt/area-municipios/premio-viver-em-igualdade/> adresinden 20.05.2023 tarihinde erişildi.

CIG (2023h). *Apoio Técnico e Financeiro ONG*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/apoio-tecnico-e-financeiro-ong/> adresinden 20.05.2023 tarihinde erişildi.

CIG(2023i). *Documentação*. <https://www.cig.gov.pt/bases-dados/documentacao/#Igualdade%20entre%20Mulheres%20e%20Homens> adresinden 26.05.2023 tarihinde erişildi.

CIG (2023i). *Projetos*. <https://www.cig.gov.pt/area-projetos-aprovados/cig/> adresinden 26.05.2023 tarihinde erişildi.

CIG (2024). *Orçamento de Estado sensível ao género*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/orcamento-de-estado-sensivel-ao-genero/> adresinden 12.01.2024 tarihinde erişildi.

CITE (2024a). *Quem Somos*. <https://cite.gov.pt/quem-somos> adresinden 09.05.2024 tarihinde erişildi.

CITE (2024b). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*. <https://cite.gov.pt/relatorio-da-lei-10> adresinden 09.05.2024 tarihinde erişildi.

COE (1998). *Gender Mainstreaming, Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. <https://www.unhcr.org/media/gender-mainstreaming-conceptual-framework-methodology-and-presentation-good-practices> adresinden 18.12.2023 tarihinde erişildi.

COE (2005). *Final Report of the Group of Specialists on Gender Budgeting (EG-S-GB) Gender Budgeting*. Strazbourg. <https://rm.coe.int/1680596143> adresinden 01.06.2023 tarihinde erişildi.

COE (2007). Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms. https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3 adresinden 18.12.2023 tarihinde erişildi.

COE (2009). Gender Budgeting Practical Implementation Handbook, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs Council of Europe. Strasbourg <https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/g/e/n/gender-budgeting-practical-implementation-handbook> adresinden 01.06.2023 tarihinde erişildi.

COE (2018). Gender Mainstreaming Toolkit For Co-Operation Projects. <https://rm.coe.int/final-gender-mainstreaming-toolkit-february-2019/168092e8f9> adresinden 28.05.2023 tarihinde erişildi.

Conselho Económico e Social (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva*. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf> adresinden 23.02.2024 tarihinde erişildi.

Conselho Económico e Social (2023). *Conselho Económico e Social*. <https://ces.pt/conselho-economico-e-social/> adresinden 04.06.2023 tarihinde erişildi.

Constitution of The Portuguese Republic (2005). <https://www.parlamento.pt/sites/EN/Parliament/Documents/Constitution7th.pdf> adresinden 23.02.2023 tarihinde erişildi.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*. Iss. 1, Article 8. <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf> adresinden 9.12.2023 tarihinde erişildi.

- Çarpar, G. (2019). Kesişimsellik: Postmodern Feminist Bir Yaklaşım. *Hukuk Kuramı*, 6(3), 1-37.
- Daly, M. (2005). Gender Mainstreaming in Theory and Practice. *Social Politics: International Studies in Gender. State & Society*, 12(3), 433–450. doi:10.1093/sp/jxi023
- Daman, T. (2007). *Gender Mainstreaming and Regional Development*.
- Dean, H. (2006). *Women In Trade Unions: Methods and Good Practices For Gender Mainstreaming*. Brussels: ETUI-REHS.
- Debusscher, P. (2012). Mainstreaming Gender in European Union Development Policy in The European Neighborhood. *Journal of Women, Politics & Policy*, 33(4), 322-344.
- Decreto Regulamentar (2012). n.º 1/2012, de 6 de Janeiro <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-regulamentar/1-2012-477078> adresinden 13.02.2024 tarihinde erişildi.
- Department for International Development (2018). <https://www.gov.uk/government/publications/dfid-strategic-vision-for-gender-equality-her-potential-our-future> adresinden 28.07.2023 tarihinde erişildi.
- Dışişleri Bakanlığı (2011). Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf> adresinden 12.01.2024 tarihinde erişildi.
- Digitaliserings-og Ligestillingsministeriet (2023a). Perspektiv- og Handlingsplan for Ligestilling 2023.

<https://www.ft.dk/samling/20222/almdel/liu/bilag/24/2668164.pdf> adresinden 12.01.2024 tarihinde erişildi.

Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet (2023b). *Om Digitaliserings- og Ligestillingsministeriet*. <https://digmin.dk/ministeriet/om-digitaliserings-og-ligestillingsministeriet> adresinden 01.11.2023 tarihinde erişildi.

Donovan J. (2014). *Feminist Teori* (Aksu Bora- Meltem Ağduk Gevrek- Fevziye Sayılan, Çev.). 8.Baskı. İletişim Yayınları.

Doorne-Huiskes, A. , Henderikse, W.ve Conen, W. (2006). *Gender mainstreaming: An international analysis*.

Ecevit, Y. ve Bayrakçeken Tüzel, G. (2019). *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi için El Kitabı*. CEİD Yayınları.

Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları: Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II Eğitim Materyali*. CEİD.

Ecevit, Y. ve Karkıner, N. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Anadolu Üniversitesi. 1.Baskı, AÖF Yayınları.

ECOSOC (1997). *Agreed Conclusions*. 1997/2 <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF> adresinden 05.06.2023 tarihinde erişildi.

ECRI (2018). 2 No’lu Genel Politika Tavsiye Kararı: Eşitlik Kurumlarının Ulusal Düzeyde Irkçılıkla ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele Etmesi. <https://rm.coe.int/ecri->

[general-policy-no-2-on-equality-bodies-to-combat-racism-and-intol/16808d7757](https://eige.europa.eu/sites/default/files/indicators.pdf) adresinden 06.06.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2019a). *Gender Statistics and Indicators*.

<https://eige.europa.eu/sites/default/files/indicators.pdf> adresinden 02.11.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2019b). *Gender Budgeting*.

https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319275enn_002.pdf adresinden 02.11.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2019c). *Gender Stakeholder Consultation*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-stakeholder-consultation> adresinden 02.11.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2019d). *Gender Mainstreaming Gender Awareness Raising*.

https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319272enn_002.pdf adresinden 02.11.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2022a). *Gender Equality Index*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about> adresinden 02.11.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2022b). *Denmark*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/denmark> adresinden 11.11.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2022c). *Gender Equality in Academia and Research - GEAR tool, United Kingdom*.

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/united-kingdom> adresinden 04.12.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2022d). *Country Information Portugal*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/portugal>

adresinden 03.06.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2023a). *The European Institute for Gender Equality – In Brief*
<https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/EIGE-Factsheet.pdf>
 adresinden 16.02.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2023b). *More Methods and Tools*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods> adresinden 19.06.2023 tarihinde erişildi.

EIGE(2023c). *Gender Monitoring*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-monitoring> adresinden 19.06.2023 tarihinde erişildi.

Eigenmann, L., Holl Y., Kováts E., Menge, J., Nink, K. Rosenplänter, Salles,A., Schildmann, C. (2016). On the way to gender equality? Reports from Austria, Denmark, France, Germany, Hungary, Sweden, Switzerland, the United Kingdom and the United States. <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/12476.pdf> adresinden 30.07.2024 tarihinde erişildi.

Equality Act (2006). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2006/3/contents> adresinden 08.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality Act (2010). <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> adresinden 08.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2018). *Human Rights Act*.
<https://www.equalityhumanrights.com/human-rights/human-rights-act> adresinden 20.02.2024 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2019a). *How Do We Measure Equality and Human Rights?*. <https://www.equalityhumanrights.com/our-work/britain-fairer/how-do-we-measure-equality-and-human-rights> adresinden 25.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2019b). *Codes of Practice*. <https://www.equalityhumanrights.com/equality/equality-act-2010/codes-practice> adresinden 25.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2019c). *Is Britain Fairer? The State of Equality and Human Rights 2018*. <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/2021/is-britain-fairer-2018.pdf> adresinden 25.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2021). *Who we are* <https://www.equalityhumanrights.com/en/about-us/who-we-are> adresinden 08.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2022). *Consultation Report Your Views On Our Strategic Plan 2022-25*. <https://www.equalityhumanrights.com/about-us/our-strategy> adresinden 08.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2023a). *The purpose of the Equality Act* <https://www.equalityhumanrights.com/equality/equality-act-2010> adresinden 19.02.2024 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2023b). *Our Commissioners*. <https://www.equalityhumanrights.com/about-us/how-we-operate/our-commissioners> adresinden 03.12.2024 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2023c). *How we decide whether to use our powers*. <https://www.equalityhumanrights.com/en/our-litigation-and-enforcement-policy/how-we-decide-whether-use-our-powers> adresinden 25.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2023d). *Our Work*.
<https://www.equalityhumanrights.com/en/our-work/our-research> adresinden
 25.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2023e). *Equality and Human Rights Monitor 2023*.
<https://www.equalityhumanrights.com/our-work/equality-and-human-rights-monitor/equality-and-human-rights-monitor-2023> adresinden 25.12.2023 tarihinde erişildi.

Equality and Human Rights Commission (2024). *Advising parliament and governments*.
<https://www.equalityhumanrights.com/our-work/advising-parliament-and-governments?return-url=https%3A%2F%2Fwww.equalityhumanrights.com%2Fsearch%3Fkeys%3Dparliament> adresinden 19.02.2024 tarihinde erişildi.

Equinet (2016). *Making Europe More Equal: A Legal Duty?*.
<https://equineteurope.org/publications/making-europe-more-equal-a-legal-duty/>
 adresinden 20.01.2024 tarihinde erişildi.

Equinet (2022). *Standards For National Equality Bodies Advance Equality For All*.
<https://equineteurope.org/publications/brochure-equality-bodies-promoting-equality-in-europe/> adresinden 22.11.2022 tarihinde erişildi.

Equinet (2023). *Brief History*. <https://equineteurope.org/eb/cp-slug-190/> adresinden 22.11.2023 tarihinde erişildi.

Equinet (2024). *Equality and Human Rights Commission*.
<https://equineteurope.org/eb/cp-slug-322/> adresinden 19.02.2024 tarihinde erişildi.

Erlingsdóttir, R.G. ve Remery, Chantal ve Schippers, J.J. ve Caprile, Maria (2005). Mósesdóttir (Ed). Policies and Performances. The case of Austria, Denmark, Finland, the Netherlands, Spain, Hungary and Iceland.

European Commission (1996). COM(96)67 <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0067:FIN:EN:PDF> adresinden 09.01.2024 tarihinde erişildi.

European Commission (2018). Commission Recommendation (EU) 2018/951 of 22 June 2018 on Standards for Equality Bodies. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951> adresinden 09.01.2024 tarihinde erişildi.

European Commission (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. COM(2020)152 final <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> adresinden 12.04.2022 tarihinde erişildi.

European Parliament and of the Council (2006). Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006R1922> adresinden 8.12.2023 tarihinde erişildi.

Fagan, C., ve Rubery, J. (2018). Advancing Gender Equality through European Employment Policy: The Impact of the UK's EU Membership and the Risks of Brexit. *Social Policy and Society*, 17(2), 297–317. doi:10.1017/S1474746417000458.

- Fredman, S. (2005). Providing Equality: Substantive Equality and the Positive Duty to Provide. *South African Journal on Human Rights*, 21(2), 163-190. doi:10.1080/19962126.2005.1186513.
- Freedman, J. (2010). Mainstreaming Gender In Refugee Protection. *Cambridge review of international affairs*, 23(4), 589-607.
- Gedik, E.(2015). Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırmanın Türkiye’de Kadın Hareketi Üzerindeki Etkisi ve Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kavramı. *Akademik Hassasiyetler*.
- Gül, H. (2015). Kamu Politikası Analizi, Yöntemleri ve Teknikleri. *Yasama Dergisi*(29), 5-31. <https://doi.org/10.4135/9781412973533.d29>.
- Gül, İ.I. ve Karan U.(2011). *Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme, Belgeleme* (1.Baskı). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Gülmez, M. (2009). *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*(1.Baskı). Belediye-İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Hankivsky, O. (2005). Gender vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory. *Canadian Journal of Political Science / Revue Canadienne de Science Politique*, 38(4), 977–1001. <https://doi.org/10.2307/251658>.
- Hankivsky, O., ve Christoffersen, A. (2011). Gender mainstreaming in the United Kingdom: Current issues and future challenges. *British Politics*, 6(1), 30–51. doi:10.1057/bp.2011.1.

Heisecke, K.(2014). Raising Awareness Of Violence Against Women: Article 13 Of The Istanbul Convention A Collection Of Papers On The Council Of Europe Convention On Preventing And Combating Violence Against Women And Domestic Violence. <https://edoc.coe.int/en/violence-against-women/7142-raising-awareness-of-violence-against-women-article-13-of-the-istanbul-convention.html> adresinden 26.02.2024 tarihinde erişildi.

Højlund Madsen, D. (2016). Gender mainstreaming in the Danish international development agency (Danida) - a panacea for development?. *FREIA Working Paper Series Working Paper No. 86*.

Institut For Menneske Rettigheder (2023a). *LGBT+-barometeret* <https://menneskeret.dk/lgbt-barometer/baggrund-datagrundlag> adresinden 04.11.2023 tarihinde erişildi.

Institut For Menneske Rettigheder (2023b). *The discrimination helpline*. <https://menneskeret.dk/the-discrimination-helpline> adresinden 03.11.2023 tarihinde erişildi.

Institut For Menneske Rettigheder (2023c). *Alle Høringssvar Om Køn Og Ligestilling*. <https://menneskeret.dk/emner/koen-ligestilling/hoeringssvar> adresinden 04.11.2023 tarihinde erişildi.

Institut For Menneske Rettigheder (2023d). *About the Library*. <https://menneskeret.dk/viden/bibliotek/about-the-library> adresinden 08.11.2023 tarihinde erişildi.

Institut For Menneske Rettigheder (2023e). *Menneskerettigheds-alliancen*. <https://menneskeret.dk/viden/menneskerettigheds-alliancen> adresinden 14.11.2023 tarihinde erişildi.

Institut For Menneske Rettigheder (2023f). *Læringsportalen*. <https://menneskeret.dk/viden/laeringsportalen> adresinden 14.11.2023 tarihinde erişildi.

Institut For Menneske Rettigheder (2023g). *Menneskerettigheder i Danmark*. <https://menneskeret.dk/status> adresinden 14.11.2023 tarihinde erişildi.

Javornik, J. (2004). Gender Mainstreaming in the Public Employment Service. *Peer Review*, Denmark.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)) <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/03/KadinlaraKarsiAyrımcılığınÖnlenmesiSozlesmesi.pdf> adresinden 22.12.2022 tarihinde erişildi.

Karan, U. (2012). *Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı: Hukuksal Çerçeve, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar*(der)(1.baskı).İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Karan, U. (2017). *Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*. 1.baskı, On İki Levha Yayıncılık.

Karlsson, S. (2016). Is Gender Mainstreamed?: A study of the European Commission's Use Of Gender Mainstreaming In Development Policies. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:901678/FULLTEXT01.pdf> adresinden 02.08.2024 tarihinde erişildi.

Khalifa, R. ve Scarparo S. (2020). Gender Responsive Budgeting: A tool for gender equality, *Critical Perspectives on Accounting*. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2020.102183>

- Kıral, B. (2020). Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı 15, 170-189.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de “Cinsiyet” Eşitliği Politikaları. *Çalışma ve Toplum*, 2011/2.
- Kuhlmann, E., ve Annandale, E. (2012). Mainstreaming Gender Into Healthcare: A Scoping Exercise Into Policy Transfer In England and Germany. *Current Sociology*, 60(4), 551-568.
- Kurtoğlu, A. ve Bayrakçeken Tüzel, G. (2021). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı, Hak Temelli İzleme Yaklaşımları ve Teknikleri. CEİD Yayınları. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1414> adresinden 17.05.2023 tarihinde erişildi.
- Küçükbaşol, F. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Geçici Özel Önlem Uygulamaları: Türkiye’de Şartlı Eğitim Yardımları Örneği* (Uzmanlık Tezi). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Leedy, P. D. ve Ormrod, J. E. (2005). *Practical research: planning and design* (Eleventh Edition). Pearson.
- Liebert, U. (2002). Europeanising Gender Mainstreaming: Constraints and Opportunities in the Multilevel Euro-Polity. *Feminist Legal Studies*, 10, 241–56. doi:10.1023/A:1021275812426
- Ligebehandlingsloven (2011). LBK nr 645 af 08.06.2011. <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2011/645> adresinden 04.01.2024 tarihinde erişildi.

- Ligelønsloven (2019). LBK nr 156 af 22.02.2019.
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2019/156> adresinden 04.01.2024 tarihinde erişildi.
- Ligestillingsloven (2022). LBK nr 1575 af 19.12.2022.
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2022/1575> adresinden 04.01.2024 tarihinde erişildi.
- Lindsey, L.L. (2016). *Gender Roles A Sociological Perspective*.
<https://doi.org/10.4324/9781315664095>.
- Lombardo, E. (2003). EU Gender Policy. *European Journal of Women's Studies*, 10(2), 159–180. doi:10.1177/1350506803010002003.
- Lov om Institut for Menneskerettigheder (2012). LOV nr 553 af 18.06.2012.
<https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2012/553> adresinden 04.01.2024 tarihinde erişildi.
- Madsen, D. H. ve Agustín, L. R. (2018). Gender Mainstreaming in the Danish Central Administration: (Mis)understandings of the Gendered Impact of Law Proposals. *Kvinder, Køn & Forskning*, 26(4), 38–49.
<https://doi.org/10.7146/kkf.v26i4.110557>.
- Mazey, S. (2002). Gender Mainstreaming Strategies in The E.U.: Delivering On An Agenda?. *Feminist Legal Studies*, 10(3), 227–240. doi:10.1023/a:1021223828355.
- Menegatti, M. ve Rubini, M.(2017) Gender Bias and Sexism in Language. *Oxford Research Encyclopedia of Communication*, vol.1 451-488.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.470>.

- Ministry of Employment of Denmark (2020). Report/Perspective and Action Plan 2021. <https://bm.dk/media/18510/report-perspective-and-action-plan-2021.pdf> adresinden 11.11.2023 tarihinde erişildi.
- Ministry of Foreign Affairs of Denmark (2024). *Gender Equality - An incomplete success*. <https://denmark.dk/society-and-business/gender-equality> adresinden 10.06.2024 tarihinde erişildi.
- Monteiro, R. ve Ferreira, V. (2016). Women's movements and the State in Portugal: a State feminism approach. *Sociedade e Estado*, 31, 459-486. doi: 10.1590/S0102-69922016000200008.
- Moser, C., ve Moser, A. (2005). Gender Mainstreaming since Beijing: A Review of Success and Limitations in International Institutions. *Gender and Development*, 13(2), 11-22.
- Mósesdóttir, L. ve Erlingsdóttir, R.G. (2005) Spreading the word across Europe, *International Feminist Journal of Politics*, 7:4, 513-531, doi: 10.1080/14616740500284474
- Neuman, W.L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*(Seventh Edition). Pearson.
- Newby, V. F., ve Sebag, C. (2021). Gender Sidestreaming? Analysing Gender Mainstreaming In National Militaries And International Peacekeeping. *European journal of international security*, 6(2), 148-170.
- Nicol S. ve Kim J. (2023). Gender Budgeting and intersectionality. *OECD Journal on Budgeting*.

- O'Connor, J. S. (2014). Gender mainstreaming in the European Union: broadening the possibilities for gender equality and/or an inherently constrained exercise? *Journal of International and Comparative Social Policy*, 30(1), 69–78. doi:10.1080/21699763.2014.888012.
- O'Hagan, A. (2017). *Gender budgeting in Scotland: A work in progress*. *Administration*, 65(3), 17–39. doi:10.1515/admin-2017-0022.
- O'Reilly, R. ve Verdin, J. (2020). What future for gender equality policy in the UK after Brexit?. *NILQ*. 70(1), 1–15
- Oakley, A. (1985). *(Towards a Society) Sex, Gender and Society*.
- Öztaş, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 59 (01). https://doi.org/10.1501/SBFder_0000001485.
- Page, M. L. (2011). Gender Mainstreaming - Hidden Leadership? *Gender, Work & Organization*, 18(3), 318–336. doi:10.1111/j.1468-0432.2010.00548.x.
- Perrons, D. (2005). Gender Mainstreaming and Gender Equality in The New (Market) Economy: An Analysis Of Contradictions. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 389-411.
- Plantenga, J., Fagan, C., Urwin, P., Rubery, J., ve Remery, C. (2008). Gender Mainstreaming Of Employment Policies. *A Review of Thirty European Countries, Luxembourg: European Commission*.
- Pollack, M. A., ve Hafner-Burton, E. (2000). Mainstreaming gender in the European Union. *Journal of European Public Policy*, 7(3), 432–456. doi:10.1080/13501760050086116.

Rees, T. (2005). Reflections on the uneven development of gender mainstreaming in Europe. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 555–574. doi:10.1080/14616740500284532.

Resolução do Conselho de Ministros (2008). Resolução do Conselho de Ministros n.º 161/2008. <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/161-2008-438443> adresinden 24.02.2023 tarihinde erişildi.

Resolução do Conselho de Ministros (2010). Resolução do Conselho de Ministros n.º39/2010. <https://dre.pt/dre/detalhe/resolucao-conselho-ministros/39-2010-332682> adresinden 24.02.2023 tarihinde erişildi.

Roemer Christensen, H., Poulsen, H., Hjorth Oldrup, H., Malthesen, T., Hvidt Brengaard, M., ve Holmen, M. (2007). Gender Mainstreaming European Transport Research And Policies. Building The Knowledge Base And Mapping Good Practices. Denmark.

Rubery, J. (2005) Reflections On Gender Mainstreaming: An Example Of Feminist Economics In Action?, *Feminist Economics*, 11:3, 1-26, doi: 10.1080/13545700500300876.

Rubery, J., Ellingsæter, A. L., Gonzalez, M. P., Karamessini, M., Ilmakunnas, S., Plasman, R., ...ve Villa, P. (2002). Gender Mainstreaming And European Employment Policy. *Mosley/O'Reilly/Schömann*, 111-135.

Saygılıgil, F.(2016). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını.

Sayın, A.(2007). Avrupa Birliği'nde Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği: Türkiye Açısından Bir İnceleme. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları AnaBilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.

- Scholten, P., Collett, E., ve Petrovic, M. (2017). Mainstreaming Migrant Integration? A Critical Analysis Of A New Trend In Integration Governance. *International Review of Administrative Sciences*, 83(2), 283-302.
- Schouten, M. J. C.(2019). Undoing Gender Inequalities: Insights From The Portuguese Perspective. *Insights into Regional Development*, 1 (2), 85-98.
- Scott, J. W. (1986). Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *The American Historical Review*, 91(5), 1053. <https://doi.org/10.2307/1864376>.
- Shortall, S. (2015). Gender Mainstreaming And The Common Agricultural Policy. *Gender, Place & Culture*, 22(5), 717-730.
- 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.
- Squires, J. (2005). Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*. 12(3), 366–388. doi:10.1093/sp/jxi020.
- Statistics Denmark (2023). *Gender Equality in Denmark*. <https://www.dst.dk/en/Statistik/emner/borgere/demokrati/ligestillingswebsite> adresinden 16.11.2023 tarihinde erişildi.
- Stotsky, J.G. (2016). Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes. *IMF Working Paper*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf> adresinden 29.05.2023 tarihinde erişildi.
- Tatlıer Baş, M. M. (2011). *Avrupa Birliğinde Toplumsal cinsiyetin ana Plan ve Politikalara Yerleştirilmesi: Hollanda, Romanya ve Türkiye Örneklerinin*

İrdelenmesi (Uzmanlık Tezi). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

The Constitutional Act of Denmark (1953).
<https://www.thedanishparliament.dk/en/democracy/the-constitutional-act>
adresinden 30.10.2023 tarihinde erişildi.

The Danish Human Rights Institute For Human Rights (2023a). *Where we work*.
<https://www.humanrights.dk/where-we-work> adresinden 8.11.2023 tarihinde erişildi.

The Danish Institute For Human Rights (2023b). *Research*.
<https://www.humanrights.dk/research> adresinden 8.11.2023 tarihinde erişildi.

The Danish Institute For Human Rights (2023c). *Partners*.
<https://www.humanrights.dk/partners> adresinden 12.11.1023 tarihinde erişildi.

The Danish Human Rights Institute For Human Rights (2023d). *Annual Report 2002*
<https://www.humanrights.dk/publications/annual-report-2002> adresinden
17.11.2023 tarihinde erişildi.

The Danish Parliament (2024). *The Gender Equality Committee*.
<https://www.thedanishparliament.dk/en/committees/committees/liu> adresinden
02.08.2024 tarihinde erişildi.

The Government Equalities Office (2023). *About Us*.
<https://www.gov.uk/government/organisations/government-equalities-office/about>
adresinden 28.10.2023 tarihinde erişildi.

True, J. (2003). Mainstreaming Gender In Global Public Policy. *International Feminist Journal of Politics*, 5(3), 368-396.

- UN (1976). Report of the World Conference of the International Women's Year E/CONF.66/34. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N76/353/95/PDF/N7635395.pdf?OpenElement> adresinden 24.11.2023 tarihinde erişildi.
- UN (1986). Report Of The World Conference To Review And Appraise The Achievements Of The United Nations Decade for Women: Equality, Development and Peace <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/otherconferences/Nairobi/Nairobi%20Full%20Optimized.pdf> adresinden 19.10.2023 tarihinde erişildi.
- UN (1993a). Vienna Declaration and Programme of Action. A/CONF.157/23 <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action> adresinden 09.12.2023 tarihinde erişildi.
- UN (1993b). Paris Principles. General Assembly Resolution 48/134 [https://ganhri.org/paris-principles/#:~:text=The%20Paris%20Principles%20\('Principles%20Relating,are%20pluralism%2C%20independence%20and%20effectiveness](https://ganhri.org/paris-principles/#:~:text=The%20Paris%20Principles%20('Principles%20Relating,are%20pluralism%2C%20independence%20and%20effectiveness) adresinden 07.12.2023 tarihinde erişildi.
- UN (1995). Beijing Declaration and Platform for Action. <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> adresinden 12.04.2023 tarihinde erişildi.
- UN (2010). National Human Rights Institutions History, Principles, Roles and Responsibilities, Professional Training Series 4 (Rev. 1). <https://www.ohchr.org/en/publications/policy-and-methodological-publications/national-human-rights-institutions-history> adresinden 03.12.2023 tarihinde erişildi.

- UN (2016). Department of Economic and Social Affairs, Integrating a Gender Perspective into Statistics Studies in Methods, Series F No. 111. <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/Standards-and-Methods/files/Handbooks/gender/Integrating-a-Gender-Perspective-into-Statistics-E.pdf> adresinden 18.10.2023 tarihinde erişildi.
- UN Women (2022). *Training for Gender Equality and Women's Empowerment* <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/capacity-development-and-training> adresinden 22.11.2023 tarihinde erişildi.
- UN Women (2023). *World Conferences on Women*. <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> adresinden 24.11.2023 tarihinde erişildi.
- Verloo, M. (2001). Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and The Politics of Implementation. *IWM Working Paper* No. 5.
- Verloo, M. (2005). Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 344–365.
- Walby, S. (2005) Introduction: Comparative Gender Mainstreaming In A Global Era, *International Feminist Journal of Politics*, 7:4, 453-470, doi:10.1080/14616740500284383.
- Woehl, S. (2008). Global Governance As Neo-Liberal Governmentality: Gender Mainstreaming In The European Employment Strategy. *In Global governance: Feminist perspectives*, 64-83. London: Palgrave Macmillan UK.

Woodward, A. (2003). European Gender Mainstreaming: Promises and Pitfalls of Transformative Policy. *Review of Policy Research*, 20(1), 65–88. doi:10.1111/1541-1338.d01-5.

World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> adresinden 18.07.2024 tarihinde erişildi.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 18/09/2024

Tez Başlığı: Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasında Eşitlik Kurumlarının Rolü

Yukarıda başlığı verilen tezimin a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 146 sayfalık kısmına ilişkin, 17/09/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 10'dur.

Uygulanan filtrelemeler*:

1. Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
2. Kaynakça hariç
3. Alıntılar hariç
4. Alıntılar dâhil
5. 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tezimin herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumlarda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Esra Yakar

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Esra Yakar
	Öğrenci No	N20130336
	Enstitü Anabilim Dalı	Sosyoloji Anabilim Dalı
	Programı	Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Bilim Dalı

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Dr.Öğr.Üyesi Pelin Dinçer Boone

* Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

**Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları İkinci bölüm madde (4)/3'te de belirtildiği üzere: Kaynakça hariç, Alıntılar hariç/dahil, 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words) filtreleme yapılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-15
		Yayın Tarihi Date of Pub.	04.12.2023
	FRM-YL-15 Yüksek Lisans Tezi Orijinallik Raporu <i>Master's Thesis Dissertation Originality Report</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev.Date	25.01.2024

TO HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

Date: 18/09/2024

Thesis Title (In English): The Role of Equality Bodies in Gender Mainstreaming

According to the originality report obtained by my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 17/09/2024 for the total of 146 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled above, the similarity index of my thesis is 10%.

Filtering options applied**:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. References cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I hereby declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

Kindly submitted for the necessary actions.

Esra Yakar

Student Information	Name-Surname	Esra Yakar
	Student Number	N20130336
	Department	Sociology
	Programme	Women and Gender Studies

SUPERVISOR'S APPROVAL

APPROVED
Assistant Professor Pelin Dinçer Boone

**As mentioned in the second part [article (4)/3]of the Thesis Dissertation Originality Report's Codes of Practice of Hacettepe University Graduate School of Social Sciences, filtering should be done as following: excluding refence, quotation excluded/included, Match size up to 5 words excluded.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu Form No.	FRM-YL-09
		Yayın Tarihi Date of Pub.	22.11.2023
	FRM-YL-09 Yüksek Lisans Tezi Etik Kurul Muafiyeti Formu <i>Ethics Board Form for Master's Thesis</i>	Revizyon No Rev. No.	02
		Revizyon Tarihi Rev. Date	25.01.2024

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 18/09/2024

Tez Başlığı (Türkçe): Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasında Eşitlik Kurumlarının Rolü

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmam:

1. İnsan ve hayvan üzerinde deney niteliği taşımamaktadır.
2. Biyolojik materyal (kan, idrar vb. biyolojik sıvılar ve numuneler) kullanılmasını gerektirmemektedir.
3. Beden bütünlüğüne veya ruh sağlığına müdahale içermemektedir.
4. Anket, ölçek (test), mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme gibi teknikler kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen araştırma niteliğinde değildir.
5. Diğer kişi ve kurumlardan temin edilen veri kullanımını (kitap, belge vs.) gerektirmektedir. Ancak bu kullanım, diğer kişi ve kurumların izin verdiği ölçüde Kişisel Bilgilerin Korunması Kanuna riayet edilerek gerçekleştirilecektir.

Hacettepe Üniversitesi Etik Kurullarının Yönergelerini inceledim ve bunlara göre çalışmamın yürütülebilmesi için herhangi bir Etik Kuruldan izin alınmasına gerek olmadığını; aksi durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Esra Yakar

Öğrenci Bilgileri	Ad-Soyad	Esra Yakar
	Öğrenci No	N20130336
	Enstitü Anabilim Dalı	Sosyoloji Anabilim Dalı
	Programı	Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Bilim Dalı

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.
Dr.Öğr.Üyesi Pelin Dinçer Boone

* Tez **Almanca** veya **Fransızca** yazılıyor ise bu kısımda tez başlığı **Tez Yazım Dilinde** yazılmalıdır.

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ	Doküman Kodu <i>Form No.</i>	FRM-YL-09
		Yayın Tarihi <i>Date of Pub.</i>	22.11.2023
	FRM-YL-09 Yüksek Lisans Tezi Etik Kurul Muafiyeti Formu <i>Ethics Board Form for Master's Thesis</i>	Revizyon No <i>Rev. No.</i>	02
		Revizyon Tarihi <i>Rev. Date</i>	25.01.2024

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

Date: 18/09/2024

ThesisTitle (In English): The Role of Equality Bodies in Gender Mainstreaming

My thesis work with the title given above:

1. Does not perform experimentation on people or animals.
2. Does not necessitate the use of biological material (blood, urine, biological fluids and samples, etc.).
3. Does not involve any interference of the body's integrity.
4. Is not a research conducted with qualitative or quantitative approaches that require data collection from the participants by using techniques such as survey, scale (test), interview, focus group work, observation, experiment, interview.
5. Requires the use of data (books, documents, etc.) obtained from other people and institutions. However, this use will be carried out in accordance with the Personal Information Protection Law to the extent permitted by other persons and institutions.

I hereby declare that I reviewed the Directives of Ethics Boards of Hacettepe University and in regard to these directives it is not necessary to obtain permission from any Ethics Board in order to carry out my thesis study; I accept all legal responsibilities that may arise in any infringement of the directives and that the information I have given above is correct.

I respectfully submit this for approval.

Esra Yakar

Student Information	Name-Surname	Esra Yakar
	Student Number	N20130336
	Department	Sociology
	Programme	Women and Gender Studies

SUPERVISOR'S APPROVAL

APPROVED
Assistant Professor Pelin Dinçer Boone