



**T.C.
BAŞBAKANLIK
KADININ STATÜSÜ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

STRATEJİK PLAN

2008-2012

ANKARA 2007

**T.C.
BAŞBAKANLIK
KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**STRATEJİK PLAN
2008-2012**

ANKARA 2007

**T.C. BAŞBAKANLIK
KADININ STATÜSÜ
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

ISBN : 978-975-19-4152-7

Baskı Adedi : 1200

Afşaroğlu Matbaası
425 22 44 Ankara
afsaroglumatbaasi@gmail.com



"Bir sosyal topluluk, bir millet, kadın ve erkek denilen iki tür insandan oluşur. Kabil midir ki, bir kitlenin bir parçasını geliştirelim diğetine müsamaha edelim de kitlenin bütününe ilerletebilmiş olsun"

K. Atatürk

İÇİNDEKİLER

BAKANIN SUNUŞU	9
GENEL MÜDÜRÜN SUNUŞU	11
STRATEJİK PLANLAMA EKİBİNİN SUNUŞU.....	13
GİRİŞ	15
1. DURUM ANALİZİ.....	19
1.1. Kurumsal Yapılanma	19
1.1.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Kuruluş Nedenleri ve Tarihçesi	19
1.1.2. Kuruluş Amacı ve Görevleri.....	21
1.1.3. Örgütlenme ve Teşkilat Yapısı	22
1.1.4. Yönetim.....	25
1.1.5. Kadının Statüsü Danışma Kurulu	25
1.2. Genel Müdürlük Çalışmalarına Temel Teşkil Eden Mevzuat Analizi.....	26
1.2.1. Ulusal Mevzuat	26
1.2.1.1. Kurumsal Düzenlemeye İlişkin Yönetmelik ve Yönergeler	27
1.2.1.2. İlgili Olunan Ulusal Mevzuat	27
1.2.2. Uluslararası Sözleşme ve Kararlar	28
1.2.2.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	28
1.2.2.2. İhtiyari Protokol	29
1.2.2.3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu	30
1.2.2.4. Milenyum Deklarasyonu	30
1.2.2.5. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı	31
1.2.2.6. Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı	32

1.2.2.7.	İlgili Olunan Uluslararası Sözleşme ve Kararlar	33
1.2.3.	9. Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Program	33
1.3.	Ürün/Hizmet, Paydaş Analizi	36
1.3.1.	Ürün/Hizmet	36
1.3.2.	Paydaş Analizi	38
1.4.	Kuruluş İçi ve Çevre Analizi	39
1.4.1.	Personel Durumu	39
1.4.1.1.	Personelin Eğitim Düzeyi ve Deneyimi	41
1.4.2.	Fiziki Durum	42
1.4.2.1.	Hizmet Binası	42
1.4.2.2.	Makine Teçhizat ve Ekipman Durumu	42
1.4.3.	Mali Durum	42
1.4.3.1.	Yürütmekte Olduğumuz Uluslararası Projeler	43
1.4.3.1.1.	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi (2007-2008)	43
1.4.3.1.2.	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye 4. Ülke Programı; Toplumsal Cinsiyet Projesi (2006-2010)	44
1.5.	Kadın Hakları Konusunda Birleşmiş Milletler Nezdinde Yaşanan Gelişmeler	45
1.6.	Türkiye’de Kadının Durumu	45
1.6.1.	Genel Olarak	45
1.6.2.	Temel Göstergelerde Kadın	47
1.6.2.1.	Eğitim	47
1.6.2.2.	Sağlık	49
1.6.2.3.	Çalışma Yaşamına Katılım	50
1.6.2.4.	Siyasete ve Karar Mekanizmalarına Katılım	52
1.6.2.5.	Şiddet	53
1.6.2.6.	Kadın ve Medya	55
1.7.	GZFT (SWOT) Analizi	56

2. KURUMSAL KİMLİĞİN YENİDEN TANIMLANMASI.	59
2.1. Misyonumuz	59
2.2. Vizyonumuz.	59
2.3. Değerlerimiz	60
2.4. Stratejik Amaçlar.	60
2.5. Performans Göstergeleri.	72
2.6. Maliyetlendirme.	74
2.7. İzleme ve Değerlendirme.	75
EKLER	
TABLO 1: GENEL MÜDÜRLÜĞÜN PAYDAŞ DEĞERLENDİRMESİ.	77
TABLO 2: GENEL MÜDÜRLÜĞÜN ÜRÜN/HİZMETLERİ VE MÜŞTERİ İLİŞKİSİ	78
TABLO 3: GENEL MÜDÜRLÜĞÜN GENEL BÜTÇE İÇİNDEKİ DURUMU.	79
STRATEJİK PLANLAMA EKİBİ	80

BAKANIN SUNUŞU



Yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren bütün dünyada sosyal yapıyı etkileyen ekonomik, toplumsal ve kurumsal değişim ülkemizde ve kamu yönetiminde de yansımaları bulmuştur. Bu çerçevede kamu yönetiminde yeniden yapılandırma çalışmaları başlatılmış ve yapılan yasal düzenlemelerle kamu kurumlarının yönetimi, bütçeleme ve hizmet sunumu stratejik düşünme, sonuç odaklı ve performansa dayalı olma gibi yeni yaklaşımlara dayandırılmıştır.

Bu yeni yaklaşımlar kamu kurumlarının görev ve yetkileri ile yönetim anlayışlarına önemli yenilikler getirmiş bulunmaktadır. Başta 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ve buna dayalı ikincil mevzuat düzenlemeleri gereğince kamu kurumlarının stratejik plan

hazırlamaları ve plana uygun olarak yönetilmeleri zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu da iş odaklı yönetim anlayışından ziyade süreç odaklı yönetim anlayışını gerekli kılmaktadır.

Tüm kamu kurumları nezdinde hayat bulan bu yeni yaklaşım kapsamında yapılan çalışmaların ülkemizin gelişimine olacak yansımaları yadsınamaz bir gerçektir. Zira kamu kurumlarının daha kaliteli hizmet sunumu ve kaynakların etkin kullanımı bu hizmetlerden yararlananların mutluluğu anlamına gelmektedir.

Kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek hak, fırsat ve imkanlardan eşit

biçimde yararlanmalarını sağlamak amacıyla 1990 yılında kurulmuş olan ve 2004 yılında Teşkilat Kanunu ile yeniden yapılandırılan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, üstlendiği misyonunun bilinciyle; değişen ülke ve dünya koşullarına uyum sağlayabilmek, kaynaklarını en etkili şekilde kullanabilmek ve ülkemiz kadınlarının hak, fırsat ve imkanlardan en üst seviyede yararlanmalarını sağlamak amacıyla 2008-2012 dönemini kapsayan Stratejik Planını hazırlamıştır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün 2008-2012 dönemini kapsayan stratejik planının hazırlanmasında emeği geçenlere ve katkılarından dolayı diğer kamu kurumlarına teşekkür eder, planın başarı ile uygulanmasını dilerim.

Nimet ÇUBUKÇU
Devlet Bakanı

GENEL MÜDÜRÜN SUNUŞU



Ulusal mekanizma olarak kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi; kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarının güçlendirilmesi; hak, fırsat ve imkanlardan eşit biçimde yararlanmalarının sağlanmasına ilişkin misyonunu kuruluşundan bugüne başarılı ve özverili bir şekilde yerine getirmiştir.

Günümüzde tüm uluslararası belgelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının insan haklarını teminat altına almak devletlerin sorumluluğunda olduğu kabul edilmektedir. Ülkemiz, toplumsal cinsiyet eşitliği ana plan ve politikalarla yerleştirme çalışmalarının bir boyutunu oluşturan yasal çalışmalar konusunda önemli gelişmeler kaydetmiştir. Başta Anayasa

olmak üzere Türk Medeni Kanunu ve Türk Ceza Kanunu gibi temel kanunlarda yapılan yeni düzenlemeler ve diğer ilgili yasalarda gerçekleştirilen değişiklikler ile eşitlik anlamında önemli kazanımlara imza atılmıştır. Ancak, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de gerek ulusal düzeyde alınan tedbirlere, gerekse uluslararası yükümlülüklerle rağmen, kadına yönelik şiddet toplumsal bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir.

Genel Müdürlüğümüz, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana plan ve politikalarla yerleştirmeyi, bu konuda farkındalığı artırmayı, kadının statüsünü güçlendirmeye yönelik politikalar geliştirmeyi ve kadına yönelik şiddetle mücadeleyi öncelikli hedefleri olarak belirleyerek 2008-2012 yılı Stratejik Planını hazırlamış bulunmaktadır.

Genel Müdürlüğümüzün görev alanına ilişkin konularda yapacağı çalışmalarda planın yol gösterici olacağına inanıyor ve emeği geçen Genel Müdürlük çalışanlarına, önemli bir sorumluluk üstlenen Stratejik Planlama Ekibi'ne ve katkılarından dolayı tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Esengül CİVELEK
Genel Müdür

STRATEJİK PLANLAMA EKİBİNİN SUNUŞU

Çağdaş kamu yönetimi uygulamasına yönelik olarak yasal düzenlemeler ile kamu yönetiminde önemli değişiklikler yapılmaktadır. Bu yasal düzenlemelerden biri olan 5018 Sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, kamu kurum ve kuruluşlarını stratejik düşünmeye, sonuç odaklı ve performansa dayalı bir hesap verme sorumluluğuna yöneltmektedir.

Kamu idareleri, kamu hizmetlerini istenilen düzeyde ve kalitede sunabilmeleri için bütçeleri ile program ve proje bazında kaynak tahsislerini stratejik planlarına yıllık amaç ve hedefleri ile performans göstergelerine dayandırmak zorundadırlar.

Arzu edilen ve ulaşılabilir bir geleceği resmeden Stratejik Planlama, kurumun kendisini nasıl tanımladığını, neler yaptığını, niçin yaptığını değerlendirmesi, şekillendirmesi ve bunlara rehberlik eden temel kararları ve eylemleri üretmesidir.

Stratejik plan anlayışının özüne uygun olarak hazırladığımız

planda Genel Müdürlüğümüzün görev tanımı çerçevesinde faaliyetleri incelenmiş, paydaş görüşleri alınmış ve ekip toplantıları düzenlenerek tüm bilgiler müzakere edilmiştir.

Kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesi; sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarının güçlendirilmesi; hak, fırsat ve imkanlardan yararlanmalarının sağlanması için üstlenmiş olduğu görev ve sorumlulukların bilinciyle faaliyetlerini yürütmekte olan Genel Müdürlüğümüzün 2008-2012 dönemi Stratejik Planını tamamlamış bulunmaktayız. Hazırlanan bu planın Genel Müdürlüğümüzün çalışmalarına ivme kazandıracağı inancındayız.

Çalışmalar sırasında bize destek verenlere teşekkürlerimizi sunarız.

Saygılarımızla,

Stratejik Planlama Ekibi

GİRİŞ

Dünyada kamu mali yönetimi ve kontrol sistemi konusunda yaşanan gelişmelere paralel olarak son yıllarda ülkemizde de önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Bu kapsamda mali yönetim ve kontrol sistemlerinde stratejik planlama, performans esaslı bütçeleme, orta vadeli harcama planlaması, mali saydamlık, hesap verebilirlik kavramları ön plana çıkmıştır. Buna bağlı olarak kamu hizmetlerinin kalitesinin yükseltilmesi, kaynak kullanım kapasitesinin artırılması, kaynak kullanımında etkinlik, verimlilik ve tutumluluğun sağlanması, siyasi ve yönetsel hesap verme mekanizmaları ile mali saydamlığın geliştirilmesine yönelik uygulamalar hız kazanmış ve merkezden yönetimi esas alan kaynak dağılımı ve girdi odaklı geleneksel bütçe anlayışından, yetki ve sorumluluk dağıtımı ile kaynakların yerinden yönetimini esas alan mali yönetim ve çıktı-sonuç odaklı performans esaslı bütçeleme anlayışı hakim olmuştur.

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol

Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte; kamu idarelerinin kalkınma planları, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlamaları yasal bir zorunluluk olmuştur.

Stratejik Planlama; kuruluşun bulunduğu nokta ile ulaşmayı arzu ettiği durum arasındaki yolu tarif eder. Kuruluşun amaçlarını, hedeflerini ve bunlara ulaşmayı mümkün kılacak yöntemlerin belirlenmesini gerektirir. Uzun vadede geleceğe dönük bir bakış açısı taşır. Kuruluş bütçesinin stratejik planda ortaya konulan amaç ve hedefleri ifade edecek şekilde hazırlanmasına, kaynak tahsisinin önceliklere dayandırılmasına ve hesap verme sorumluluğuna rehberlik eder.

Stratejik Planlamaya İlişkin Yasal Çerçeve

1-AB Müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı, Uzun Vadeli Strateji ve VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), kamu yönetiminde stratejik planlama, toplam kalite yönetimi, mali kontrol ve performans denetimini zorunlu kılmıştır.

2- 58'inci ve 59'uncu Hükümetler Acil Eylem Planının Kamu Yönetimi Reformu başlığı altında yer alan KYR-26 numaralı faaliyet ile kamu kuruluşlarında stratejik planlama uygulamasına geçilmesi hedeflenmiştir.

3- 4 Temmuz 2003 tarih ve 2003/14 sayılı 2004 Yılı Programı ve Mali Yılı Bütçesi Hazırlık Çalışmalarına ilişkin Yüksek Planlama Kurulu "Makro Çerçeve Kararı"nda da kamu kesiminde yürütülen reform çalışmaları kapsamında kamu kuruluşlarının stratejik planlarını hazırlamaları ve gelecek dönemlerde kuruluş bütçelerini bu plan doğrultusunda oluşturmaları

öngörülmüştür. Orta vadede bütün kuruluşlara yaygınlaştırılması ve yaygınlaştırma aşamasına yönelik kurumsal ve yasal düzenlemelere katkı sağlaması amacıyla sekiz kuruluşta pilot uygulamalar gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.

4-5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile Stratejik Planlama, kamu mali yönetiminin ve bütçe sürecinin asli unsurlarından biri olarak benimsenmiştir. Bu husus 5018 sayılı Kanunun 9'uncu maddesinde "*Kamu idareleri; kalkınma planları programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar.*" hükmü yer almaktadır.

5- “Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile kamu kurum ve kuruluşlarının stratejik planlama dönemleri ile planların teslim edileceği tarihler tespit edilmiştir.

Söz konusu yönetmelik gereğince stratejik plan hazırlık sürecine girilerek plan hazırlık çalışmaları gerçekleştirilmiş ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün 2008-2012 dönemine ilişkin hazırlanan stratejik planı 31.03.2007 tarihinde Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığına teslim edilmiştir.

Stratejik Planın Kapsamı

Stratejik Planın hazırlanmasında Genel Müdürlüğün tüm birimlerinin ve bu birimlerin işlevlerinin kapsanması esas alınmıştır. Bu nedenle planlama çalışmalarında tüm birimlerinin temsil edilmesine özen gösterilmiştir.

Yöntem ve Çalışma Modeli

Stratejik plan hazırlık aşamasında DPT Müsteşarlığı tarafından hazırlanan “Kamu Kuruluşları İçin Stratejik Planlama Kılavuzu”ndan yararlanılmış ve kılavuzda belirtilen yöntem esas alınarak stratejik plan çalışmaları yürütülmüştür.

Öncelikle hazırlık sürecinin planlaması yapılmış ve çalışmalar hazırlık çalışmaları ve teknik çalışmalar olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

Hazırlık çalışmaları kapsamında, stratejik planlama ekibi oluşturulmuş ve bir iç genelge ile çalışmaların başladığı duyurulmuştur. Pilot kuruluş çalışmaları ve konuyla ilgili diğer dokümanlar toplanarak arşiv oluşturulmuştur. Eğitim ihtiyacı ve kaynak ihtiyacı belirlenerek gerekli eğitimlerin alınmasına yönelik çalışmalar yapılmıştır. 9-11 Eylül 2006 tarihlerinde Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü (TÜSSİDE) işbirliği ile Genel Müdürlükten 21 kişinin katılımıyla Stratejik Planlama Çalışma Programı gerçekleştirilmiştir.

Teknik çalışmalar çerçevesinde, TÜSSİDE işbirliği ile gerçekleştirilen çalışma programında belli ölçüde alt yapısı oluşturulan paydaş ve ürün/hizmet çalışmaları yeniden değerlendirilerek Genel Müdürlüğün paydaşları ve ürün/hizmetleri netleştirilmiştir.

Bu çalışmalar neticesinde belirlenen dış paydaşların görüşünün alınması amacıyla hazırlanan 11 soruluk “Dış Paydaş Soru Formu” 392 paydaşa gönderilmiştir. Soru formlarını doldurarak geri bildirimde bulunan 201 paydaşın soru formu değerlendirilmiştir. Söz konusu formlara ait verilere ilişkin olarak bir değerlendirme raporu düzenlenmiştir.

Diğer taraftan TÜSSİDE işbirliği ile gerçekleştirilen çalışma programında belli ölçüde alt yapısı oluşturulan SWOT analizi yeniden değerlendirilmiştir.

Paydaş görüşlerinin alınması ve SWOT analizinin netleşmesiyle birlikte “Durum Analizi” bölümü tamamlanarak

“Kurumsal Kimliğin Yeniden Tanımlanması” veya “Geleceğe Bakış” olarak adlandırılan ikinci bölüm çalışmalarına geçilmiştir.

İkinci bölüm çalışmaları kapsamında gerek TÜSSİDE işbirliği çerçevesinde gerçekleştirilen çalışma programında gerekse daha sonra kurum çalışanlarınca geliştirilen misyon, vizyon ve değerler Stratejik Planlama Ekibi tarafından yeniden değerlendirilmiş ve Genel Müdürlüğümüzün misyon, vizyon ve değerler bildirimini netleştirilmiştir.

Bu çalışmaların ardından Stratejik Planlama Ekibi tarafından **Stratejik Amaçlar** belirlenerek bu amaçlar doğrultusunda hedef ve stratejilerin geliştirilmesi Genel Müdürlüğün tüm birimlerinden talep edilmiştir. Genel Müdürlüğümüz birimleri tarafından gerçekleştirilen çalışmalar doğrultusunda ortaya çıkan hedefler ve stratejiler Stratejik Planlama Ekibi tarafından yeniden değerlendirilmiş ve konsolide edilerek stratejik plan çalışmaları tamamlanmıştır.

1. DURUM ANALİZİ

1.1. KURUMSAL YAPILANMA

1.1.1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Kuruluş Nedenleri ve Tarihçesi

Avrupa’da birçok ülkede kadın-erkek eşitliği konusundaki kurumsallaşma süreci 1970’li yıllara rastlamaktadır. Dünyadaki gelişmeler Türkiye’de de kadın-erkek eşitliği konusunun devletin sorumluluğunda olması ve devlet mekanizması içerisinde yapılanmanın gerektiği fikrine ışık tutmuştur.

Türkiye’de kadın-erkek eşitliğinin devlet çatısı altında örgütlenmesi konusu incelendiğinde, ilk oluşumun Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında öngörülen tüm sosyal sektörlere ulaşılması hedefine bağlı olarak 1987 yılında Devlet Planlama Teşkilatı bünyesinde, dezavantajlı kesimlerden biri olan kadın konusunda çalışmalar yürütmek üzere “Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu” kurulması olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve 1985 yılında Nairobi’de gerçekleştirilen Üçüncü Dünya Kadın Konferansında kabul edilen “Kadının İlerlemesi İçin Nairobi İleriye Yönelik Stratejileri” kapsamında kadın konusunda ülke düzeyinde politikalar oluşturmak ve uygulamaya koymak üzere bir örgütlenmenin gerçekleştirilmesi hükümleri çerçevesinde kadınlara eşitlik içinde sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlarda hak ettikleri statüyü kazandırmak üzere şimdiki adıyla Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 20 Nisan 1990 tarihli *Resmî Gazete*’de yayımlanan 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı adıyla Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur.

Ardından 25 Ekim 1990 tarih ve 3670 sayılı Kanunla Genel Müdürlük olarak yeniden yapılandırılarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlanmış ve 24 Haziran 1991 tarihinde tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır.

Genel Müdürlük 13 Ekim 1993 tarihinde daha güçlü bir yapıya kavuşturulması gerekçesiyle 514 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile “Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı”nın ana hizmet birimlerinden biri olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Ancak, söz konusu Kanun Hükmünde Kararname’nin dayanağını oluşturan yetki kanunu 6 Ekim 1993 tarihinde Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. 2 Haziran 1994 tarihinde 536 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı yeniden kurulmuş, ancak bu kararnamenin dayanağı olan yetki kanununun yeniden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine Genel Müdürlük yasal dayanaktan yoksun kalmıştır.

On yıl yasal dayanaktan yoksun olarak faaliyet göstermek zorunda kalan Genel Müdürlük bu sürecin ardından 6 Kasım 2004 tarih ve 25635 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5251 sayılı “Kadının Statüsü Genel

Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun” ile yeniden yapılandırılmıştır.

Genel Müdürlüğün Teşkilat Yasasının TBMM’de yasalaşmasını etkileyen en önemli unsur; Avrupa Birliği uyum sürecinde kadın-erkek eşitliği konusunda Avrupa Birliği’nin beklentilerine bağlı olarak Türkiye Ulusal Programında ulusal mekanizmanın teşkilat yasasının çıkarılmasına ilişkin taahhüdün yer almış olmasıdır.

Kadının statüsünün güçlendirilmesi ve kadının insan haklarının korunması konusunda ulusal mekanizma olarak 1990 yılında kurulan ve 1994 yılından 2004 yılı Kasım ayına kadar yasal dayanaktan yoksun olarak çalışmalarını sürdüren Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 5251 sayılı Teşkilat Yasası yürürlüğe girinceye kadar geçen 10 yıllık süreç zarfında hukuksal boşluk ve belirsizliğe rağmen faaliyetlerini sürdürmüştür.

1.1.2. Kuruluş Amacı ve Görevleri

5251 sayılı Yasanın 1. madde hükmü gereğince “...kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak” üzere Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur.

Genel Müdürlüğün görevleri 5251 Sayılı Teşkilat Yasasının 3. maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

a) Kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda etkin hale getirmek ve eğitim düzeyini yükseltmek amacıyla yapılacak her türlü çalışmaya destek vermek, bu konularda stratejiler geliştirmek, plan ve programları oluşturmak ve temel politikaların belirlenmesine katkıda bulunmak.

b) Kanunları ve idari düzenlemeleri görev alanı çerçevesinde izleyerek kadınların eşit hak ve fırsatlara ulaşmasını sağlayacak çalışmalar yapmak.

c) Kadına yönelik her türlü şiddet, taciz ve istismarın önlenmesi için çalışmalarda bulunmak; kadının aile ve sosyal yaşamdan kaynaklanan sorunlarının çözümüne destek oluşturmak.

d) Kadınlara kanunlarla verilen hakların tam ve eşit kullanılabilmesi ve kadın-erkek eşitliğinin toplumsal kalkınma sorunu olarak algılanması amacıyla kamuoyunu bilgilendirmek.

e) Sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak.

f) Görev alanına giren konularda bilgi sistemleri, kütüphane ve/veya dokümantasyon merkezi kurmak, istatistikleri derlemek,

görsel ve basılı yayınlar yapmak veya yaptırmak, eğitim amaçlı faaliyetlerde bulunmak, yurt içi ve yurt dışı kongre, seminer, toplantı ve benzeri etkinlikler düzenlemek.

g) Görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör ile işbirliği yapmak, koordinasyonu sağlamak.

h) İnceleme, araştırma ile uluslararası girişimlerden elde edilen bilgileri kamu politikalarının oluşumuna katkıda bulunması amacıyla uygulayıcı kurum ve kuruluşlara aktararak kuruluşların hizmetlerinin geliştirilmesine ve yeni hizmet modelleri oluşturulmasına katkıda bulunmak.

ı) 5.5.1969 tarihli ve 1173 sayılı Kanun çerçevesinde, görev alanı ile ilgili kuruluş ve organizasyonlara üye olmak, gerçekleştirilecek her türlü çalışma ve etkinliğe katılmak, uluslararası sözleşmeler ile kararların getirdiği yükümlülükler doğrultusunda faaliyette bulunmak ve bu

konuda gerekli raporları hazırlamak, kanunî düzenlemelerin yapılmasını sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak.

i) Görev alanına giren konularda çalışmalarda bulunan uluslararası kuruluşların faaliyetlerini izlemek, alınan kararları ilgili kuruluşlara iletmek.

j) Çalışma alanı ile ilgili konularda yurt içi ve yurt dışında bilimsel araştırmalar yapmak ve yaptırmak, projeler geliştirmek, desteklemek, bunların uygulamaya konulmasını sağlamak ve uluslararası kuruluşlarla ortak projeler yürütmek.

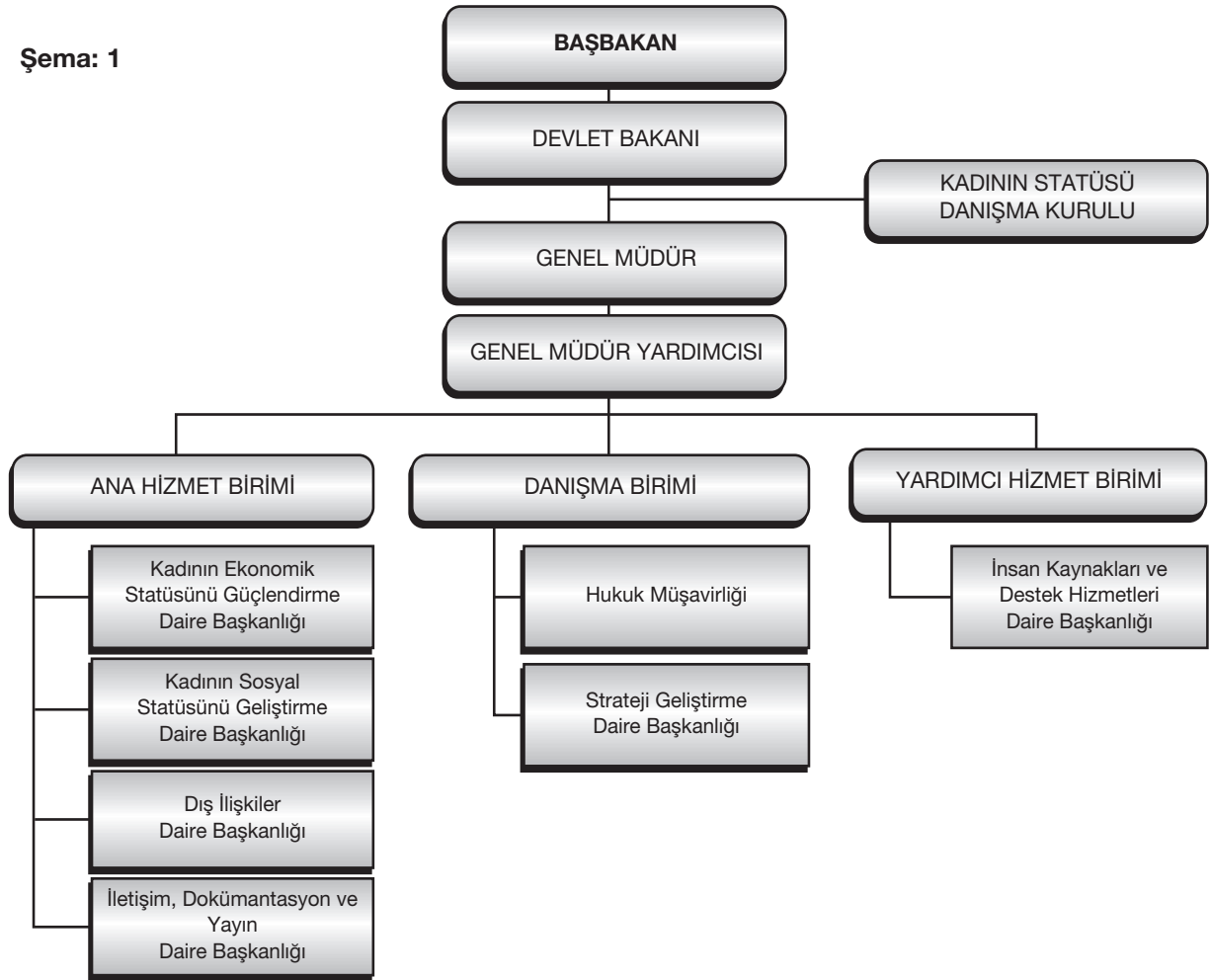
1.1.3. Örgütlenme ve Teşkilat Yapısı

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün yönetim ve organizasyonu 5251 sayılı Teşkilat Yasası hükümlerine göre belirlenmiştir. Merkezi bir teşkilat olarak örgütlenen Genel Müdürlük ana hizmet birimleri ile danışma ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşmaktadır.

Genel Müdürlüğün; Kadının Ekonomik Statüsünü Güçlendirme Daire Başkanlığı, Kadının Sosyal Statüsünü Geliştirme Daire Başkanlığı, Dış İlişkiler Daire Başkanlığı, İletişim Dokümantasyon ve Yayın Daire Başkanlığı olmak üzere toplam dört ana hizmet birimi, Hukuk Müşavirliği ve Strateji Geliştirme Daire

Başkanlığı olmak üzere iki danışma birimi ve İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Daire Başkanlığı olmak üzere bir yardımcı hizmet birimi bulunmaktadır. Bu birimlerin görev tanımları Teşkilat Yasasında ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Teşkilat yapısı Şema 1’de gösterilmiştir.

Şema: 1



1.1.4. Yönetim

Genel Müdürlük idari yapılanma olarak Başbakanlığa bağlı olmakla birlikte çalışmalarını Teşkilat Yasasının 1. maddesi uyarınca Devlet Bakanı eliyle yürütmektedir.

Genel Müdür; Genel Müdürlüğün en üst amiri olup Genel Müdürlük hizmetlerini mevzuat hükümlerine, Genel Müdürlüğün amaç ve politikalarına, stratejik planın, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak düzenler ve yürütür.

Genel Müdür Yardımcısı; Ana Hizmet Birimleri ile Danışma Birimleri ve Yardımcı Hizmet Birimleri arasındaki koordinasyonu sağlamak ve bu birimlerin denetiminde Genel Müdüre yardımcı olmakla sorumludur.

1.1.5. Kadının Statüsü Danışma Kurulu

Teşkilat yasasının üçüncü bölümünde **Kadının Statüsü Danışma Kurulu oluşturulmuştur.** Söz konusu

kurul üyeleri ilgili kamu kuruluşu temsilcileri, üniversitelerin Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı Başkanlıkları ile Kadın Araştırma ve Uygulama Merkezlerinden Yüksek Öğretim Kurulunca belirlenen en az 4 öğretim üyesi ve kadın hakları konusunda çalışmalarda bulunan beş sivil toplum kuruluşu temsilcisinden oluşmaktadır. Kurulun görevleri, Teşkilat Yasasının 16. maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

a) Devletin ekonomik, sosyal, kültürel ve kadına ilişkin politikaları çerçevesinde kadının statüsü ile ilgili sorunları inceleyerek genel politikaların oluşturulmasına yardımcı olmak, plan ve programların uygulanması hususunda görüş bildirmek,

b) Devletin ekonomik, sosyal, kültürel ve kadın politikaları çerçevesinde plan ve yıllık programlara göre Genel Müdürlüğün görevlerini geliştirici tedbirleri belirlemek ve önerilerde bulunmak,

c) Başbakan veya görevlendireceği Bakan tarafından istenen, Genel Müdürlüğün veya Kurul üyelerinin teklif ettiği kadının statüsüne ilişkin konuları izlemek, değerlendirmek ve bu konularda görüş oluşturmak ve önerilerde bulunmak.

Bu çerçevede Kadının Statüsü Danışma Kurulu, Genel Müdürlüğün görev alanına giren konulara ilişkin olarak etkin politikalar üretmesinde önemli katkı sağlayacaktır.

1.2. GENEL MÜDÜRLÜK ÇALIŞMALARINA TEMEL TEŞKİL EDEN MEVZUAT ANALİZİ

1.2.1. Ulusal Mevzuat

- Anayasanın 10'uncu, 41'inci ve 90'ıncı Maddeleri

Anayasanın 10'uncu Maddesinde **“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”** hükmü yer almaktadır ve 7 Mayıs 2004'de

gerçekleştirilen düzenleme ile **“kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”** hükmü eklenmiştir.

Anayasanın 41'inci maddesinde **“Aile, Türk toplumunun temelidir”** ifadesinden sonra gelmek üzere 2001 yılında yapılan düzenleme ile **“ve eşler arasında eşitliğe dayanır”** hükmü eklenmiştir.

Anayasanın 90'ıncı maddesine 7 Mayıs 2004'de gerçekleştirilen düzenleme ile; **“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”** hükmü eklenmiştir. Eklenen bu hüküm kadın çalışmalarının en büyük dayanağı olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi uygulamaları açısından büyük önem arz etmektedir.

• **5251 Sayılı Teşkilat Kanunu**

Genel Müdürlüğün çalışmalarına esas teşkil eden en temel mevzuat 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanundur.

**1.2.1.1. Kurumsal
Düzenlemeye İlişkin
Yönetmelik ve Yönergeler**

• Kadının Statüsü Danışma Kurulunun Oluşumu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (6 Ağustos 2005 tarih 25898 ve sayılı Resmi Gazete)

• Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kadının Statüsü Uzman Yardımcılığı Giriş, Kadının Statüsü Uzmanlığı Yeterlik Sınavları ile Atama ve Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik (12 Ağustos 2005 tarih ve 25904 sayılı Resmi Gazete)

• Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği (20 Ekim 2005 tarih ve 25972 Sayılı Resmi Gazete)

• Disiplin Amirleri Yönetmeliği (26 Mayıs 2005 tarih ve 25826 sayılı Resmi Gazete)

• Sicil Amirleri Yönetmeliği (26 Mayıs 2005 tarih ve 25826 sayılı Resmi Gazete)

• Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Hizmet İçi Eğitim Yönergesi (4 Ekim 2005 tarih ve 225 sayılı Bakan onayı)

• Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Kütüphane Yönergesi

• Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayın Kurulu Yönetmeliği

**1.2.1.2. İlgili Olunan Ulusal
Mevzuat**

• 4320 Sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun,

• 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu,

• 4787 Sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun,

• 4857 Sayılı İş Kanunu,

- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu,

- Çocuk ve kadınlara yönelik şiddet hareketleriyle töre ve namus cinayetlerinin önlenmesi için alınacak tedbirlere ilişkin 2006/17 sayılı Başbakanlık genelgesi, (04.07.2006 tarih ve 26218 sayılı Resmi Gazete)

- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, (14.07.2004 tarih ve 25522 sayılı Resmi Gazete)

- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, (09.08.2004 tarih ve 25548 sayılı Resmi Gazete)

- 2925 Sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu (20.10.1983 tarih ve 18197 sayılı Resmi Gazete)

- 2926 Sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (20.10.1983 tarih ve 18197 sayılı Resmi Gazete)

- 5402 Sayılı Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri İle Koruma Kuralları Kanunu (20.07.2005 tarih ve 25881 sayılı Resmi Gazete)

1.2.2. Uluslararası Sözleşme ve Kararlar

1.2.2.1. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

İkinci Dünya Kadın Konferansının ardından Birleşmiş Milletler “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW) Genel Kurul tarafından kabul edilmiş ve 1 Mart 1980 tarihinde üye ülkelerin imzasına açılmıştır. CEDAW BM sisteminde Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra en geniş katılımı sözleşme olma özelliğini taşımaktadır.

Türkiye’de ise, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesine Katılımın Uygun Bulunduğuna Dair Kanun, 24 Temmuz 1985 tarih ve 85/9722 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanmıştır. 14 Ekim 1985 tarih ve 18898 sayılı Resmi

Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

CEDAW’ın temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların yanısıra geleneksel ve benzer tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Söz konusu sözleşme ile sosyal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek için gerekli tüm geçici ve özel önlemlerin alınması hükme bağlanmaktadır.

Kadın-erkek eşitliği alanında uluslararası düzeyde tek yasal bağlayıcı doküman olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, kadınlara karşı ayrıma açık bir tanım getirmekte ve taraf devlete kadınlara karşı ayrımın yasal düzenlemeler ve gerçek hayatta eşitliği sağlamak üzere geçici özel önlemleri almayı da kapsayan tüm uygun yollardan yararlanarak ortadan kaldırılması görevini vermektedir. Taraf devletler

eşitsizliği yeniden üreten geleneksel kalıp yargıları ortadan kaldırarak eşitlikçi tutum ve davranışların geliştirilmesinin yanı sıra kadın sorunlarının görüldüğü pek çok konuda önlem almak ile görevli kılınmıştır. Bununla birlikte taraf devletlerin her dört yılda bir ülkelerindeki gelişmeleri özetleyen raporu CEDAW Komitesine sunma yükümlülüğü Genel Müdürlüğümüze verilmiştir.

1.2.2.2. İhtiyari Protokol

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne ilişkin olarak hazırlanan İhtiyari Protokol Birleşmiş Milletlerin 6 Ekim 1999 tarihli, 54’üncü Genel Kurulunda kabul edilmiş ve CEDAW ’a taraf olan ülkelerin katılım ve onayına sunulmuştur. Türkiye, söz konusu protokolü 8 Eylül 2000 tarihinde imzalamış ve 30 Temmuz 2002 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisinde onaylanarak taraf olduğu Protokolü 29 Ocak 2003 tarihi itibarıyla yürürlüğe koymuştur. İhtiyari Protokol; CEDAW ’ın ihlal edilmesi

durumunda birey ve bireylerden oluşan gruplara başvuru hakkı tanımakta ve yapılacak başvurulara ilişkin olarak CEDAW Komitesini taraf devletler nezdinde yetkili kılmaktadır. Söz konusu protokole taraf olunması CEDAW’da yer alan hükümlerin yerine getirilmesini ve takibini gerektirmektedir. İhtiyari Protokol taraf Devletlerin sözleşme hükümlerini ihlal etmesi halinde birey veya gruplara CEDAW Komitesine başvurma hakkını tanımıştır.

1.2.2.3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

4-15 Eylül 1995 tarihlerinde Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey’in kararıyla Pekin’de bir taahhütler konferansı olarak planlanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı gerçekleştirilmiştir. 189 ülke temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen Konferansın sonucunda Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu isimli iki belge kabul edilmiştir. Türkiye, her iki belgeyi de hiçbir çekince koymadan kabul etmiştir.

Pekin Deklarasyonu, hükümetleri, kadının güçlendirilmesi ve ilerlemesi, kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi ve toplumsal cinsiyet perspektifinin ana politika ve programlara yerleştirilmesi konularında yükümlü kılmakta ve Eylem Platformunun hayata geçirilmesini öngörmektedir.

Eylem Platformu ise kadının güçlendirilmesinin gündemi olarak tanımlanmakta olup, kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmeye yönelik somut politikalar ortaya koymaktadır.

1.2.2.4. Milenyum Deklarasyonu

6-8 Eylül 2000 tarihlerinde 189 ülkenin hükümet başkanları 55. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu toplantısı için New York’ta bir araya gelerek tarihi Milenyum Zirvesini gerçekleştirmişlerdir. Bu zirvenin sonunda ekonomik, toplumsal ve kültürel sorunların çözümü için tüm ülkelerin ortak çalışmasını öngören “Milenyum Deklarasyonu” kabul edilmiştir. “Binyıl Kalkınma Hedefleri”

olarak tayin edilen bir dizi kalkınma hedefini küresel gündeme taşıyan Milenyum Deklarasyonu barış, güvenlik, kalkınma, çevre, yardıma muhtaç grupların korunması, insan hakları ve yönetim konularını kapsamaktadır.

2015'e kadar gerçekleştirilmesi planlanan belli amaçlara sahip Binyıl Kalkınma Hedefleri, insani kalkınmaya yönelik olarak yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, tüm bireyler için temel eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının durumunun güçlendirilmesi, çocuk ölümlerinin azaltılması, anne sağlığının iyileştirilmesi, HIV/AIDS, sıtma ve diğer salgın hastalıklarla mücadele, çevresel sürdürülebilirlik ve kalkınma için küresel ortaklık konularını içermektedir.

Binyıl Kalkınma Hedefleri gerek küresel gerekse de ülke düzeyinde izlenmektedir. Bu çerçevede "Binyıl Kalkınma Hedefleri"nden Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini ele alan Hedef 3, halen süregelen Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri nedeniyle Genel

Müdürlüğümüzün çalışmaları açısından önem arz etmektedir.

1.2.2.5. AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı

Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programında, çalışma yaşamında kadın-erkek eşitliğine dair topluluk müktesebatına uyum sağlanmasının amaçlanması yanı sıra temel olarak eşitlikçi politikaların yaygınlaştırılması ve etkin olarak uygulanması hedeflenmektedir.

Ulusal Programın "Siyasi Kriterler" başlığı altında ele alınan konulardan biri de tüm bireylerin ayırım yapılmaksızın temel hak ve özgürlüklerden tam olarak yararlandırılmasıdır.

Bu hususta;
"Hükümet tüm bireylerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm insan hakları, temel özgürlükler ve kültürel haklardan tam ve eşit olarak yararlanmalarını güvence altına almanın temel görevi olduğuna

inanmaktadır. Bu çerçevede Türkiye'nin taraf olduğu tüm uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmeyi sürdürecektir" denildikten sonra; "Kadın-erkek eşitliğinin, özellikle uygulamada sağlanması bir öncelik alanı olacaktır" ifadesi de yer almaktadır. Kadın-erkek eşitliğine dair diğer hükümler "Sosyal Politika" ve "İstihdam" başlığı altında ele alınmıştır. Bu bölümde Katılım Ortaklığı Belgesi, kadın ve erkeklere eşit muamele konusunda; kısa vadede ilgili AB mevzuatının iç hukuka aktarımı için bir program kabul edilmesini, orta vadede ise bunların iç hukuka aktarılmasını ve uygulanmasını öngörmektedir. Kadın-erkek eşitliği ile ilgili iç hukuka aktarılması hususunda düzenleme yapılmasını gerektiren 10 adet direktif (genellikle çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin) bulunmaktadır.

1.2.2.6. Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programı

Türkiye, 21 Şubat 2003 tarih ve 25027 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 3 Şubat

2003 tarih ve 2003/5224 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, Avrupa Birliği'nin sosyal politika programları arasında yer alan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmış bulunmaktadır.

Avrupa Birliği düzeyinde, ilk defa 1982 tarihinde başlatılan topluluk programının amacı, kısaca eşitlik hükümlerinin topluluk politikalarında işlerlik kazanması, istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma ve işe giriş koşulları bakımından eşit muamele sağlanmasıdır.

Bu program, ekonomik, siyasal, sosyal ve sivil hayatın tüm alanlarındaki cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadeleye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bir taraftan cinsiyet eşitliği konusunu doğrudan ya da dolaylı etkileyen Topluluğun tüm kararlarında bir eşitlik politikası izlemek, diğer yandan kadınlar için özel önlemler almak gibi spesifik bir hedefe sahiptir. Halen kaldırılmayı bekleyen cinsiyet eşitsizliklerinin var olduğu ilkesinden hareket eden söz konusu program koordinasyona dayalı

faaliyetler geliştirmeyi, bu alanda tüm toplum kesimlerini bilinçlendirmeyi, kampanyalar yapmayı, bir veri tabanı kurmayı ve taraflarla ortak projeler yapmayı hedeflemektedir.

1.2.2.7. İlgili Olunan Uluslararası Sözleşme ve Kararlar;

- 1- Birleşmiş Milletler Genel Kurulu Kararları,
- 2- Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu dönem toplantıları sonuç kararları,
- 3- Birleşmiş Milletler Kadının İlerlemesi Bölümü (DAW) toplantıları sonuç kararları,
- 4- Avrupa Konseyi CDEG Komitesi toplantıları sonuç kararları,

1.2.3. Dokuzuncu Kalkınma Planı ve Orta Vadeli Program

Genel Müdürlük, çalışmalarını Kalkınma Plan ve Programları, Orta Vadeli Program, Orta Vadeli Mali Plan, Yıllık Programlar gibi üst politika belgelerinde yer alan politika ve önceliklere uygun olarak gerçekleştirmektedir.

Bu kapsamda Genel Müdürlüğün 2008-2012 yıllarını kapsayan stratejik planı hazırlanırken, stratejik amaç ve hedeflerin belirlenmesinde üst politika belgeleri olan Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013) ve Orta Vadeli Programın (2008-2010) politika ve öncelikleri gözetilmiştir. Söz konusu politika belgeleri ile stratejik plan hedef ilişkisi aşağıda gösterilmektedir.

Dokuzuncu Kalkınma Planı/Orta Vadeli Program/Stratejik Plan Hedef İlişkisi

DOKUZUNCU KALKINMA PLANINDAKİ GELİŞME EKSENLERİ(2007-2013)	HEDEFLER	ORTA VADELİ PROGRAM (2008-2010)	HEDEFLER
7.2. İstihdamın Artırılması 7.2.1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi 568. İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacaktır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimleri kolaylaştırılacaktır. Gençlerin işgücü piyasasında deneyim kazanmalarını sağlayıcı programlar geliştirilecektir.	HEDEF 1.1 1.2	B. İSTİHDAMIN ARTIRILMASI 1.İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi İstihdam odaklı sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerektirdiği nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesi, istihdam imkanlarının geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması temel amaçtır. Bu çerçevede; v) İşgücü piyasasında zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, özürllüler ve eski hükümlüler için fırsat eşitliği sağlanacaktır. 3.Aktif İşgücü Politikalarının Geliştirilmesi Kamu istihdam hizmetlerini, iş yaratma ve işgücünün eğitimini içeren ve işgücünün özellikle de dezavantajlı grupların istihdamını, niteliklerini ve kazancını artırmayı amaçlayan aktif işgücü politikalarının işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilmesi ve bu kapsamda sunulan hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi temel amaçtır. Bu çerçevede; iv) İstihdam yaratmayı amaçlayan mikro ölçekteki projeler desteklenecektir.	HEDEF 1.1 1.2
7.3. Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi 7.3.1. Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi 585. İlköğretimde okul terklerinin azaltılması için başta kırsal kesime ve kız çocuklarına yönelik olmak üzere gerekli tedbirler alınacak ve ortaöğretime geçiş oranları yükseltilecektir. 7.3.3.Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele 621. Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için; bu kesime yönelik mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri	HEDEF 1.2 1.3 3.1 3.2 3.3	C. BEŞERİ GELİŞME VE SOSYAL DAYANIŞMANIN GÜÇLENDİRİLMESİ 1.Eğitim Sisteminin Geliştirilmesi Düşünme, algılama ve problem çözme yeteneği gelişmiş, yeni fikirlere açık, özgüven ve sorumluluk duygusuna sahip, Atatürk ilkelerine bağlı, demokratik değerleri benimsemiş, milli kültürü özümsemiş, farklı kültürleri yorumlayabilen bilgi toplumu insanını yetiştirmek eğitim politikasının temel amacıdır. Bu çerçevede; vii) Her kademede eğitime erişimin önündeki engeller kaldırılacak; bölgesel ve cinsiyet farklılıkları giderilecektir.	HEDEF 1.1 1.2 1.3 1.4 1.5 1.6 2.1 2.3 3.1 3.2 3.3

artırılacaktır. 622. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla, bu konudaki toplumsal bilinç artırılacaktır. 623. Özellikle kırsal kesimdeki kız çocuklarının, özürliülerin ve düşük gelirli ailelerin çocuklarının eğitim ihtiyaçlarının karşılanması desteklenerek bu kesimlerin eğitime erişimleri kolaylaştırılacaktır. Ayrıca, çocuk işçiliğini önleyecek tedbirler alınacak ve etkili bir şekilde uygulanacaktır.		3.Gelir Dağılımının İyileştirilmesi, Sosyal İçerme ve Yoksullukla Mücadele Yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında bulunan birey ve grupların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımlarının artırılması ve yaşam kalitelerinin yükseltilerek toplumsal bütünleşmenin sağlanması temel amaçtır. Bu çerçevede; ii) Eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvenlik gibi temel hizmetler, dezavantajlı gruplar için daha erişilebilir ve eşit olarak yararlanılabilir hale getirilecektir. v) Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılacaktır. vi)Kadına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla gerekli önlemler alınacaktır.	
7.5. Kamu Hizmetlerinde Kalite ve Etkinliğin Artırılması 7.5.3. Kamu Kesiminde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi 686. Kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılması amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarının görev, yetki ve işlevleri gözden geçirilerek bu alandaki mükemmellikler giderilecek, kurum ve kuruluşların politika oluşturma, maliyetlendirme ve uygulama kapasiteleri artırılacak, insan kaynakları geliştirilecek, kamu hizmetlerinin vatandaşlara sunumunda bilgi ve iletişim teknolojilerinden etkin şekilde faydalanılacak, adalet ve güvenlik hizmetlerinin etkili bir biçimde sunulması sağlanacaktır. 699. Kamu kurum ve kuruluşlarında tüm çalışanların yetkin bir seviyeye ulaştırılması ve değişen koşullara uyum sağlaması için etkili bir insan kaynakları planlaması yapılacaktır. Bu kapsamda hazırlanacak programlar ile çalışanlar sürekli bir şekilde eğitim, öğretim ve geliştirme süreçlerinden geçirilerek, işlerini verimli bir şekilde yürütecek gerekli bilgi ve beceriye kavuşturulacaktır.	HEDEF 4.2 4.3	E.KAMU HİZMETLERİNDE KALİTE VE ETKİNLİĞİN ARTIRILMASI 3.Kamu Kesiminde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Kamu kurum ve kuruluşlarında etkili bir insan kaynakları planlamasının yapılması, hizmet gereklerine uygun sayı ve nitelikte personel istihdamı, kamu personel rejimi reformunun gerçekleştirilmesi ve norm kadro uygulamasının yaygınlaştırılması temel amaçtır. i) Kamu personelinin kurum ve kuruluşlar arasında nitelik ve nicelik açılarından dengeli dağılımını sağlamak ve personelin yetkinliğini artırmak amaçlarıyla gerekli önlemler alınacaktır. ii) Kamu kurum ve kuruluşlarında bilgi ve iletişim teknolojileri ve e-Devlet projelerinin etkin yönetimine ilişkin eğitim programları oluşturulacak ve bu projelerde görev alan personelin yetkinliklerinin artırılması sağlanacaktır.	HEDEF 4.2 4.3

1.3. ÜRÜN/HİZMET, PAYDAŞ ANALİZİ

şu ana başlıklar altında
özetlemek mümkündür:

1.3.1. Ürün/Hizmet

Kadının insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak, kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamdaki konumlarını güçlendirmek, hak, fırsat ve imkanlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak amacıyla kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün kuruluş yasasına bağlı yükümlülükleri çerçevesinde faaliyet alanlarını

1- Temel Politikaların Oluşturulması ve Strateji Geliştirme,
2- Yasal Çalışmalar,
3- Bilgilendirme ve Bilinçlendirme,
4- Projeler,
5- Kütüphane ve Dokümantasyon Hizmetleri,
Bu faaliyet alanları çerçevesinde aşağıda belirtilen ürün/hizmet çıktıları gerçekleştirilmektedir.

FAALİYET ALANI	ÜRÜN/HİZMET ÇIKTILARI
Temel Politikaların Oluşturulması ve Strateji Geliştirme	- Koordinasyon ve İşbirliği Hizmetleri - Ulusal Raporlar - Ulusal Eylem Planları - Araştırmalar - Uluslararası Rapor (CEDAW Ülke Raporu)
Yasal Çalışmalar	- Yasal Düzenlemeler - Görüş Oluşturma
Bilgilendirme Bilinçlendirme	- Toplantılar (Panel, Konferans vb.) - Görsel Yayınlar - Basılı Yayınlar - Toplumsal Cinsiyet Duyarlılık Eğitimleri - Toplumsal Cinsiyet Eğitim Materyalleri
Projeler	- Araştırma ve Uygulama Projeleri (Ulusal ve Uluslararası)
Kütüphane Dokümantasyon Hizmetleri	- Ödünç Verme - Yayın Tarama - Okuyuculara Verilen Danışmanlık Hizmeti - Satın Alınan Kitapların Teknik Hizmetleri

1.3.2. Paydaş Analizi

Bu bölümde Genel Müdürlüğün ürün ve hizmetleri ile ilgisi olan, kurumu doğrudan ya da dolaylı olarak, olumlu ya da olumsuz etkileyen kişi, kurum ve kuruluşlar tanımlanmış ve paydaş analizi;

- Girdi sağlayanlar,
 - Ürün ve hizmet sunulan kesimler,
 - İşbirliği yapılan kesimler,
 - Genel Müdürlük faaliyetlerinden etkilenenler,
 - Genel Müdürlüğü etkileyen kesimler,
- Dikkate alınarak yapılmıştır.

Bu kapsamda yukarıda yapılan gruptandırma esas alınarak sınıflandırma yapılmış ve bu sınıflandırmada paydaşlar lider, çalışan, müşteri, temel ortak, stratejik ortak ve tedarikçi olarak belirlenmiştir.

Lider; kurumda herhangi bir kademede görev alan, liderlik özellikleri olan kişileri,

(verdikleri kararlar ile kurum çalışmalarına yön verenler kurumu etkileyenler)

Çalışan; kurumda çalışmakta olanları,

Müşteri; kurumun ürününü veya hizmetini alanları ve kullananları,

Temel Ortak; kurumun faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere kendi seçimine bağlı olmaksızın zorunlu olarak kurulmuş kurum ile organik bağı olan ortakları,

Stratejik Ortak; kurumun faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere kuruluşun isteğine ve kararına bağlı olarak işbirliği yapılan kişi, kurumları,

Tedarikçi; kurumun faaliyetlerini gerçekleştirirken ihtiyaç duyduğu kaynakları temin eden diğer kurum ve kuruluşları, ifade etmektedir.

Bu çerçevede Genel Müdürlüğün paydaş değerlendirmesi (Ek; Tablo 1); ürün/hizmetleri ve müşteri ilişkisi (Ek; Tablo 2)'de yer almaktadır.

1.4. KURULUŞ İÇİ VE ÇEVRE ANALİZİ

1.4.1. Personel Durumu

5251 sayılı Teşkilat Kanunu ile Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne 79'u serbest ve 10'u tutulu olmak üzere toplam 89 kadro ihdas edilmiştir. Bununla birlikte 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununda değişiklik yapan 5436 sayılı Kanun uyarınca Genel Müdürlüğe 2 Mali Hizmetler Uzmanı ve 1 Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı kadrosu ihdas edilerek toplam kadro sayısı 92'ye ulaşmıştır. Ayrıca 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4/B Maddesi kapsamında 2 sözleşmeli personel (Sistem Programcısı, Programcı) çalıştırılmaktadır.

Genel Müdürlükte 2007 yılı Ağustos ayı itibariyle toplam 57 kişi çalışmaktadır. Bu durum Genel Müdürlüğün insan kaynakları açısından tam kapasite ile çalışmadığını göstermekte, bu da Genel Müdürlüğün en zayıf yanı olarak ortaya çıkmaktadır. İnsan kaynaklarının tam kapasite kullanımı ataması yapılan uzman yardımcılarının ilgili mevzuatta öngörülen 3 yıllık sürecin sonunda uzmanlık kadrolarına atanmaları ve bu şekilde boşalacak uzman yardımcılığı kadrolarına yeniden atama yapılması ile mümkün olabilecektir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün Mevcut Kadro Durumu

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	BOŞ KADRO ADEDİ	DOLU KADRO ADEDİ	TUTULU KADRO ADEDİ	TOPLAM
GIH	Genel Müdür	1	-	1	-	1
GIH	Genel Müdür Yrd.	1	-	1	-	1
GIH	Daire Başkanı	1	-	6	-	6
GIH	Hukuk Müşaviri	1	-	1	-	1
GIH	Kadının Statüsü Uzmanı	1	7	3	5	15
GIH	Kadının Statüsü Uzmanı	5	10	-	5	15
GIH	Kadının Statüsü Uzman Yrd.	7	-	9	-	9
GIH	Kadının Statüsü Uzman Yrd.	9	1	8	-	9
GIH	Mali Hizmetler Uzmanı	4	1	-	-	1
GIH	Mali Hizmetler Uzmanı	5	-	1	-	1
GIH	Mali Hizmetler Uzman Yrd.	8	1	-	-	1
GIH	Şube Müdürü	1	1	2	-	3
GIH	Mütercim	7	1	1	-	2
GIH	Kütüphaneci	5	-	2	-	2
GIH	Ayniyat Saymanı	1	-	1	-	1
GIH	Bilgisayar İşletmeni	3	-	1	-	1
GIH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	3	-	1	-	1
GIH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	4	-	1	-	1
GIH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	5	-	3	-	3
GIH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	7	1	-	-	1
GIH	Memur	5	1	7	-	8
GIH	Sekreter	5	-	1	-	1
GIH	Ambar Memuru	5	-	1	-	1
GIH	Santral Memuru	5	1	-	-	1
THS	Teknisyen	4	-	1	-	1
GIH	Şoför	5	-	2	-	2
GIH	Koruma ve Güvenlik Görevlisi	5	1	-	-	1
GIH	Koruma ve Güvenlik Görevlisi	7	-	1	-	1
GIH	Koruma ve Güvenlik Görevlisi	10	1	-	-	1
	TOPLAM		27	55	10	92
	Sistem Programcısı	657-4/B	-	1	-	1
	Programcı	657-4/B	-	1	-	1
	GENEL TOPLAM		27	57	10	94

**1.4.1.1. Personelin Eğitim
Düzeyi ve Deneyimi**

Genel Müdürlükte çalışan personelin eğitim durumlarına göre dağılımına bakıldığında

ağırlıklı olarak %63,1 oranıyla lisans eğitimine sahip olduğu görülmektedir. Bu oranı %21 ile lise ve dengi okul takip etmektedir.

Eğitim Durumu	Sayısı	% Oranı
İlkokul	-	-
Orta Okul	1	1,8
Lise ve Dengi Okul	12	21
Ön Lisans	2	3,5
Lisans	36	63,1
Lisans Üstü Eğitim	6	10,6
Toplam	57	100

Diğer yandan Genel Müdürlükte çalışan personel hizmet yılı itibariyle değerlendirildiğinde alanında

bilgi birikimi olabilecek tecrübeye sahip olduğu görülmektedir.

Hizmet Yılı	Sayısı	% Oranı
20 yıl ve üzeri	15	26,3
15 – 20 Yıl Arası	10	17,5
10 – 15 Yıl Arası	8	14
5 – 10 Yıl Arası	3	5,2
0-5 Yıl Arası	21	37
Toplam	57	100

1.4.2. Fiziki Durum

1.4.2.1. Hizmet Binası

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü faaliyetlerini Mayıs 2007'den itibaren Ziya Gökalp Caddesi No:40 Kızılay/ANKARA adresinde bulunan hizmet binasında sürdürmektedir.

1.4.2.2. Makine Teçhizat ve Ekipman Durumu

Makine teçhizat ve ekipmanlar Genel Müdürlük hizmetlerinin yürütülmesinde önem arz etmektedir.

Masaüstü

Bilgisayar : 71 Adet

Dizüstü

Bilgisayar : 4 Adet

Sunucu : 9 Adet (7'si PC)

Hizmet Aracı : 3 Adet
(1993 model
binek taşıtı)

1.4.3. Mali Durum

Genel Müdürlük 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli 1 sayılı cetvelde Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri arasında yer almaktadır. Genel Müdürlük genel bütçeden almış olduğu ödeneklerin (Ek; Tablo 3) yanı sıra uluslararası kuruluşlardan sağlanan kaynaklarla projeler gerçekleştirmektedir.

Genel Müdürlüğün 1991-1994 yılları arasında yürüttüğü uluslararası projeler;

- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümetinin ortak finanse ettiği "**Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi**" (Kullanılan Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı kaynağı 700.000 ABD Dolarıdır)

- Dünya Bankası ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti tarafından imzalanan İstihdam ve Eğitim Projesinin alt bileşenlerinden biri olan **“Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi”** (Kullanılan Dünya Bankası kaynağı 1.190.000 ABD Dolarıdır)

- Dünya Bankası aracılığı ile Japon Hibe Fonundan alınan kaynak ile yürütülen **“Küçük Girişimcilik Projesi”** (Kullanılan kaynak 232.500 ABD Dolarıdır)

- Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ile Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan Üçüncü Ülke Programı Kapsamında yer alan ve 2001-2005 yıllarında uygulanan **“Savunuculuk Alt Programı Projesi”** (BM Nüfus Fonu kaynağı 1.000.000 ABD Dolarıdır)

1.4.3.1. Yürütmekte Olduğumuz Uluslararası Projeler

1.4.3.1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi (2007-2008)

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımı 2005 yılı Programı kapsamında hazırlanan, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Avrupa Birliği Komisyonu işbirliği ile sürdürülecek olan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi” iki bileşenden oluşmaktadır.

Birinci Bileşen: Kurumsal Kapasite Oluşturma (1.720.000 Euro)

Birinci Bileşen ile merkezi ve yerel otoriteler ile hükümet dışı kuruluşların katılımıyla, toplumsal cinsiyet konularının tüm kamu politikalarına yerleştirilmesi (gender mainstreaming) ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasaların uygulanması için Ulusal Mekanizma olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün güçlendirilmesi, Avrupa Birliği pratiklerine ve

Müktesebata uyumlu biçimde bir Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu'nun oluşumuna katkıda bulunulması amaçlanmaktadır.

İkinci Bileşen: Kadına Karşı Aile İçi Şiddetle Mücadele (4.118.180 Euro)

İkinci Bileşen ile Avrupa Birliği ile uyum sürecinde gerçekleştirilmesi öngörülen siyasi kriterler doğrultusunda kadınların insan haklarının geliştirilmesine yönelik olarak aile içi şiddetin yok edilmesine dair kurumsal yapıların geliştirilmesi ve güçlendirilmesi hedeflenmektedir.

1.4.3.1.2. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye 4. Ülke Programı; Toplumsal Cinsiyet Projesi (2006-2010) (131.500 ABD Doları)

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ve UNFPA arasında 2006-2010 yılları arasında sürdürülmek üzere geliştirilen Türkiye 4. Ülke Programı, “Üreme Sağlığı”, “Toplumsal Cinsiyet” ve “Nüfus ve Kalkınma Stratejileri” olmak üzere üç bileşenden

oluşmaktadır. Bunlardan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün yürütücü kuruluş olduğu **Toplumsal Cinsiyet** bileşeni kapsamında;

1- Kadınlara yönelik siyasi ve bütçesel taahhütlerin artırılması ve toplumsal sektörde bunu sağlayacak yasa, politika, plan ve bütçelerin benimsenmesi ve etkin bir şekilde uygulanması,

2- Kadınlara yönelik zararlı uygulamalar, şiddet, taciz, ihmal ve sömürünün azaltılması için bilinçlendirmenin artırılması,

3- Gerek ulusal, gerekse yerel seviyelerde kadın ve çocukların haklarının korunmasının, güçlendirilmesinin ve raporlanmasının sağlanmasına yönelik kapasitelerin artırılması, Hedeflenmektedir.

1.5. KADIN HAKLARI KONUSUNDA BİRLEŞMİŞ MİLLETLER NEZDİNDE YAŞANAN GELİŞMELER

Kadınların statüsünü yükseltmek üzere talep edilen haklar, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey bünyesinde oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu ile uluslararası toplumun gündemine resmi olarak girmiştir. Komisyonun kurulmasını takiben Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen Dünya Kadın Konferansları (1975 Mexico City, 1980 Kopenhag, 1985 Nairobi ve 1995 Pekin) uluslararası toplumda kadın-erkek eşitsizliğinin acilen çözülmesi gereken önemli bir sorun olarak kabul edilmesine ve kapsamının genişlemesine katkı sağlamıştır. Dünya Kadın Konferanslarının başlangıcında kadınların karşı karşıya kaldıkları sorunlar “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” gibi alanlarla sınırlı iken, günümüzde kalkınma sorunu olarak ele alınmaya başlanmıştır. Bu anlayış değişikliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Tüm Ana Plan ve Programlara

Yerleştirme (Gender Mainstreaming) stratejisine dönüşmüştür. Toplumsal dönüşümü gerçekleştirmeyi amaçlayan bu strateji; toplumsal cinsiyet bakış açısını plan, politika, program ve kaynak dağılımı gibi geniş bir çerçevenin merkezine yerleştirmeyi öngörmektedir.

1.6. TÜRKİYE’DE KADININ DURUMU

1.6.1. Genel Olarak

Türkiye Cumhuriyeti kadınların ilerlemeleri ve güçlenmeleri konusunda dünyada istisnai ve özgün bir tarihsel deneyim yaşamıştır. Günümüzde alınan bütün kararlarda ve uygulanan bütün politikalarda bu tarihsel deneyimin yansımalarını görmek mümkündür. Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk 10 yılda Atatürk’ün önderliğinde gerçekleştirilen reformlar, bir yandan kadının yurttaşlık hakları kazanmasını, diğer yandan Türk toplumunun yeniden yapılanmasını sağlamış, böylece büyük bir toplumsal değişim gerçekleştirilmiştir. Laik

hukukun benimsenmesi ile kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi kamu alanlarına girmesi mümkün kılınmış, eşitlikçi kamu politikaları ile devlet bu katılımı özendirmiş ve desteklemiştir.

Bu reformlardan Türk kadınına doğrudan etkileyenlerin başında 1924 yılında kabul edilen, eğitimi tek sistem altında toplayarak kadınlara erkeklerle eşit eğitim imkanları sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu, 1925 yılında kabul edilen Kıyafet Kanunu ile kadınların yasal statüsünü bütünüyle değiştirerek gerek aile içinde gerekse birey olarak eşit haklar sağlayan 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu gelmektedir. Bunların yanı sıra kadınların yasal statülerinin eşitlenmesinde diğer önemli aşama ise siyasi hakların kazanılmasıdır. Türk kadınlarına 1930’da yerel, 1934’de de genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı birçok batı ülkesinden önce tanınmıştır.

Özellikle 1980’li yıllarda ivme kazanan kadın hareketi,

kadınlar ile ilgili her soruna **“kadın bakış açısıyla yaklaşma ilkesi”**ni yerleştirme çabasını sürdürmektedir. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini onaylayan ülkemizde, kadın politikaları geliştirmek amacıyla ulusal mekanizma olarak kurulan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, sorunların parlamentoya taşınmasında ve kadınlar lehine yasal düzenlemeler yapılmasında etkili çalışmalar yürütmektedir.

Ülkemizde başta Anayasa olmak üzere tüm yasalarımızda kadın erkek eşitliği güvence altına alınmıştır. Toplumsal gelişmenin dinamiğine paralel olarak yasalarımızda kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmektedir.

Türkiye tarafından 1985 yılında onaylanan “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve

tavsiyelerinin, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planının, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı ve Pekin Deklarasyonunun iç hukukta uygulanması yönünde çalışmalar sürdürülmektedir.

Türkiye, 4. Dünya Kadın Konferansı gibi dünya kadınlarının statülerini yükseltmeyi amaçlayan bir uluslararası toplantı sonucunda kabul edilen belgeleri (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı) hiç çekince koymadan kabul etmiştir.

Pekin Eylem Platformu kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için öncelikle harekete geçilecek 12 kritik alan belirlemiştir. Aşağıda belirtilen bu kritik alanlardan ilk sekizi Kadının Statüsü Genel Müdürlüğüne öncelikli çalışma alanı olarak seçilmiştir.

Pekin Eylem Platformu ile Belirlenen 12 Kritik Alan:

- 1- Kadının Eğitimi ve Öğretimi
- 2- Kadın ve Sağlık
- 3- Kadına Yönelik Şiddet

4- Kadın ve Ekonomi

5- Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın

6- Kadının İlerlemesinde Kurumsal Mekanizmalar

7- Kadın ve Medya

8- Kız Çocuğu

9- Kadın ve Yoksulluk

10-Kadın ve Silahlı Çatışma

11- Kadının İnsan Hakları

12- Kadın ve Çevre

1.6.2. Temel Göstergelerde Kadın

1.6.2.1. Eğitim

Ülkemizde Anayasamızın ve yasalarımızın, tüm vatandaşların eğitim ve öğrenim fırsatına erişimleri konusundaki eşitlikçi düzenlemelere rağmen ülkenin kırsal – kentsel kesimleriyle farklı coğrafi bölgeleri ve kentlerin değişik gelişmişlik düzeyindeki kesimleri arasında, eğitim fırsatlarından

yararlanmada kadın ve kız çocuklarının aleyhine farklılıklar yaşanmaktadır. Kız çocuklarının ilköğretime erişimi, ilk ve orta öğretime devamlarının sağlanması ve okur-yazarlıkta toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması eğitim ve öğretimde yaşanan öncelikli sorun alanlarıdır.

2000 yılı genel nüfus sayımı sonuçlarına göre 6 yaş ve üzerinde bulunan kadın nüfusun %19.4'ü okur-yazar değildir. 15 yaş ve üzeri kadınlarda bu oran %21.5 düzeyindedir. Okuryazar olmayan kadınlar daha çok ileri yaşlarda bulunmakta ve az gelişmiş bölgelerde yaşamaktadırlar. [En yüksek oran Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (%46.3) en düşük oran ise gelişmişlik düzeyi en yüksek olan Marmara Bölgesindedir (%13.1).] Yaş grupları itibariyle, okuma yazma bilmeyen 40 yaş ve üstü kadınlar okuma yazma bilmeyen kadınların yüzde 64'ünü, 65 yaş ve üstü kadınlar ise %24'ünü oluşturmaktadır.

1997 yılında temel eğitimin zorunlu ve kesintisiz olarak 8 yıla çıkarılması kız çocuklarının her düzeyde okullaşma oranının yükselmesine, kız çocuklarının eğitimde kalma süresinin uzamasına katkı sağlamıştır. İlköğretimde net okullaşma oranı kız çocukları için, 1997-1998 öğretim yılında %75.6 iken, bu oran 2004-2005 öğretim yılında %92.2'ye yükselmiştir. Bu durum orta öğretimde de yansımaları bulmuş, 1997-1998 yılı için %33.8 olan okullaşma oranı 2003-2004 öğretim yılı için %42.4'e yükselmiştir. Ayrıca yüksek öğretimdeki kız öğrenci sayılarında yıllar itibariyle artış gözlenmektedir.

Eğitim konusunda ülkemizde büyük bir duyarlılık oluşmuş ve bu duyarlılık medyanın da içinde yer aldığı ulusal kampanyalara dönüşmüştür. "Kız Çocuklarının Okullaşmasına Destek Kampanyası" 53 ilde başlatılmış ve sonrasında 81 ilimize yaygınlaştırılmıştır. Yoksulluk nedeniyle çocuklarını okula gönderemeyen aileleri desteklemek amacıyla düzenli

olarak ekonomik yardım başlatılmıştır. Yardımın uygulanmasında ilk kez geçici bir özel önlem uygulanmış ve kız öğrencilere erkek öğrencilerden daha fazla parasal yardım yapılmıştır. Kız çocuklarının eğitim hakkına erişimlerinde Yatılı İlköğretim Bölge Okulları (YİBO) ve Taşınabilir Sistem diğer önemli uygulamalar arasında yer almaktadır.

Ülkemizin hedefi 2010 yılına kadar eğitimin her kademesinde kız ve erkek çocuklar için okullaşma oranını %100'e ulaştırmaktır. Bu bağlamda devlet kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütlerinin işbirliği ile program ve projeler yürütülmektedir.

Ülkemizde, bu çalışmaların yanı sıra kadın-okuryazarlık oranının yükseltilmesi amacıyla okuma-yazma kursları açılmasına, özellikle kadınların istihdam edilebilir meslek edinmelerini sağlamaya ve iş yaşamının gereklerine uygun becerileri kazanmalarını amaçlayan yaygın eğitimin kalitesinin artırılmasına ve

kapsamının genişletilmesine yönelik çalışmalar da sürdürülmektedir.

1.6.2.2. Sağlık

Türkiye'de yaşam kalitesi ile ilgili göstergelerden biri olan doğuştan beklenen yaşam süresi kadınlar için artmakla birlikte, her iki cinsiyetin de eşit hizmet aldığı gelişmiş ülkelerden düşüktür. Doğuştan beklenen yaşam süresi 2003 yılı için kadınlarda 71 yıl, erkeklerde ise 66.4 yıldır.

Kadın sağlığı çalışmaları, ağırlıklı olarak kadının doğurganlık yönünü araştıran çalışmalardan oluşmaktadır. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2003 Sonuçlarına göre toplam doğurganlık hızı düşme, gebeliği önleyici yöntem kullanım oranı artma eğilimindedir. 1978 yılında kadın başına toplam doğurganlık hızı %4.3 iken 2003 yılında %2.2'ye düşmüştür.

Kadın sağlığı açısından önemli diğer göstergeler ise doğum öncesi bakım, doğum sırasında yardım ve doğumun

yapıldığı yerdir. 1998-2003 yılları arasında; her 10 anneden 7'sinin bir doktordan doğum öncesi bakım aldığı, doğumların %46'sının bir doktor tarafından gerçekleştirildiği, doğumların %78'inin bir sağlık kuruluşunda, %5'inin ise evde gerçekleştirildiği gözlenmiştir. Bu göstergelere yaşanan yer ve eğitim düzeyi açısından bakıldığında ise, kırsal alanda kadınların %53.2'sinin, kentsel alanda ise %80.2'sinin; eğitimi olmayan ve ilköğretim bitirmemiş kadınların %42.4'ünün, lise ve üzeri eğitim alanların ise %96.3'ünün doğum öncesinde bir doktordan bakım aldığı görülmektedir.

Gebelik ve doğum ile bağlantılı hastalık ve ölüm risklerinin en yüksek olduğu 20 yaşın altında ve 35 yaşın üzerinde yapılan doğumlar, tüm doğumların %22'sini oluşturmakta olup, 1989 yılı için yüz binde 132 olan anne ölüm hızı, Dünya Sağlık Örgütü'nün verilerine göre 2004 yılı için yüz binde 70'tir.

1994 Kahire Dünya Nüfus Kalkınma Konferansında alınan kararlar ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planında yer alan öneriler doğrultusunda, "Geleneksel Anne Sağlığı" yaklaşımı, kadını tüm yaşamı boyunca ele alan daha kapsamlı "Kadın Sağlığı" yaklaşımına dönüştürülmüştür. Bu anlayışla, Sağlık Bakanlığı koordinatörlüğünde kamu kurum ve kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, özel sektör ve sendikaların katılımı ile 1998 yılında tamamlanan bir çalışma sonucunda "Kadın Sağlığı ve Aile Planlaması Ulusal Eylem Planı" hazırlanmış ve 2006 yılında uygulamaya girmiştir.

Genel Müdürlüğümüzce kadınların sağlık hizmetlerine erişim konusunda bilinç düzeyinin artırılmasına yönelik çalışmalar sürdürülmektedir.

1.6.2.3. Çalışma Yaşamına Katılım

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları düşük olup, yıllara göre azalma

göstermektedir. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşamaması, kırdan kente göç olgusu nedeniyle kadınların tarım sektöründen kopmaları ve kentte özellikle enformal sektörde yer almaları veya işsiz konumuna gelmeleri bu düşüşün önemli nedenleri arasında yer almakta ve Türkiye’de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı 1990 yılında %34.1 iken, 2004 yılında %25.4, 2007 yılı Nisan ayında %25.1 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların istihdam oranı ise 2007 yılı Nisan ayı verilerine göre %22.7’dir. Yine 2007 yılı Nisan ayı verilerine göre istihdam edilen kadınların %47’si tarım, %14.04’ü sanayi, %38.3’ü hizmet sektöründe çalışmaktadır.

Kadınların işsizlik oranları Türkiye genelinde %10.3, kentte %17 ve kırsal alanda %4.1’dir. Kentsel alandaki kadın işgücüne katılım oranının, kırsal alan kadın

işgücüne katılım oranının altında kalmasının nedeni kadınların kırsal alanlarda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmasıdır. Kentte yaşayan en az lise mezunu olan genç kadın nüfusundaki işsizlik oranı %18.6 iken aynı durumda olan erkekler için bu oran %10.4’dür. Eğitimsiz ve donanımsız kadının yanında eğitilmiş ve genç kadın nüfusta da işsizlik oranlarının yüksek olması, kadın istihdamında yaşanan sorunlar açısından önemli bir göstergedir.

İşgücü piyasasında bazı iş ve meslekler “kadın işleri” ve “erkek işleri” olarak ayrılmış ve bu ayrışma kısmen toplum tarafından da benimsenmiştir. Bu olgu, kadınların genellikle geleneksel kadın mesleklerinde istihdamına ve bu nedenle daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Bu işler kısmi süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği de beraberinde getirmektedir.

Çalışma yaşamına girebilen kadınların çalışma yaşamlarını kısa bir dönemde bitirmesi ve/veya kariyerde yükselme

doğrultusunda tüm potansiyelini ortaya koyamamasının temel nedeni, ev ve iş yaşamını uzlaştırma konusunda yaşadıkları sorunlardır. Aile yaşamında çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi yükümlülüklerin eşler arasında paylaşılması, devletin de bu paylaşım zemin hazırlaması gerekmektedir. Ancak, ülkemizde kreş, gündüz bakımevi, yaşlı bakımevi gibi sosyal destek kurumları henüz yeterli sayıya ulaşmamıştır.

Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amacıyla ilgili taraflarla işbirliği içinde çalışmalar sürdürülmektedir.

1.6.2.4. Siyasete ve Karar Mekanizmalarına Katılım

Kadının siyasal katılımı hala erkeklerle eşit düzeye gelememiş, özellikle seçilme hakkından yararlanma ve siyasal karar mekanizmalarında yer alma konusunda cinsler arası eşitsizlik çok belirgin bir biçimde varlığını sürdürmekte

ve kadınlar erkeklerin çok gerisinde kalmaktadırlar.

Kadınların siyasal karar mekanizmalarında eksik temsili nedeniyle, kadın sorunlarına duyarlılık yeterince oluşmamakta, bu sorunların yeterince bilincine varılamamakta ve dolayısı ile kadının statüsünü yükseltecek yeterli çözümlere ulaşamamaktadır.

Türkiye Cumhuriyetinde, dünyadaki pek çok ülkeden önce, 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında da milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını erkeklerle eşit bir biçimde elde eden kadınlarımızın, daha sonraki dönemlerde parlamentodaki temsili büyük oranda artış göstermemekle birlikte, içinde yaşadığımız süreçte gerek yerel yönetimler, gerekse parlamento seçimlerine katılımı daha talepkar olduklarını söylemek mümkündür.

2002 Yılı Genel Seçimleri sonuçlarına göre TBMM'deki 550 milletvekilinden 24'ü kadın olup, oransal olarak %4.4'e tekabül etmektedir.

Karar alma mekanizmalarına katılım açısından önemli alanlardan biri olan Kamu Yönetimindeki duruma bakıldığında; 2001 yılı verilerine göre kamuda çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin yüzde 29'unun kadın olduğu görülmektedir. Bugüne kadar sadece bir kadın, vali olarak atanmıştır. Türkiye'deki toplam 700 kaymakamın 14'ü kadındır. 216 kaymakam adayının ise 6'sı kadındır.

Son yıllarda ülkemizde, bu konudaki bilinçlenme artmakta, üniversitelere bağlı Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri ve bazı kadın kuruluşları tarafından siyasal yaşama katılım konusunda eğitim programları düzenlenmekte ve kadının karar mekanizmalarına katılımını arttırmaya yönelik sivil örgütlenmelere gidilmektedir.

Bu duyarlılığın bir yansıması olarak 2007 Yılı Genel Seçim sonuçlarına göre TBMM'deki 550 milletvekilinden 50'si kadın olup oransal olarak %9.1'e tekabül etmektedir. Ancak

oranın halen çok düşük olduğu gözlenmektedir.

1.6.2.5. Şiddet

Kadına yönelik şiddet, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hala en önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların şiddete uğramışlıkları ile ilgili çeşitli araştırma bulguları bulunmakla birlikte, bu bulguların birbiri ile uyumu, karşılaştırılabilirliği sağlanamamıştır.

1998 yılında çıkarılan 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ile ilk kez aile içi şiddet kavramı yasal metinde tanımlanmıştır. Kanunun uygulanmasındaki aksaklıkların giderilmesi amacıyla hazırlanan "Ailenin Korunmasına Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ise 26.04.2007 tarihinde kabul edilmiştir.

Temel yasa konumundaki bir diğer düzenleme 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'dur. Yeni Türk Ceza Kanununda yapılan düzenlemelerden en önemlisi yasada kadın ve kız ayrımının

kaldırılmış olmasıdır. Yeni Türk Ceza Kanunu kadının mağdur olduğu birçok suçu “bireye karşı işlenen suçlar” kapsamına almıştır. Evlilik içi tecavüz, işyerinde cinsel taciz gibi konulara ilk kez yasada yer verilmiştir. “Töre” cinayetleri faillerinin yasada öngörülen en ağır ceza olan ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılması hükmü getirilmiştir. Ceza Kanununun yanı sıra Belediye Kanunu ile şiddete uğrayan kadınlara hizmet vermek üzere büyükşehir belediyeleri ile nüfusu 50.000’ni geçen belediyelere, kadınlar ve çocuklar için koruma evleri açmak yükümlülüğü getirilmiştir.

Töre ve Namus Cinayetleri ile Kadınlara ve Çocuklara Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Araştırılarak Alınması Gereken Önlemlerin Belirlenmesi amacıyla Türkiye Büyük Millet Meclisinde oluşturulan Meclis Araştırma Komisyonu çalışmaları sonucunda hazırlanan Rapor doğrultusunda 2006/17 sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır. Söz konusu

genelgede kadına yönelik şiddet ve töre/namus cinayetleri konusunda alınacak önlemlere ilişkin öneriler ve bundan sorumlu kuruluşlar belirlenmiş ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatör kurum olarak görevlendirilmiştir. Genelge çerçevesinde tedbirlerin geliştirilmesi amacıyla; sorumlu/ilgili kurum ve kuruluşların gönderdikleri faaliyet raporları doğrultusunda üçer aylık dönem raporları hazırlanarak Başbakanlığa sunulmakta ve WEB sayfamızda yayınlanmaktadır. Genelge uyarınca oluşturulan Kadına Yönelik Şiddeti İzleme Komitesi yılda iki kez toplanmaktadır.

25 Kasım 2004 tarihinden bu yana Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu işbirliği ile yürütülen “Kadına Karşı Şiddete Son Kampanyası” çerçevesinde; toplumsal farkındalık ve duyarlılığın artırılması amacıyla çalışmalar yürütülmektedir.

Genel Müdürlüğümüzün yürütücülüğünde 2007-2008 yılları arasında gerçekleştirilecek olan

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesinin “Kadına Karşı Aile İçi Şiddetle Mücadele” başlıklı ikinci bileşeni kapsamında; kadına karşı aile içi şiddetin sebep ve sonuçları hakkında niteliksel ve niceliksel araştırma yaptırılacaktır. Proje kapsamında kadına karşı şiddetle mücadele konusunda kapsamlı bir Ulusal Eylem Planı geliştirilecek, değişimleri izlemek üzere bir veri tabanı modeli oluşturulacak, hizmet modelleri, çeşitli bilinçlendirme ve hizmet-içi eğitim program modülleri geliştirilecektir.

1.6.2.6. Kadın ve Medya

Kadın ve Medya konusu Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planında ele alınan 12 kritik alandan biri olup, Ulusal Eylem Planı, Pekin+5 Siyasi Deklarasyonu ve Sonuç Belgesi, Beyrut Deklarasyonu, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun gibi çerçeve metinlerde de ele alınarak bu konunun önemi vurgulanmıştır.

Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’ndan bu yana meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek ve yeni eylem girişimleri belirlemek amacıyla 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında NewYork’ta gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Genel Kurulu özel oturumu sonucunda siyasi deklarasyon ve sonuç belgesi kabul edilmiştir. Sonuç belgesinin ikinci bölümünde 12 kritik alana ilişkin kazanımlar ve engeller açısından değerlendirmelere yer verilerek Kadın ve Medya konusunda aşağıdaki açıklamalar yapılmıştır. Dünyadaki gelişmelere dair yapılan bu açıklamalar Türkiye açısından da geçerliliğini korumaktadır.

Kazanımlar; yerel, ulusal ve uluslararası kadın medya ağlarının kurulması, küresel bilgi yayılımına, görüş alışverişine ve medya çalışmalarında aktif kadın gruplarına destek verilmesine yardım etmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin özellikle internetin gelişmesi, kadın ve kızların güçlendirilmeleri için iletişim olanakları sağlamış ve bu da giderek artan sayıda

kadının bilgi paylaşımı, ağ oluşturma ve elektronik ticari faaliyetlere katkıda bulunmasını ve yer almasını sağlamıştır.

Kadın medya örgütlerinin ve programlarının sayısı artmış ve daha fazla katılım ve kadının medyada olumlu yansıtılması hedeflerine ulaşmak kolaylaşmıştır. Medya programlarında kadının olumsuz imajına karşı savaşmak için mesleki kurallar ve gönüllü davranış kuralları oluşturularak, toplumsal cinsiyetin adil yansıtılması ve cinsellik içermeyen dil kullanılması teşvik edilmiştir.

Engeller; pornografi ve klişeleşmiş temsil edilme gibi olumsuz, şiddet içeren ve/veya küçültücü kadın imajları yeni iletişim teknolojileri kullanılarak medyada farklı biçimlerde yer almaktadır. Medyada kadına yönelik önyargı da devam etmektedir. Yoksulluk, erişim ve fırsat yokluğu, okumaz yazmazlık ve bilgisayar okumaz yazmazlığı bazı kadınları internet gibi bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanmaktan alıkoymaktadır.

İnternet altyapısının gelişmesi ve buna erişilmesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde bilhassa kadınlar için kısıtlıdır.

1.7. GZFT (SWOT) ANALİZİ

Kuruluşun içsel olarak güçlü ve zayıf yönleri ile dışsal etkenlerden kaynaklanan fırsat ve tehditleri analiz etmeye ve geleceğe dönük stratejiler geliştirmeye yardımcı olan analizlerden biri olan Güçlü Yönler, Zayıf Yönler, Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) analizi gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmalarda elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

SIRA NO	GÜÇLÜ YÖNLER
1	Kadın erkek eşitliği alanında ulusal mekanizma olan kurumun teşkilat yasasının çıkmış olması
2	Alanında güçlü birikimi olan kurum personelinin yeniliklere açık ve ekip çalışması ruhuna sahip olması
3	Kurum personelinin çoğunluğunun toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olması
4	Ülkemizde kadın konusunda tek kütüphaneye sahip olması
5	Kurumun paydaşları ile koordinasyon ve işbirliği içerisinde çalışma konusunda deneyimli olması
6	Kurumun uluslararası proje yürütme deneyimine sahip olması

SIRA NO	ZAYIF YÖNLER
1	Bütçe yetersizliği
2	Hizmet içi eğitim programlarının yetersizliği
3	Arşivleme ve evrak dosyalama sisteminin belirlenen standartlarda oluşturulamamış olması
4	Teknoloji kullanımında bilgi eksiklikleri
5	Kadro yetersizliği
6	Kurumun ve çalışmalarının yeterince tanıtılamaması

SIRA NO	FIRSATLAR
1	Başta Anayasa da olmak üzere kadın erkek eşitliğine ilişkin yasal düzenlemelerin büyük ölçüde gerçekleştirilmiş olması (Medeni Kanun, TCK, İş Yasası, 4320 Sayılı Kanun, Belediyeler Kanunu vb.)
2	Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) ülkemiz tarafından imzalanmış olması
3	Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde töre/namus cinayetlerinin önlenmesi, kadına ve çocuklara yönelik şiddetin sebeplerinin araştırılarak alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi amacıyla kurulan meclis araştırma komisyonu raporu ve bu konudaki Başbakanlık Genelgesi
4	AB üyelik süreci
5	Kadın konusunda çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşlarının varlığı
6	Üniversitelerde kadın araştırma ve uygulama merkezlerinin kurulması ve kadın çalışmaları anabilim dallarının varlığı
7	Ebeveyn izni kanun tasarısının TBMM'nin Genel Kurul gündeminde bulunması
8	Toplumsal cinsiyet eşitliğinin medyada tartışılır olması
9	Kamu kuruluşlarının stratejik planlama yapma zorunluluğu
10	Ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığının artmaya başlaması
11	Kadının insan haklarının korunması, geliştirilmesi ve toplumsal yaşamda kadının konumunu güçlendirmeye yönelik tüm tarafların üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmedeki çabalarının hız kazanması
12	İletişim teknolojilerinin gelişmesi ve bilgiye erişimin kolaylaşması
13	Kurumca yürütülen Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi
14	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye 4'üncü Ülke Programının Alt Bileşenlerinden Biri Olan Toplumsal Cinsiyet Projesi

SIRA NO	TEHDİTLER
1	Toplumda yerleşik kalıp yargılar
2	Toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yeterli düzeye ulaşamaması
3	Medyanın cinsiyetçi söylem ve pratikleri
4	Merkezi Yönetim Bütçesinden kuruma ayrılan payın yetersizliği
5	Pornografik materyalin yaygın biçimde dolaşımda olması ve özellikle internet alanındaki yasal boşluğun sürmesi
6	İlgili kurumlarca kadın sorunları alanında toplumsal cinsiyete dayalı verilerin toplanmaması, hala bir toplumsal cinsiyet göstergelerinin olmaması
7	Kadınların siyasette ve karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmiyor olması
8	Kadın istihdamı ve eğitiminin istenilen düzeye ulaşmamış olması
9	Kadın yoksulluğu
10	Kadına yönelik şiddet, töre/namus cinayetleri ve intiharlar

2. KURUMSAL KİMLİĞİN YENİDEN TANIMLANMASI

2.1. MİSYONUMUZ

- ◆ Ülkemizde kadın erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarının güçlendirilmesi ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için politikalar üretmek, strateji geliştirmek, tüm paydaşlarla işbirliği yapmak ve koordinasyonu sağlamak.

2.2. VİZYONUMUZ

- ◆ Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasında ürettiği politika ve geliştirdiği stratejilerle etkin ve başarılı bir kurum olmak.

2.3. DEĞERLERİMİZ

- ◆ Toplumsal Yararlılık
- ◆ Yönetimde şeffaflık ve demokratiklik
- ◆ İşbirliğine açıklık
- ◆ Yenilikçilik
- ◆ Mesleki uzmanlık

2.4. STRATEJİK AMAÇLAR

Stratejik Amaç 1: Kadının Statüsünü Güçlendirmeye Yönelik Sosyal Politikalar Geliştirmek.

Stratejik Amaç 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Yerleştirilmesi İçin Tarafların Bilinç Düzeyini Yükseltmek.

Stratejik Amaç 3: Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Etmek.

Stratejik Amaç 4: Kurumsal Kapasiteyi Güçlendirmek.

STRATEJİK AMAÇ : 1

KADININ STATÜSÜNÜ
GÜÇLENDİRMEYE YÖNELİK
SOSYAL POLİTİKALAR
GELİŞTİRMEK

HEDEF 1.1: 2008 yılı sonuna kadar kadının temel sorun alanlarına ilişkin ulusal eylem planı hazırlanacak ve yaygınlaştırılacaktır.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- Kadının temel sorun alanlarına (yoksulluk, eğitim-öğretim, sağlık, ekonomi, yetki ve karar alma sürecinde kadın, kadının ilerlemesinde kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, medya, çevre, kız çocukları) ilişkin eylem planı hazırlamak için ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.

FAALİYETLER:

- Ulusal eylem planı hazırlığı ile ilgili çalışma grupları oluşturulacaktır.
- Çalışma gruplarıyla toplantılar gerçekleştirilecektir.
- Yaygınlaştırma çalışmaları yapılacaktır.

HEDEF 1.2: 2012 yılına kadar kadının ekonomik hayata katılımının artırılması

konusunda bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Kadının ekonomik hayata katılımı konusunda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Resmi İstatistik Programı kapsamında eksik ve yetersiz veri üretimindeki aksaklıkların giderilmesi için girişimlerde bulunulacaktır.
- Kadın istihdamı ve girişimciliği konusunda ilgili tarafların yürüttükleri çalışmalara ve projelere katılım sağlanacaktır.

FAALİYETLER:

- Valilikler ve yerel yönetimlerde, kadınların istihdamına yönelik gerçekleştirilen hizmetlerin değerlendirilmesine ilişkin toplantılar düzenlenecektir.
- Büyükşehir ve il belediyeleri ile il özel idarelerinin kadının ekonomik açıdan güçlendirilmesi konusundaki çalışmaları derlenecektir.

- Uluslararası kuruluşların kararları ilgili taraflara iletilecektir.

HEDEF 1.3: 2012 yılına kadar kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde eğitimden yararlanmaları konusunda bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Resmi İstatistik Programı kapsamında eksik ve yetersiz veri üretimindeki aksaklıkların giderilmesi için girişimlerde bulunulacaktır.
- Eğitime ilişkin yürütülen ve yürütülecek olan kampanyalara, çalışmalara ve araştırmalara destek verilecektir.

FAALİYETLER:

- Toplantılar düzenlenecektir.
- Uluslararası kuruluşların kararları ilgili taraflara iletilecektir.

- Basılı ve görsel materyal hazırlanacak ve dağıtımı yapılacaktır.

HEDEF 1.4: 2012 yılına kadar kadınların sağlık hizmetlerine erişimi konusunda bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Üreme sağlığı hizmetlerine erişim ve yararlanma konusunda yapılacak çalışma ve faaliyetlere destek verilecektir.
- Resmi İstatistik Programı kapsamında eksik ve yetersiz veri üretimindeki aksaklıkların giderilmesi için girişimlerde bulunulacaktır.

FAALİYETLER:

- Basılı ve görsel materyal hazırlanacak ve dağıtımı yapılacaktır.
- Uluslararası kuruluşların kararları ilgili taraflara iletilecektir.

HEDEF 1.5: 2012 yılına kadar siyasete ve karar alma mekanizmalarına kadınların katılımının artırılması için bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Resmi İstatistik Programı kapsamında eksik ve yetersiz veri üretimindeki aksaklıkların giderilmesi için girişimlerde bulunulacaktır.
- Üniversitelerin ve sivil toplum kuruluşlarının yaptığı çalışmalara destek verilecektir.

FAALİYETLER:

- Bu konuda toplantılar, konferanslar, seminerler vb. düzenlenecektir.
- Uluslararası kuruluşların kararları ilgili taraflara iletilecektir.

HEDEF 1.6: 2008 yılı sonuna kadar CEDAW ülke raporu tüm toplumsal tarafların katılımıyla hazırlanacak ve yaygınlaştırılacaktır.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- Ülke raporunu hazırlamak için ilgili taraflarla işbirliği yapılacak ve koordinasyon sağlanacaktır.

FAALİYET:

- Ülke Raporunun hazırlanması ve yaygınlaştırılması için toplantılar düzenlenecektir.

STRATEJİK AMAÇ : 2

TOPLUMSAL CİNSİYET
EŞİTLİĞİNİN ANA PLAN VE
PROGRAMLARA
YERLEŞTİRİLMESİ İÇİN
TARAFLARIN BİLİNÇ
DÜZEYİNİ YÜKSELTMEK

HEDEF 2.1: 2012 yılına kadar kadının insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyeliği çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin yapılan çalışmalara katkı verilecektir.
- Ders kitaplarındaki cinsiyetçi öğelerin ayıklanması için Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılacaktır.
- Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi tarafından televizyon aracılığıyla yürütülen eğitim programlarına "Kadın ve Medya" başlıklı bir ders eklenmesine yönelik girişimde bulunulacaktır.
- Kadınların medyada yer alış biçimlerini izlemek ve cinsiyetçi bakış açısıyla mücadele etmek amacıyla sivil toplum kuruluşlarınca Medya

İzleme Grupları oluşturulması ve yaygınlaştırılması için çalışmalar yapılacaktır.

- Bu konuda düzenlenen ulusal ve uluslararası konferanslara, toplantılara katılım sağlanacaktır.
 - Ulusal mevzuatımız toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla takip edilerek tespit edilen eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
 - Üniversitelerin kadın çalışmaları ana bilim dalları ve kadın araştırma ve uygulama merkezleri ile işbirliği artırılabilecektir.
 - Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bütçe oluşturulmasında bilinç yükseltilmesine ilişkin çalışmalar yapılacaktır.
- ### FAALİYETLER:
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının insan hakları konusunda toplantı, seminer, konferans düzenlenecektir.
 - Pornografik materyal ve giderek büyüyen pornografi

sektörü ve gündelik hayata etkileri konularında rapor hazırlanacaktır.

- Avrupa Birliğine uyum sürecinde Siyasi Kriterler, Sosyal Politika ve İstihdam ile Temel Hak ve Özgürlükler Fasıllarında Genel Müdürlüğümüzün görev alanı çerçevesinde rapor hazırlanacaktır.

- 8 Mart Dünya Kadınlar Günü, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü, 5 Aralık Türk Kadınının Seçme ve Seçilme Hakkını elde etmesinin yıldönümü vb. özel günlerde etkinlikler düzenlenecek ve konuyla ilgili bilgi notları ulusal medyaya gönderilecek ve kurumun web sitesinde yayınlanacaktır.

- Konularla ilgili poster, afiş, broşür, kitapçık, eğitim materyalleri vb. hazırlanacak ve ilgili kurum/kuruluşlara dağıtılacaktır.

- CEDAW ülke raporuna ilişkin tavsiye kararları kamuya duyurulacaktır.

- Uluslararası kuruluşların karar ve toplantı sonuçları ilgili kurumlara iletilecektir.

- Başta kamusal yayın yapan kurumlar olmak üzere medya profesyonellerine yönelik kademeli olarak toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimleri verilecektir.

- Ulusal mevzuatımıza ilişkin hazırlanacak yeni düzenlemelere ve değişikliklere görüş bildirilecektir.

HEDEF 2.2: 2012 yılına kadar medyanın cinsiyetçi söylemine karşı vatandaşların özellikle de gençlerin medya mesajları karşısında daha mesafeli ve donanımlı olmaları için bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.

FAALİYETLER:

- Medya okuryazarlığının gerekliliği konusunda eğitim programları düzenlenecektir.

- Medya okuryazarlığı konusunda yayınlar ve dokümanlar hazırlanacaktır.

- Konuyla ilgili olarak seminer/panel vb. toplantılar düzenlenecektir.

HEDEF 2.3: 2012 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu plan ve programlarına yansıtılması için karar vericilerin, uzmanların, politika yapıcıların ve sivil toplum kuruluşlarının bilinç düzeyi yükseltilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.

FAALİYETLER:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu plan ve programlarına yansıtılması konusunda eğitim materyali oluşturulacaktır.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu plan ve programlarına yansıtılması konusunda seminerler ve eğitimler düzenlenecektir.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu plan ve programlarına yansıtılması konusunda eğitimciler eğitilecektir.

STRATEJİK AMAÇ : 3

KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE ETMEK

HEDEF 3.1: 2012 yılına kadar ilgili yasal düzenlemelerin uygulanması izlenecek ve ihtiyaç duyulduğu takdirde mevzuat güçlendirilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Şiddet ile ilgili mevzuat takip edilecektir.
- Eksikliklerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.

HEDEF 3.2: 2012 yılına kadar kadına yönelik şiddet konusunda farkındalık ve duyarlılık artırılabilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Karar vericiler ve medya çalışanları kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda bilgilendirilecektir.
- 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesinde yer alan

tedbirlerin uygulamaları izlenecektir.

- Kadına Yönelik Şiddet, Töre/Namus Cinayetleri İle Mücadele Ulusal Eylem Planı uygulamaları izlenecektir.

FAALİYETLER:

- Şiddet mağdurlarının ilk etapta temas ettiği kamu görevlilerine eğitim verilecektir.
- Kadına yönelik şiddetin sebep ve sonuçlarını ortaya koyacak bir araştırma yapılacaktır.
- Kadına Yönelik Şiddet İzleme Komitesi yılda iki kez toplanacaktır.
- Genelge kapsamında her üç ayda bir dönemsel faaliyet raporu hazırlanacak ve kurumun web sayfasında yayınlanacaktır.
- Basılı ve görsel materyal hazırlanacak ve dağıtımı yapılacaktır.

HEDEF 3.3: 2012 yılına kadar kadına yönelik aile içi şiddetle mücadelede tüm paydaşların kapasiteleri güçlendirilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Bu konuda ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır.
- Kadına yönelik şiddetle mücadele için paydaşlar arasındaki iletişim güçlendirilecektir.

FAALİYETLER:

- Belediyelerin kadın sığınma evleri kurmalarına zemin sağlamak için yönetim modeli oluşturulacaktır.
- Kadına yönelik şiddeti izlemek amacıyla şiddete uğrayan kadınlara ilişkin hizmet sunan kurumlarca kullanılmak üzere kayıt sistemi modeli oluşturulacaktır.
- İletişim stratejisi hazırlanacaktır.
- Kamu kurumları ve sivil toplum örgütlerinde eğitici eğitimleri verilecektir.

STRATEJİK AMAÇ : 4

KURUMSAL KAPASİTEYİ GÜÇLENDİRMEK

HEDEF 4.1: 2012 yılına kadar Genel Müdürlüğün tanınırlığı artırılacaktır.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- Genel Müdürlüğün paydaşlarla işbirliğini arttırıcı çalışmalar yapılacaktır.

FAALİYETLER:

- Genel Müdürlüğün tanıtımında kullanılmak üzere yazılı ve görsel materyallerin (afiş, broşür, tanıtım filmi) üretilmesi, çoğaltılması ve dağıtımı yapılacaktır.
- Kurumsal kimlik ve imaj çalışmaları (logo, yayınlara standart getirilmesi, web sitesi vb.) yapılacaktır.
- Genel Müdürlüğün iletişim stratejisi oluşturulacaktır.

HEDEF 4.2: 2012 yılına kadar kurum çalışanlarının bilgi ve beceri düzeyleri artırılacaktır.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- Kurumsal düzeyde eğitim ihtiyaçları analizi gerçekleştirilecektir.

FAALİYETLER:

- İhtiyaç duyulan yurtiçi ve yurtdışı mesleki eğitimler ile bilimsel ve mesleki etkinliklere katılım sağlanacaktır.
- Hizmet içi eğitimler gerçekleştirilecektir.

HEDEF 4.3: 2012 yılına kadar Kurumun Yönetim Bilgi Sisteminden yararlanma kapasitesi artırılacaktır.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Yönetim Bilgi Sisteminin güncel tutulması için çalışmalar yapılacaktır.
- Kurum hizmetleri analizi yapılarak otomasyonu mümkün görülen hizmetlere ilişkin alt yapı oluşturulacaktır.

- Genel Müdürlükte üretilen bilginin etkin ve verimli yönetimi, paylaşımı, güvenliği sağlanacak ve buna yönelik alt yapı oluşturulacaktır.

FAALİYETLER:

- Mevcut bilgi sistemine ilişkin fizibilite çalışması yapılarak gerekli donanım ve yazılım alımı ile bu konuda personelin eğitimi gerçekleştirilecektir.
- Kurumun internet sitesinin içerik ve tasarım olarak Kamu Kurumları İnternet Sitesi Kılavuzu kriterlerine uygun hale getirilecektir.

HEDEF 4.4: 2012 yılına kadar Dokümantasyon Merkezi kurulacaktır.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİLER:

- Dokümantasyon Merkezinin kurulması için altyapı çalışmaları (gerekli olan malzemenin tespiti ve alınması, mekanın düzenlenmesi, merkezin çalışma akışını belirleyen bir sistemin kurulması gibi) yapılacaktır.

- Kurum içinde üretilen ve dokümente edilmesi uygun görülen dosya/metin, raporların bir sistematik düzen içinde Merkeze gelmesi için gerekli düzenlemeler yapılacaktır.

- İlgili konularda üretilmiş yüksek lisans ve doktora çalışmalarının kopyalarının Merkeze sürekli olarak gönderilmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.

- Sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve özel sektör tarafından yaptırılan araştırma ve çalışmalar Merkeze kazandırılmaya çalışılacaktır.

FAALİYETLER:

- Dokümantasyon Merkezinde yer alacak dokümanlar belirlenecek, derlenecek ve kullanıcıya açılacaktır.
- Genel Müdürlüğün görev ve faaliyet alanına giren konularda yazılı basında çıkan haberlerin takibi amacıyla alınan medya takibi hizmeti sonucunda veri tabanı oluşturulacaktır.

- Dokümantasyon Merkezinde yer alan dokümanlardan uygun görülenler web sitesinde yayınlanacaktır.

HEDEF 4.5: 2012 yılına kadar Kurum kütüphanesi güçlendirilecektir.

HEDEFE YÖNELİK STRATEJİ:

- İlgili kurum/kuruluşlarla işbirliği başlatılacaktır.

FAALİYETLER:

- Kütüphanede bulunan bütün yayınların bibliyografik kimlikleri web sitesi üzerinden on-line erişime açılacaktır.
- Kütüphaneyi tanıtan broşür hazırlanacak ve dağıtılacaktır.

- Yayın sayısı artırılacak ve güncelleştirme yapılacaktır.

HEDEF 4.6: 2012 yılına kadar görsel ve basılı yayınların hazırlanması ve/veya hazırlatılmasına ilişkin standartlar oluşturulacaktır.

FAALİYETLER:

- En az 3 yıllık yayın planı hazırlanacaktır.
- Yayınların planlanması, basımı ve dağıtımını kapsayan süreç için çalışma yönergeleri hazırlanacaktır.

2.5. PERFORMANS GÖSTERGELERİ

26 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe konulan Kamu idarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 17. maddesine göre stratejik planlarda yer alması gereken performans göstergeleri ile ilgili olarak girdi, çıktı, verimlilik, sonuç ve kalite göstergelerinin kullanılabileceği öngörülmektedir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün toplumsal yaşamın her alanında kadınların statüsünü yükseltmek üzere tüm taraflarla işbirliği yapmak ve koordinasyonu sağlamak görevi çerçevesinde stratejik planın hedefe yönelik stratejilerinde "Konuyla ilgili taraflarla işbirliği yapılacaktır." ifadesine yer verilmiştir. Bu stratejiye ilişkin çalışmaların değerlendirilmesinde göz önüne alınabilecek göstergeler (ilgili taraflarla yapılacak toplantılar, seminerler, paneller, konferanslar vb. sayısı) olarak belirlenmiştir.

Genel Müdürlüğün görevleri çerçevesinde sunulan hizmetlerde üretilen çıktıların nesnel ölçütlerle değerlendirilmesi bir sorun alanı teşkil etmektedir. Bu nedenle hedeflerin gerçekleşme düzeyi ancak bu hedeflere öngörülen zaman aralığında ulaşıp ulaşılamadığıyla veya hedeflenen ürün çıktısıyla tespit edilebilecektir. Örneğin Hedef 1.1 "2008 yılı sonuna kadar kadının temel sorun alanlarına ilişkin ulusal eylem planı hazırlanacak ve yaygınlaştırılacaktır." ile Hedef 1.6 "2008 yılı sonuna kadar CEDAW ülke raporu tüm toplumsal tarafların katılımıyla hazırlanacak ve yaygınlaştırılacaktır." ifadelerinde olduğu gibi Ulusal Eylem Planının ve CEDAW ülke raporunun hazırlanması birer ürün olarak değerlendirilebilir.

Bu çerçevede stratejik amaçlar itibarıyla tespit edilebilen performans göstergeleri aşağıda yer almaktadır.

Stratejik Amaç 1: Kadının Statüsünü Güçlendirmeye Yönelik Sosyal Politikalar Geliştirmek

Performans Göstergeleri

- Düzenlenen seminer, panel, konferans vb. toplantı sayısı ya da bunlara katılan kişi sayısı
- Hazırlanan ve dağıtılan görsel/yazılı materyal sayısı
- Destek amaçlı katılınan kampanya, proje, faaliyet, araştırma vb. çalışma sayısı
- Konusunda ilgili taraflara iletimi yapılan uluslararası kuruluş karar sayısı
- Hazırlanan rapor sayısı
- CEDAW ülke raporunun hazırlanması
- Ulusal Eylem Planının hazırlanması

Stratejik Amaç 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ana Plan ve Programlara Yerleştirilmesi İçin Tarafların Bilinç Düzeyini Yükseltmek

Performans Göstergeleri

- Verilen eğitim sayısı ya da eğitilen kişi sayısı
- Düzenlenen seminer/panel /konferans vb. toplantı sayısı ya da bunlara katılan kişi sayısı
- Hazırlanan eğitim materyali ve eğitim programı sayısı
- Katılım sağlanan toplantı/konferans sayısı
- Hazırlanan ve dağıtılan poster, afiş, broşür, kitapçık sayısı
- Konusunda ilgili taraflara iletimi yapılan uluslararası kuruluş karar sayısı
- Hazırlanan rapor, doküman ve yayın sayısı
- Yasal düzenlemelere bildirilen görüş sayısı

Stratejik Amaç 3: Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Etmek

Performans Göstergeleri

- Bu konuda eğitim verilen kamu görevlisi sayısı

- Düzenlenen seminer, panel, konferans vb. toplantı sayısı ya da bunlara katılan kişi sayısı
- Alan araştırmasının yapılması
- Kadın sığınma evi yönetim modelinin oluşturulması ve bu modelin iletildiği kurum sayısı
- Hazırlanan ve dağıtılan poster, afiş, broşür, kitapçık sayısı
- Kayıt sistemi modelinin oluşturulması ve bu sistemin iletildiği kurum sayısı
- İletişim Stratejisinin oluşturulması
- Verilen eğitim sayısı ve eğitim verilen eğitici sayısı
- Hazırlanan rapor sayısı

Stratejik Amaç 4 : Kurumsal Kapasiteyi Güçlendirmek

Performans Göstergeleri

- İletişim Stratejisinin oluşturulması
- Hazırlanan, çoğaltılan, dağıtılan yazılı ve görsel

- materyal sayısı
- Eğitim sayısı ve eğitime katılan personel sayısı
- Otomasyonu sağlanan hizmet sayısı
- Dokümantasyon Merkezine kazandırılan yüksek lisans, doktora tezleri, araştırma, rapor vb. doküman sayısı
- Kütüphaneye kazandırılan kitap sayısı

2.6. Maliyetlendirme

Stratejik planda yer alan stratejik amaçlar ve hedefler ağırlıklı olarak ölçülebilir somut çıktılardan ziyade işbirliğine dayanan ölçülebilirliği ve maliyetlendirmesi oldukça güç olan çalışmalardır. Zira bu türden çalışmaların maliyetlendirilmesi sırasında temel alınabilecek standartlar bulunmamaktadır.

Bununla birlikte 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu gereğince kamu idarelerinin gelir ve gider önerilerini stratejik planları ile uyumlu çok yıllık bütçeleme

anlayışı içinde gerçekleştirilmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda bütçeler Orta Vadeli Mali Planda öngörülen ödenek tavanları esas alınarak üç yıllık dönemler itibariyle hazırlanmaktadır. Orta Vadeli Mali Planda öngörülen ödenek

tavanları stratejik planın uygulanmasında esas alınacak temel kriter olarak değerlendirilmektedir.

Orta Vadeli Mali Plan'da (2008-2010) Genel Müdürlüğümüz için öngörülen ödenek tavanları aşağıda gösterilmiştir.

2008 YILI	2009 YILI	2010 YILI
2.142.000 YTL	2.258.000 YTL	2.436.000 YTL

2.7. İzleme ve Değerlendirme

İzleme, stratejik plan uygulamasının sistematik olarak takip edilmesi ve raporlanması; değerlendirme ise, uygulama sonuçlarının amaç ve hedeflere kıyasla ölçülmesi ve söz konusu amaç ve hedeflerin tutarlılık ve uygunluğunun analizi olarak tanımlanmaktadır.

Stratejik planda ortaya konulan hedeflere ilişkin olarak yıllık iş planlarının oluşturulması ve hedeflere ilişkin somut göstergelerin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Diğer taraftan, stratejik planın gerçekleşmesinde etkili bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulması temel kritik başarı faktörü olarak görülmektedir.

Bu nedenle planda yer alan hedeflerin gerçekleşmesine ilişkin gelişmelerin 4'er aylık periyotlarla izlenmesi amacıyla raporlama sistemi geliştirilecektir. Geliştirilecek raporlama sisteminde, planın uygulanmasına ilişkin gelişmelerin yanı sıra gerçekleştirilemeyen faaliyetlerin nedenleri, olası tıkanıklıklar ve bunlara ilişkin çözüm önerilerinin yer alması sağlanacaktır.

Söz konusu raporlama formatı çerçevesinde tüm birimler kendi görev alanları itibarıyla ilgili oldukları stratejik amaç ve hedefleri dikkate alarak gelişmelere ilişkin mevcut durum bilgileri ile olası engel ve tıkanma nedenlerini tespit

ederek Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına ileteceklerdir. Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığınca planın işleyişine ilişkin özet bir rapor hazırlanarak üst yöneticiye sunulacaktır.

5018 Sayılı Kanun çerçevesinde hazırlanan yıllık birim ve idari faaliyet raporlarının yanı sıra yıl içindeki uygulamaların takibine imkan tanıyacak belirli periyotları içeren söz konusu raporlama ile uygulamaların izlenmesi ve gerekli değerlendirmelerin yapılarak faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesinin sağlanması öngörülmektedir.

TABLO 1: GENEL MÜDÜRLÜĞÜN PAYDAŞ DEĞERLENDİRMESİ

PAYDAŞ	Lider	Çalışan	Müşteri	Temel Ortak	Stratejik Ortak	Tedarikçi
Başbakanlık	✓			✓		
Kadının Statüsü Danışma Kurulu	✓			✓		
Kamu Kurum ve Kuruluşları			○		○	○
Kadın Konusunda Çalışan Sivil Toplum Kuruluşları			○		○	○
Üniversiteler			○		○	○
Üniversitelerin Kadın Sorunları, Araştırma ve Uygulama Merkezleri			✓		✓	✓
Üniversitelerin Kadın Çalışmaları Anabilim Dalları			✓			✓
Sendikalar			○		○	○
Uluslararası Kuruluşlar			○		○	○
Özel Sektör			○		○	○
Medya			○		○	○
Kurum Çalışanları	○	✓				
Yerel Yönetimler			○		○	○
Meslek Kuruluşları			○		○	○
Başka Ülkelerdeki Ulusal Mekanizmalar			○			○
Parlamente ler			○			
Araştırmacılar			○			
Siyasi Partiler			○			
Toplum			✓		○	○

✓ Tam kapsamlı ilişki vardır.

○ Her şey dahil olmayan bir ilişki vardır.

TABLO 2: GENEL MÜDÜRLÜĞÜN ÜRÜN/HİZMETLERİ VE MÜŞTERİ İLİŞKİSİ

MÜŞTERİ	ÜRÜN-HİZMET	Toplantılar (panel, konferans vb)	Yasal Düzenlemeler	Toplumsal Cinsiyet Duyarlılık Eğitimleri	Toplumsal Cinsiyet Eğitim Materyalleri	Görsel Yayınlar	Basılı Yayınlar	Kütüphane ve Dokümantasyon Hizmetleri	Politika Oluşturma	Araştırma ve Uygulama Projeleri	Ulusal Raporlar	Ulusal Eylem Planı
Erkek		✓		✓	✓	✓	✓	✓				
Kadın		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Kamu Kuruluşları		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kadın Konusunda Çalışan STK'lar		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Parlamenteler		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Üniversiteler		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Araştırmacılar		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Yerel Yönetimler		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Medya		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Özel Sektör		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sendikalar		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Meslek Kuruluşları		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Üniversitelerin Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Üniversitelerin Kadın Çalışmaları Anabilim Dalları		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Siyasi Partiler		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Uluslararası Kuruluşlar		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Başka Ülkelerdeki Ulusal Mekanizmalar		✓				✓	✓		✓	✓	✓	✓

TABLO 3: GENEL MÜDÜRLÜĞÜN GENEL BÜTÇE İÇİNDEKİ DURUMU (YTL)

Yıl	Genel Bütçe Ödeneği	KSGM Başlangıç Ödeneği	Başlangıç Ödeneğinin Genel Bütçedeki Oranı %Yüzbinde	KSGM Yıl Sonu Ödeneği	Yıl Sonu Ödeneğinin Genel Bütçedeki Oranı %Yüzbinde
1991	105.217.150		0	1.727,75	1,64
1992	207.545.328	12.143	5,85	12.071,57	5,82
1993	398.710.000	7.368	1,85	7.258,96	1,82
1994	823.396.307	16.745	2,03	17.014,26	2,07
1995	1.335.978.053	23.240	1,74	21.956,28	1,64
1996	3.558.506.822	37.700	1,06	39.665,00	1,11
1997	6.344.685.500	77.150	1,22	81.835,00	1,29
1998	14.749.475.000	145.200	0,98	169.700,00	1,15
1999	27.186.600.000	356.500	1,31	346.850,00	1,28
2000	46.702.436.000	477.000	1,02	475.002,00	1,02
2001	48.219.490.000	394.000	0,82	477.670,00	0,99
2002	97.831.000.000	673.000	0,69	660.000,00	0,67
2003	146.805.170.000	763.000	0,52	662.200,00	0,45
2004	149.858.129.000	795.962	0,53	713.858,20	0,48
2005	153.928.792.910	963.000	0,63	1.172.461,00	0,76
2006	170.156.782.052	1.606.750	0,94	2.644.703,00	1,55

NOT: Anlamlı bir oran bulunması açısından oransal hesaplamalar yüz binde olarak değerlendirilmiştir.

STRATEJİK PLANLAMA EKİBİ

Leyla COŞKUN	Genel Müdür Yrd.	Başkan
Fatma KARAKOÇ	Daire Başkanı	Üye
Naci YILDIRIM	Daire Başkanı	Üye
Şengül ALTAN ARSLAN	Daire Başkanı	Üye
Zehra İMAMOĞLU	Daire Başkanı	Üye
Sedat AHI	Daire Başkanı	Üye
Gülsün BÜKER	Hukuk Müşaviri	Üye