

Yerel Yönetimler Özelinde Belediyelerde Çalışan Kadınların Sorunları: Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi Örneği

Aziz BELLİ

Doç. Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kamu Yönetimi
azizdarende@hotmail.com
https://orcid.org /0000-0002-1676-2769

Makale Başvuru Tarihi : 25.04.2022

Makale Yayın Tarihi : 31.05.2022

Makale Türü : Araştırma Makalesi

Zerrin AKÇINAR ÇOBAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kamu Yönetimi
zerrinakcinar@hotmail.com
https://orcid.org /0000-0003-1669-4716

ÖZET

Sosyal bilimleri oluşturan önemli bilim dalları arasında yer alan siyaset bilimi, kadınların uzun yıllardır süregelen mücadeleleriyle birlikte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin oldukça önemli çalışmalara alan açmıştır. Kadınları ikincil konuma iten, istihdama ve sosyal yaşamın her alanına katılımlarını güçleştiren toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı eşitsizlik kadınların gereksinimlerini, taleplerini, önceliklerini ve yaşadıkları sorunları farklılaştırmakta ve bu durum iş yaşamında da kendisini göstermektedir. Neoliberal politikaların istihdam yapısı üzerinde hem nitelik hem nicelik olarak birtakım etkiler oluşturmasının bir sonucu olarak kadınların istihdam alanında oldukça dezavantajlı pozisyonlarda çalıştıkları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler:

Yerel Yönetimler,
Kadın,
Kahramanmaraş,
Büyükşehir
Belediyesi

Çalışma ve iş dünyasında ortaya çıkan sorunlar yerel yönetimlerde de kendisi göstermektedir. Nitekim kadınların yerel yönetimlerde çalışırken çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik talepleri yerel ve ulusal düzeyde birçok bilimsel çalışmaya konu olmuştur. Alana dair yapılan akademik çalışmalar bu iyileştirme mücadelesinin bir parçasıdır. Yapılacak olan bu araştırmayla yerel yönetimlerde çalışan kadınların sorunları tespit edilmeye çalışılmıştır. Aynı zamanda yerel yönetimlerde çalışan kadın temsilinin hem nicel hem nitel anlamda azlığının nedenleri tespit edilip çözüm önerileri sunulmuştur. Bu amaçla yerel yönetimler temelinde Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde çalışan kadınların yaşadığı sorunlar ele alınmış ve önerilerde bulunulmuştur. Yerel yönetimlerde çalışan kadınların sorunlarını tespit etmek üzere Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesinde çalışan eğitim, yaş ve medeni durum ayırımı yapılmaksızın beş kadınla yüz yüze mülakat yapılmıştır. Çalışma kapsamında kadın çalışanların çalışma süreleri, sosyal güvence durumları, ücret, kadrolu olma veya olmama durumları, pandemi döneminde iş esnekliği uygulamaları gibi konularda görüşleri alınarak karşılaştıkları sorunlar incelenmiştir. Kadın çalışanların sayısını ve gücünü etkileyen değişkenler üzerinde durulmuştur.

Problems of Women Working in Municipalities Specific to Local Administrations: The Example of Kahramanmaraş Metropolitan Municipality

ABSTRACT

Political science, which is among the important branches of science that makes up the social sciences, has opened up a field for very important studies on gender roles with the ongoing struggles of women for many years. The inequality created by gender roles, which pushes women to a secondary position and makes it difficult for them to participate in employment and all areas of social life, differentiates women's needs, demands, priorities and problems, and this situation also shows itself in business life. As a result of the neoliberal policies having both qualitative and quantitative effects on the employment structure, it is seen that women work in very disadvantaged positions in the field of employment.

The problems that arise in the working and business world also show themselves in local governments. As a matter of fact, the demands of women to improve working conditions while working in local governments have been the subject of many scientific studies at local and national level. Academic studies on the field are part of this improvement struggle. With this research, the problems of women working in local governments have been tried to be determined. At the same time, the reasons for the decrease in the representation of women working in local governments, both quantitatively and qualitatively, were determined and solution suggestions were presented. For this purpose, the problems experienced by women working in Kahramanmaraş Metropolitan Municipality on the basis of local governments were discussed and

Keywords:

Local Administration,
Woman,
Kahramanmaraş,
Metropolitan
Municipality,.

suggestions were made. In order to identify the problems of women working in local governments, face-to-face interviews were conducted with five women working in Kahramanmaraş Metropolitan Municipality, regardless of education, age and marital status. Within the scope of the study, the problems faced by women employees were examined by taking their opinions on issues such as working hours, social security status, wages, being permanent or not, job flexibility practices during the pandemic period. The variables that affect the number and power of female employees are emphasized.

1. GİRİŞ

Günümüzde erkek egemen cinsiyetçi bakış açıları ve bu bakış açılarının bazı sektörlerde yansımaları kadın istihdamı açısından oldukça önemli problemlere yol açmaktadır. Bu bağlamda cinsiyetler arasında eşitsizlik yaratan ilişkilerin artmasında dünya genelinde uygulanan devlet politikaları ve cinsiyetler arası eşitsiz ekonomik faaliyetler yatmaktadır. Bu eşitsiz çalışma koşullarının kendisini bariz bir biçimde gösterdiği alanlardan bir tanesi de yerel yönetimlerdir. Kadınların iş yaşamının da bilhassa yerel yönetimlerde karar alma noktalarında nitel ve nicel anlamda etkin bir şekilde yer alabilmesi, devlet politikalarının ve siyasette eşitsizlik doğuran bu tarz politikaların önüne geçecektir.

Yerel yönetimler, gündelik yaşamlarımızı doğrudan etkileyen politika ve faaliyetlerin oluşturulmasında oldukça önemli mekanizmalardır. Yerel yönetimlerde belediyeler temel alınarak kadının çalışma hayatındaki yeri, yaşadığı sorunlar, temel eşitsizlik alanları ve bu alanların saptanması incelenmeye değer bir konudur. Yerel yönetimler özelinde belediyede çalışan kadınların sorunlarının gün yüzüne çıkarılması kadınların iş yaşamındaki eşitsiz çalışması koşullarına ilişkin mücadele alanlarının gelişmesini sağlayacaktır.

Kadınların çalışma yaşamının önündeki zihinsel ve fiziki engellerin nasıl aşılabileceği bizzat çalışan kadınlar tarafından açıklanacaktır. Bu sayede yerel yönetimlerde çalışan kadınların temsil ve katılımlarını artırmaya yönelik çözüm stratejileri ortaya çıkacaktır. Çalışma sonucu elde edilecek tüm veriler yerel yönetimlerde çalışan kadınların alanlarındaki varlıklarının güçlendirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Kadın çalışanların yaşadığı sorunların bireysel, sosyal, toplumsal hayatlarına etkisi öğrenilerek farkındalık oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

İş yaşamında kadına yönelik önyargıların kırılması ve kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunlar, ilgili aktörlerin sosyal ve politik çözümlerle giderilerek geliştirilip uygulamaya konulması beklenmektedir. Özelde ise yerel yönetimler kendi bünyelerinde çalışan kadınların sorunlarına karşı duyarlılık göstererek sorunları önleme noktasında sorunlu yapının giderilmesine ilişkin çaba ortaya koyması beklenmektedir. Bu doğrultuda araştırma sonucunda kadın, siyaset ve toplumsal cinsiyet eşitliği ekseninde önemli bilgiler elde edileceği düşünülmektedir. Kadın çalışmaları alanında tarih boyunca önemli bir yere sahip olan kadın ve yerel yönetimler arasındaki ilişkiye dair yapılan incelemelere ve literatüre önemli bir destek sağlayacaktır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

- Bulduğunuz konumda çalışma şartları ve saatlerini genel olarak değerlendirir misiniz?
- Çalıştığınız kurumda ekonomik anlamda yaptığınız hizmetin karşılığını aldığınızı düşünüyor musunuz?
- Alt üst ilişkilerinde haksızlığa uğradığımızda düşünüyor musunuz?
- Diğer çalışanlar tarafından sırf kadın olduğunuzdan dolayı cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığınızı düşünüyor musunuz?
- Çalışma koşullarınız içerisinde karşılaştığınız negatif durumlara karşı çözüm önerileriniz nelerdir?
- Belediyede çalışmaktansa başka bir kurumda çalışmak isterdim der misiniz?

Çalışmada nitel araştırma tekniği kullanılmıştır. Bu araştırma için Kahramanmaraş Büyükşehir Belediyesi'ne çalışan beş kadınla yüz yüze mülakat yapılarak, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

2. KADIN VE TOPLUMSAL HAYAT

Kişiyi diğer bütün varlıklardan ayıran toplum içerisinde birey haline getiren en önemli nokta toplum içerisinde hayat bulmasıdır. Biyolojik bir varlık olan insan zamanla sosyal bir varlığa dönüşür ve bunun gereği olarak bir topluma katılır. Kendine ait değerleri, eğitim, işgücü, kent, siyaset gibi alanlara katılarak bunu gerçekleştirirler. Toplum içerisinde anahtar bir görevi olan kadınlar ise çocuk bakımı aile fertlerinden kadının sorumlu olması durumundan dolayı topluma faydalı bireyler yetiştirilmesini sağlarlar. Kadın topluma katılarak topluma uyum sağlar. Kadının ev içerisindeki üretkenliği ve kadının bakış açısındaki estetik de topluma katılım anlamı taşır.

Tüm bunlar kadının toplum içerisinde desteklenmesi ve hak ettiği yeri bulması açısından önemlidir (Yavuz, 2015:67-83).

Kadın kelimesi günümüz toplumunda insanların üzerine düşünüp konuştukları ve buna dair birtakım açıklamalar yapılan bir söylem alanı olarak kabul edilebilir. Kadın kavramı üzerinden çeşitli konuşma yolları oluşturularak farklı söylemlerin varlığı kadın kimliklerini oluşturur. Ancak kadını, bir cinsiyet kategorisi üyesi olarak kabul ettiğimizde birçok yaklaşım açısından bakıldığında sosyal eşitsizliklerin ilk mağduru olarak görülmektedir (Elçi, 2011:1-28).

Kadının mağduriyeti olgusunun ortaya çıkması bazı sosyal pratiklerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bu anlamda kadının kendi gerçekleri üzerinden yapılan çalışmaların arka planında “kadın görüntüsü” devletin resmi politikalarıyla, yasalarla bastırılan ve hayatın birçok alanından engellenmiş aynı zamanda fırsat eşitliklerinden yararlanamayan kadın olmuştur (Dökmen,2003:111-24; İlkarcın,1998; Sakallı, 2003:1-20).

Sancar (2003) feminist düşünce ve politikaların sonucu olarak kadınların çalışma alanını şöyle tanımlar: Bir kadın ne olursa olsun toplumun birçok alanında ikinci bir statü sahibi, ezilen, üstü açık veya kapalı bir şekilde baskı gören, bir aile düzeni içinde çalışıyor olsa da eve gelince yemek yapmak zorunda olan ve bu gibi yaptırımlar yüzünden erkekle ve Ataerkil toplumda mücadele edendir.

Toplumumuzda bazı gruplar istihdam olanakları, sağlık ve eğitim hizmetleri, kültürel adetler, toplumsal ve kurumsal karar alma süreçlerinde yer almadığı için kişiyi yaşadığı topluma ve dünyaya bağlayan süreçlerden yoksun kalarak sosyal bir dışlanmaya maruz bırakır. Sosyal dışlanmaya en çok kayıt dışı sektörlerde çalışanlar, yoksulluk ve işsizlik riski altında kalan kadınlar, gençler engelliler, yoksullar maruz kalır (Çakır,2008:25-47).

Kadınlar çalışma yaşamlarında toplumsal yaşama katılım sağlayan alanlarda cinsiyet veya ayrımcılık ile ilgili engellerle karşılaşmaktadırlar. Böyle bir durumda kadınlar üzerinde işgücü piyasalarına, gelir getirici faaliyetlere, eğitim ve öğretim imkanlarına ulaşmada çeşitli zorluklar yaratır. Aynı zamanda toplum ve çevre ile ilgili çeşitli etkinlikler kurmasını da engeller. Özellikle gecekondu bölgelerinde kadınların bağımsızlıklarını kazanmada sorunlar yaşaması ve bazı mekanlara ulaşım noktasında sıkıntılar yaşamasına neden olur. Ayrıca kendilerini geliştirip toplumsal yaşama katılımlarını engelleyecek kadınlara karşı dışlanma sorununun ana noktasını teşkil eder (Adaman ve Keyder,2006).

Geleneksel anlayış kadının temel görevinin annelik ve çocuk bakımı olduğunu kabul eder. Gelecek nesilleri yetiştirme görev ve sorumluluğu kadına verilmiştir. Bu sorumluluğun içerisinde akrabalık ve komşuluk ilişkilerini yürütmek de kadınlara aittir. Bütün bunları yerine getiren kadın hem çalışma hem de toplumsal hayatın diğer bütün alanlarından uzak kalmaktadır. Bu anlamda kadının karar alma süreçlerinde katılım sağlaması zor ve sınırlıdır. Bu gibi nedenler kadınların günlük yaşamda güçsüz, etkisiz ve acil hissetmelerine sebebiyet vermektedir (Adaman ve Keyder, 2006).

3. YEREL YÖNETİMLER VE BELEDİYECİLİK

Yerel yönetimler; il, ilçe, belde, kasaba ya da köy halkının ortak ihtiyaçlarını karşılayan ve karar organlarının doğrudan halk tarafından seçilen kamu tüzel kişiliğine sahip kuruluşlardır (Çiçek,2014:1-20). Batılı toplumlarda yerel yönetimler 12.yüzyıldan başlayarak günümüze kadar tarihsel süreç içerisinde yer alır. Türkiye tarihinde ise batılı toplumlar kadar uzun ve zengin bir geçmişe sahip değildir. Modern anlamda yerel yönetimler Türkiye'de 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır. Batılı anlamda yerel yönetimler 1864 yılından sonra Türkiye'nin yönetim yapısı içerisinde kendine yer bulmuştur (Bilgisay,2010:281). Osmanlı'dan güçlü bir merkezi yönetim miras kalmıştır. Bu güçlü merkezi yönetim Cumhuriyetin ilanı ile de devam etmiştir. Osmanlı döneminde son dönem hiyerarşik yapı Cumhuriyet dönemindeki merkezi ve yerel yönetime çerçeve olmuştur (Akıncı, 2019:99-117; Bilgiç,1998: 608).

Gerek mutlakiyet, gerek meşrutiyet ve gerekse de Cumhuriyet gibi siyasi rejimlerin varlıklarına rağmen Türk yerel yönetimleri varlıklarını devam ettirmiştir. Ancak merkezi yönetim denetimi altında bağımsız politikalar üretememişlerdir. Yine 1950 sonrası çok partili hayata geçişte Büyükşehir Belediyeleri kurulmuş ve bu anlamda bazı yenilik ve rahatlamalar getirmiştir. Buna rağmen merkezi yönetimin ağır baskısı devam etmiştir (Yazıcıoğlu,1995). 2004 sonrası yerel yönetimler ile ilgili reform ve değişiklikler yapılmıştır; ancak uygulamalarda merkezi yapının baskısı devam etmiştir. Yerel yönetimlerde amaç demokrasiyi geliştirmek, yerel özerkliği gerçekleştirmek, halkın yönetime katılımını sağlamaktır. Bu anlamda birçok reform gerçekleştirilmiştir ancak merkezi yönetimin etkisi bu reformları gölgelemiştir. Buna rağmen yerel yönetimler bağlamında belediyeler adına önemli gelişmeler yaşanmıştır. Türkiye bu anlamda dünyadaki çağdaş ve demokratik yerel yönetimlere olan isteğini de göstermiştir (Akıncı ve Ay, 2020:85-112; Çiçek, 2014:53-64).

Demokrasinin olmazsa olmazları arasında yer alan ve Kamu hizmetlerinin sunulmasında, halk ile direkt temas halinde olan yönetim birimleri yerel yönetimlerdir. Kamunun halkla olan iletişimini sağlaması ve buna yönelik olarak gerçekleştirilen faaliyetler yerel yönetimlerin ana işlevleri arasında görülmektedir. Bu anlamda halkın ihtiyaçlarını karşılama ve merkezi yönetime bilgi aktarma, veri tabanı oluşturma noktasında sorumlu olan birim kentsel alanlarda belediyelerdir. Yerel yönetimler kapsamında belediyeler vatandaşa en kısa sürede ulaşır. Sorun çözme ve hizmet üretme noktasında önemli uygulamalar sunar (Kaypak, vd. 2017: 1800; Açar,2010:277-310; Aydın ve Çamur, 2019:1777-1198; Tunç,2016b:82).

“Belediyeler, sağlık, eğitim, spor, çevre, sosyal hizmet ve yardım kütüphane, park, trafik ve kültür hizmetleri ile yaşlılara, kadın ve çocuklara özürülere, yoksul ve düşkünlere yönelik hizmetlerin yapılmasında belde de dayanışma ve katılımı sağlamak, hizmetlerde etkinlik, tasarruf ve verimliliği arttırmak maksadıyla gönüllü kişilerin katılımına yönelik programlar uygulatır.”(m.77/1) Bu madde ile belediyeler hizmet türlerini belirlerken toplumda dezavantajlı grupları hizmet alma noktasında önceler. Bu öncelgeler arasında ilk sırayı kadınlar alır. Dezavantajlı gruplar; yaşlılar, çocuklar, kadınlar, gençler ve yoksullardır. Sosyal belediyeçilik anlayışı ile bu gruplar en önemli hizmet grupları arasında yer alır (Çiçek,2012).

Genel anlamda yerel yönetimler şu özelliklere sahiptir (Gözübüyük,2006:114-115);

- Yerel yönetim kuruluşlarının karar organları seçimle iş başına gelirler
- Genel yönetimler, yerel yönetimler üzerinde sadece vesayet yetkisine sahiptirler
- Yerel yönetim kuruluşlarının tüzel kişilikleri vardır
- Yerel yönetim kuruluşları yerinden yönetim ilkesine göre kurulmuşlardır
- Yerel yönetim kuruluşları bakanlar kurulunun izni ile kendi aralarında görevleri ile ilgili birlik kurabilirler.

Her geçen gün önem kazanan ve giderek uzmanlaşan yerel yönetimlerde kamu hizmetlerinin halka ulaşmasının sağlanması ve bu hizmetlerin halkın hizmetine sunulması, halkın yönetime katılması açısından ilk ve önemli bir kademedir. Bu anlamda yerel yönetimler halkın yönetime katılmasına katkı sağlayarak bölgesel anlamda demokrasinin gelişmesine olanak sağlar. Yerel yönetimlerin önemi açısından baktığımız zaman hizmetlerin halka doğrudan ve hızlı ulaştırılması önemli ve değerlidir (Eren ve Yılmaz, 2018:521; Ökmen ve Özer,2013:15-60).

İhtiyaçlarını yerel düzeyde karşılayan bireyler genel politika ve uygulamalar nasıl olursa olsun bunları yerel düzeyde tecrübe ederler. Bundan dolayı Merkezi yönetimlerin görüp yetişemediği sorun ve problemleri yerel yönetimlerin kendi kaynakları yoluyla çözecek bir konuma sahip olması yine katılımcı demokrasinin sağlanması açısından önemlidir. Merkezi yönetimler yoluyla çözülemeyen pek çok sorun yerel yönetimler yoluyla çözülebilmektedir (Alkan, 2006: 73).

Yerel yönetimlerin önemi açısından diğer önemli noktalardan biri de yerel yönetimler halkı siyasi olarak bilinçlendirmesi ve onların eğitimine sunduğu katkılardır. Bireyler ülkesinde istemediği durumlara karşı mücadele verirken bilinçli olarak yerel yönetimler üzerinden Merkezi yönetime duyurularda bulunur (Aydın, 2011:11-20).

4. YEREL YÖNETİMLERDE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye 2010 yılı itibari ile kadın istihdamı konusunda oransal olarak en düşük yüzdeliğe sahip bir OECD ülkesidir. Türkiye’de kadın nüfusun oranı %49,8’ dir. İstihdam edilen kadın nüfus oranı ise %26,3’tür (OECD Economic Surveys Turkey. July 2012.p.34). 8 Şubat 2012 tarihinde Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı hazırlanmış ve Üçlü Danışma Kurulu toplantısında konuşulmuştur. Bu toplantıda eğitim- istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, istihdam -sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılması konuları görüşülmüştür. Bu toplantıda kadın istihdam oranının %50’ye yükseltilmesi amaçlanmıştır (MESS İşveren Gazetesi ,2012:867)

Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası’nın “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı: Yönelimler, Faktörler ve Politika Çerçevesi “ortak raporuna göre 2008 yılında Türkiye’de çalışan ve iş arayan kadın oranı %22’dir OECD ortalaması ise %62’ dir. Bu raporda hamilelik ve çocuk bakımı, kadın istihdamını sınırlayan başlıca nedenler arasında gösterilmiştir (DPT ve Dünya Bankası, 2009). Ayrıca kırsal kesimden kente göç, düşük eğitim düzeyi, ailede bakım gerektiren yaşlılar ve özürülüler, kadının rolü ve sorumlulukları ile ilgili geleneksel düşünce kalıpları, kadın istihdamının azlığının nedenleri arasındadır (TCEUEP, 2008).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımları erkeklere nazaran daha geride olduğu ve bu durumun devam ettiği bilinen bir gerçektir. Çalışma hayatı kadınlar açısından sadece ekonomik özgürlük değil aynı zamanda

toplumsal saygınlıklarını ve özgüvenlerini artırma, aile içi konumlarını iyileştirme anlamında bir vesiledir. Kadınların çalışma hayatına katılmalarında hiçbir yasal kısıtlama mevcut değildir. Nitekim Türk kamu yönetiminde personel olarak çalışmada yasal olarak cinsiyete dayalı bir ayırım olmadığı gibi cinsiyeti öne çıkaran veya cinsiyeti övücü/destekleyici herhangi bir hüküm de yoktur. Ancak yine de toplumun kadına yüklediği görevler ve sorumluluklar ağırdır. Bu görev ve sorumluluklar kadının çalışma hayatına atılması noktasında tercihte bulunmasına sebebiyet veriyor. Bu anlamda kadınların çalışma hayatında ikilem yaşamaması için aile içindeki sorumluluklarının paylaşılması gerekir. Ayrıca devletin sağlayacağı destek de kadınların çalışma hayatı açısından değerlidir (TCEUEP,2008; Tunç,2016a:68).

Kadının işgücüne katılımını etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şöyledir:

A. Sosyo -kültürel özellikler

- Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutumlar
- Medeni Durumu
- Eşin Eğitim düzeyi

B. Sosyal ekonomik özellikler

- Kırsal Alandan Kente Göç
- Ücret Eşitsizliği
- Demografik Özellikler: Ailedeki çocuk sayısı ve çocuk yas grubu aralıkları, kadının eğitim durumu.

a-Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Yasal Düzenlemelerin Yetersizliği

İşgücüne katılım oranı ülkeler açısından önemli bir ekonomik göstergedir. İşsizlerin aktif nüfus içerisinde istihdam edilenlere oranlanarak elde edilen bu oran bizim ülkemizde OECD ve AB ülkelerine göre daha düşüktür. Bunun en önemli sebeplerinden biri ise kadının işgücü piyasasında olması gereken yerde olmamasıdır. Yukarıda bahsedilen nedenler birtakım engellemeler oluşturur. Medeni durum, eğitim seviyesi, 0-5 yaş arası çocukların varlığı ve sayısı, göç, kadınların çalışmasına yönelik toplumdaki bakış açıları ve bu konu ile alakalı yasal düzenlemelerin yetersizliği gibi faktörler en belirleyici olanlarıdır. Yine kırsal alanda yaşayan kadınların işgücüne katılım oranları kentte yaşayan kadınlara göre farklılık gösterir. Kırsal alanda işgücüne katılım oranlarının daha az olduğu görülmektedir. Kent kavramı bu anlamda öne çıkar. Dolayısıyla yerel yönetimlerdeki kadın istihdamının artırılması sağlanabilirse işgücüne katılım oranı da artacaktır (Korkmaz ve Korkut,2012:41-65).

Belediyeler Türk kamu sektörünün yapılanmasında önemli bir yere sahiptir. Halka en yakın kuruluşlar olan belediyeler büyüklükleri ve taşıdıkları önem göz önüne alınırsa bu yönetimlerde fazla sayıda kadın çalışan bulunması gerekir. Yerel yönetimler kapsamında gelir ve hizmet alanı açısından önemli etkisi bulunan belediyelerde kadın çalışan sayısı hızlı bir artışla devam etmektedir. Ancak yönetici kadrolarında erkek egemen zihniyetin etkisiyle kadın yönetici sayısı istenilen düzeyde değildir (Korkmaz ve Korkut,2012:41-65).

Yerel yönetimler konum ve yapı itibarıyla kadın istihdamı açısından önemli derecede sorumludurlar. Nedeni ise “evden sokağa, iş yerinden komşuluğa, okuldan yola, dinlenme -eğlence yerlerinden acil durum alanlarına, eğitimden hastalık ve sağlığa, evlenmeden ev kurmaya, içtiğimiz sudan yediğimiz meyveye günlük hayatımızın her alanında ve anında yerel yönetimler vardır. Bu yanıyla yerel siyaset genel siyasetten farklı olarak özel alan kamusal alan arasındaki ayrımı ve mesafeyi daraltır (Mazlum,2008:89-92). Bu açıdan bakıldığında gündelik hayatımızda merkezi yönetimden ziyade yerel yönetimler ile ilişki kurarız.

Belediyelerde hizmet götürülen kesimler farklı farklıdır dolayısıyla her kesiminde ihtiyaçları, sorunları ve talepleri farklıdır. Bu herkesin içerisinde en büyük bölüm ise cinsiyettir. Bu her kesim içerisinde kadın olmak demek konuya farklı bakış açısı ile bakmayı ifade eder. Bu anlamda hizmet götürülen yerlerdeki nüfusun yarısını kadınların oluşturduğu göz önüne alınırsa kadınlara yönelik sorunların tespit edilmesi ve bu sorunların giderilmesinde en önemli görev yerel yönetimlerindir. Pek çok alanda görülen cinsiyet eşitsizliklerin kadınların gündelik hayatlarına nasıl yansıtacağını görebileceğimiz alan, yer yerel yönetimlerdir. Bu hizmetler kadınların yaşamlarını kolaylaştırmak ve onların iyi bir konuma gelebilmeleri açısından elzemdir (Alkan,2006:73).

Yerel yönetimler kadınların ihtiyaç ve taleplerini dikkate alarak cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmalıdır. Bunu yaparken sunulan veya sunulamayan pek çok hizmetin kadınların istihdama katılmalarını ölçmek açısından değerli olduğu bilinmelidir. Bu anlamda eğitimde yaygın eğitime yönelik mesleki kurslar ve faaliyetler gerçekleştirilebilir. Kurslar bitince işe yerleşme noktasında sıkıntı yaşayan kadınların belediyelerin danışma ve destek mekanizmalarına ihtiyaçları vardır. Yine yerel yönetimleri kapsamında düzenlenecek faaliyetlerde kadınların görüşü alınmalıdır. İşte bu ve buna benzer pek çok konu kadın istihdamı anlamında önemlidir.

Kadın istihdamı toplumsal, sosyal ve ekonomik kalkınma açısından hem yerel yönetimlerin hem de merkezi yönetimin sorumluluğudur. Kadın istihdamının önündeki engeller ve bunların kaldırılması için gereken politika ve stratejiler uygun platformlarda uygulanmaya konmalıdır. Kadın istihdamı konusunun artık gündem ve politikadan etkilenmeyecek uzun vadeli ve ısrarlı bir şekilde devam ettirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda büyük bir tutumun varlığı yerel yönetimlerde kadın istihdamının önem ve değerinin anlaşılıp bu noktada ele alınmasına olanak sağlar (Kadın Emeği Konferansı,2011).

5. GÖRÜŞME SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İlk çağlardan günümüze kadına karşı yapılan haksızlıklar farklılaşarak süregelmiştir. Sosyal, toplumsal, aile ve bireysel hayatlarında farklı zaman ve yerlerde birçok kadın mağduriyet yaşamıştır. Sosyal hayat içerisinde yer alan çalışma hayatı, kadının var olma sancıları taşıması açısından önemlidir. Bu anlamda yerel yönetimler özelinde belediye'deki kadın çalışanların sözleri gerek çalışma koşulları gerek ekonomik karşılık anlamında, mobinge maruz kalma ve çalışma saatleri gibi konularda açıklayıcı ve değerlidir;

Katılımcı 1'in sorulara verdiği cevap şu şekildedir; *“Çalışma hayatında haksızlığa uğradığımı düşünen her zaman olmuştur muhtemelen. Burası da ister istemez belediye olduğu için siyasi bir kurum. Burada çok fazla emek, alın teri veya liyakat çok fazla değil, yani ister istemez onda da ben bir şey görmüyorum. Herkes kendi ekibi ile çalışmak ister. O yüzden yaşadığımız olaylar oluyor tabiki. Kendimizi izah edemediğimiz, sadece kimliğimiz ile öne çıktığımız. Burada müdür olmuş olmak bile mesela kimi tanıyorsun, neden müdürsün sorularına muhatap olunabiliyor. O yüzden bununla sık karşılaşıyoruz. Birazcık şey düşünüyorum Ben, teknik olmanın şeyini çok güzel gördüm. Teknik insanlarda o çok fazla yok. Yani siz bir Mimarsanız bir Mühendis seniz en azından bir işinizle öne çıkabiliyorsunuz. Ama onun dışında da hukukçu arkadaşlarda olsun yazınsal arkadaşlarda olsun onların daha fazla sıkıntı çektiğini hissediyorum.”*

Katılımcı 2, Ekonomik olarak çalışmanın karşılığını almadığını ve ücretin yeterli olmadığını düşünmektedir. Bunun yanında K.2.'nin sorulara verdiği cevap şu şekildedir; *“Ben kadın STK'sında 5 yıl gençlik başkanlığı yaptım. Orada gelen sorunlarda da genelde bu ast- üst ilişkilerinde olsun ya da atıyorum çalıştığı yerlerde olsun mobinge maruz kaldığını söylüyorlardı. Yani şu an özel sektörde daha fazla mobinge uğrayan çok fazla. Özellikle erkek patronlarından. Ben de çok az bir dönem maruz kaldım ama bundan önce çalıştığım yerde olmuştu. Hem ekonomik anlamda beni sıkıntıya sokmuştu hem de iş anlamında. Güven vermediğini bayanların düşünmeleri beni rahatsız etmişti. Sonuçta aynı işi yapıyorduk. Mezuniyet anlamında da keza bir sıkıntım yoktu ama onu daha çok erkeğin yapabilmesi, işte bu konuda onur kırıcı olmuştu. Beni ayırt edip onu seçmesi, bir iş verdiği zaman o da çok sıkıntı oluyordu. Yaşamıştım bir dönem. Pandemi sürecinde esneklikten yararlandım. Bu konu için de çok memnunum. İki buçuk yaşında kız çocuğum olduğu için ve bırakmadığım için iyi oldu ama genel anlamda sekiz-beş bence çok erken saatte olduğunu düşünüyorum. Çocuklu bir anne olarıktan dokuz ve dört arası mesainin daha uygun olduğunu düşünüyorum.”*

Bu kapsamda verilen cevaplar bize eril zihniyetin devam ettiğini ve bu durumun kadınlar üzerinde baskıya sebep olduğunu gösteriyor. Ayrıca devam eden bu zihniyetin cinsiyetçi yaklaşma arttırdığı ve kadınlar tarafından onur kırıcı olduğunu ve buna benzer farklı duygulara sebebiyet verdiğini gösteriyor. Örneğin; K.1.'in *“...Burada müdür olmuş olmak bile mesela kimi tanıyorsun, neden müdürsün sorularına muhatap olunabiliyor...”* Yine K.2.'nin *“... Sonuçta aynı işi yapıyorduk. Mezuniyet anlamında da keza bir sıkıntım yoktu ama onu daha çok erkeğin yapabilmesi, işte bu konuda onur kırıcı olmuştu...”* gibi söylemler çalışma hayatındaki cinsiyetçi yaklaşımların ve geçmişten gelen önyargıların devam ettiğini ve kadına karşı bakış açısının olumsuz anlamda sürdüğünü gösteriyor. Bazı kesimlerde tek güç ve otoritenin “erkek “olarak görülmesi, kadına karşı duygusal, fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddetin uygulanmasına sebebiyet veriyor. Diğer katılımcıların sorulara verdiği cevaplar benzerlik taşıdığı için bu iki katılımcı ve diğer katılımcıların verdiği cevaplar analiz edilerek yorumlanmıştır.

Ekonomik anlamda da günümüzde çalışma hayatında yaşanan gelir dengesizlikleri ile ilgili hak arayışları artarak devam etmektedir. Ancak yine de günümüzde erkekler kadınlardan daha çok kazanmaktadır. Dünya Ekonomik Forumunun 2015'te yayınladığı Cinsiyet Ayrımı Raporuna (Gender Gap Report) göre aynı işi yapan bir kadın ile bir erkeğin maaşı günümüzden 117 yıl sonra 2133 yılında eşit olabilecektir.

6. SONUÇ

Kadınlar, ilkçağlardan yaşadığımız döneme kadar ekonomik yaşam içerisinde etkin bir konumdadırlar. Fakat, geleneksel yapı kadının ev dışında çalışmasına müsaade etmemiştir. Türkiye'de cumhuriyet ile beraber eğitimde

fırsat eşitliğinin ortaya çıkması ile kadınlar çalışma yaşamına girebilmiştir (Ereş, 2006:47). Çalışma hayatı kadın için ekonomik ve sosyal bir ihtiyaç ile görünür olmuştur. Ancak bu gönüllülük çalışma hayatında kadına birtakım zorluklarla mücadele etmeyi de getirmiştir. Cinsiyete dayalı iş bölümü ve cinsiyet ile alakalı olarak kadınların problemlerini beş madde ile gruplanabilir.

- Eğitim ve mesleki eğitim hayatında yaşanan eşitsizlik
- İş bulmada ve iş hayatında pozisyonlarda yükselmeye yaşanan eşitsizlik
- Emek karşılığında alınan ücretlendirmede eşitsizlik
- Sosyal haklardan faydalanmadaki eşitsizlik
- Cinsel anlamda yaşanan taciz (Kocacık ve Gökkuşluğu,2005:206-207)

Tokman Malatyalı ve Özel Ucuzal'da kadınların çalışma hayatındaki problemlerini 3 madde ile kategorize etmişlerdir;

- Belirli iktisadi sektörlerde yaşanan yoğunluk; iktisadi faaliyet kolları, iş ve meslekler arasında oluşan toplumsal cinsiyet temelli ayrışma ile ilgili problemler
- Formel ve enformel işlerde çalıştırma ile ilgili yoğunlaşmaya yönelik problemler
- İstihdamda bulunan kadınların çalışma sırasında karşı karşıya kaldıkları diğer problemler (Tokman Malatyalı ve Özel Ucuzal ,2013:99)

Kadının çalışma hayatında belirli ekonomik alanlarda yoğunlaşmıştır. Bu yoğunlaşma cinsiyet temelli yoğunlaşmalardır. Kadınlar daha çok hizmet sektöründe eğitim ve sağlık alanlarında çalışmaktadırlar. Uzmanlık isteyen mesleklerde ise kadın sayısı erkeklere göre daha azdır. Yine yönetici rolünde kadın sayısı erkeklere nazaran çok daha azdır.

Çalışma hayatında kadın daha çok düşük ücret, fazla mesai yapma ya da işin verdiği yorgunluğun sonucunda evle ilgili sorumluluklarında yetersizlik problemleri yaşamaktadırlar. Ayrıca kadınlar iş yaşamının zorluğu sebebiyle evlilik ve çocuk yapma gibi konularda ertelemelere gitmek zorunda kalmaktadırlar. Çalışma koşullarındaki sıkıntılar nedeniyle işten ayrılmak isteyen kadına kıdem tazminatının verilmemesi ya da terfi ettirme noktasında geride bırakılmaları da kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları diğer problemlerdendir (Pekel, 2019:35). Bunların dışında sözlü ve psikolojik tacizler, ulaşım sorunları ve cinsiyet temelli bu ve buna benzer birçok sorun kadının çalışma hayatında karşılaştığı ve mücadele etmek zorunda kaldığı durumlardır (Küçük,2015:7).

Geleneksel yaşam ve onun getirdiği kültür ve değerler kadın açısından genel manada ataerkil bir toplum ve ataerkil bir yapıyı ifade eder. Ataerkil toplumların birçoğu kadına ev dışında varlık hakkı tanımamıştır. Ataerkil yapı, cinsiyete dayalı iş bölümü ile kadına sadece ev ve aile ilgili sorumluluklar yükleyerek kadını çalışma hayatından uzak tutmuştur. Kadına yüklenen bu roller kadının sosyal hayat içerisinde aktif katılımını engellemiştir. Ataerkil yapı ile beraber artan toplumsal cinsiyet algısı sebebiyle okula gönderilmeyen kadın, istediği mesleği seçemeyen kadın, ev işleri yüzünden çalışmayan yine kadın olmuştur. Bu sebepler kadını birçok alanda eşitsiz kılarak kadın istihdamının düşük kalmasına sebebiyet vermiştir. Dolayısıyla kadın toplum içerisinde dezavantajlı gruplar arasına girmiştir.

Dezavantajlı grupların ihtiyaç ve isteklerini karşılayabilecek en önemli ve ilk birimler elbette ki yerel yönetimlerdir. Bu anlamda kadının toplumsal hayat içerisinde daha aktif ve görünür olmasını ilk olarak yerel yönetimler sağlamaya çalışmalıdır. “Belediyeler hem görev ve yetkileri hem de yerel yaşamdaki rolleri açısından yerel yönetim sisteminin belkemiğini oluşturur. 2007 istatistiklerine göre ülke nüfusunun %83’ünün belediye sınırları içinde yaşadığı göz önüne alınırsa; belediyelerin yönetim sistemi ve toplumsal yaşamdaki rolleri daha iyi anlaşılır” (Mazlum,2008:66). Bu anlamda yerel yönetimler kadına yönelik hizmetler noktasında politikalar üretip uygulamaya koymalıdır. Gerektiğinde kadın dernekleri ile beraber projeler üretip kadına alan açılmalıdır.

Yerel hizmetler, kadınların bulunduğu durumu ve durduğu yeri kuvvetlendirmek açısından bilhassa önemlidir (Alkan,2006:38). Bu anlamda yerel yönetimlerin kadına dair politikalar üretmesi ve çalışma hayatına katılım noktasında da çalışmalar yapması çok önemlidir. Öncelikle çalışma hayatına katılmak isteyen kadının önündeki ilk engellerden bazıları çocuk ve aile üyelerinden bazılarının bakımındadır. Bu noktada yerel yönetimlerin kreş ve buna benzer çocuk bakımevi ya da yaşlı bakımevleri gibi hizmetler üretmesi kadının çalışma hayatına etkin

katılımında olumlu etkiler yaratacaktır. Ayrıca kadının topluma katkı sağlaması açısından iş bulma noktasında yerel yönetimler birtakım kurum ve kuruluşlar ya da sivil toplum örgütleri ile iş birliği yaparak kadına istihdam alanı yaratmalıdır. Bu iş birliği ile kadınlara gerek kurslar gerek farklı eğitimler verilerek girişimcilik yönlerini güçlendirip bu yönde eğilim göstermelerine ekonomik olarak da destek verilmelidir. Üreten kadına destek olma noktasında da yerel yönetimler pazar alanlarını arttırıp ürettiğini satabilme kolaylığı sağlaması da kadın için önemli katkıyı ifade eder.

Kadınlar açısından değerlendirdiğimizde gerek toplumsal hayat gerekse de çalışma hayatı bağlamında yerel yönetimler kadına dair hizmetlerinde katılımı arttırıcı çalışma ve faaliyetleri arttırmalıdır. Genel manada toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların kırılması adına çalışmalar yaparak plan ve politikalarına bu noktaları daha fazla ve daha hızlı dahil ederek aynı zamanda toplum nazarında kadına dair farkındalığı da arttırmalıdır.

Kadın konusu tarihsel süreç içerisinde farklı perspektiflerde sosyolojik biyolojik ve feminist yaklaşımlarla ele alınmıştır. Kültürden kültüre göre değişen “kadın ve erkek” kimlikleri genel manada hep bir şekilde karışıklıklarla görünür olmuştur. Farklı toplumlarda kadın ve erkeğin üstlendiği rol gereği farklı bakış açıları oluşmuş ve bunun sonucunda farklı beklentiler oluşarak toplumsal cinsiyet terimi konuşulmaya başlanmıştır.

Sosyal ve toplumsal hayatın getirdiği cinsiyet ayrımı söylemi daha çok kadını özne durumuna getirmesiyle kadın “kim” olduğuna dair birtakım anlamlandırmalara girmiş ve süreç devam etmiştir. Kadınlar sosyal ve toplumsal hayat içerisinde bireysel olarak var olabilmenin yolunu çalışma hayatı ile sağlayabileceklerini düşünmüşlerdir. Dolayısıyla bu alanda aktif olmak istiyorlar, ancak günümüzde kadına dair bakış açısı sebebiyle çalışma hayatı kadınlar açısından tam anlamıyla kendilerini ifade edebilecekleri bir alan olmaktan uzak kalıyor. Toplum tarafından kadına yüklenen sorumluluk alanı evi ve ailesidir. Yüklenen bu anlam kadının çalışma hayatında verimsiz, güçsüz, yeteneksiz olacağı kanısını kodluyor. Bu bakış açısı kadını çalışma hayatında birtakım zorluklarla karşı karşıya getiriyor. Baskı, şiddet, dışlanma vb. mağduriyetler kadını sosyal hayat içerisinde geride bırakıyor.

Sektör ve kurumlar açısından farklılık gösteren kadının çalışma koşulları genel manada zorluklar içeriyor. Bu anlamda yerel yönetimler halkın ihtiyaçlarını genel politika ve uygulamalarla yerel düzeyde daha kolay ve ulaşılabilir yaparak farklı politika ve düzenlemelerle kadına destek sağlanmalıdır. Kadınların istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak cinsiyet eşitliği ile birlikte kadın istihdamını arttırmak noktasında gayretli olmalıdırlar.

Atatürk'ün “Bir toplum, bir millet erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelir. Mümkün müdür ki bir toplumun yarısı topraklara zincirle bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselebilsin!” sözü toplumsal kalkınma ve bütünlüğü koruyabilmenin cinsiyet eşitliği kavramı ile sağlanabileceğinin göstergesidir.

KAYNAKÇA

Adaman F., Keyder Ç., (2006). “Türkiye’de Büyük Kentlerin Gecekondu ve Çöküntü Mahallelerinde Yaşanan Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma”, Avrupa Komisyonu Sosyal Dışlanma ile Mücadelede Mahalli Topluluk Eylem Programı 2002-2006 Raporu

Ağar S., (2006). Kamu Kurumları (Hizmet Yerinden Yönetim Kuruluşları) Teorisi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 65,277-310

Alkan A., (2006). Belediye Kadınlara Hizmet Eder, KADER, Ankara

Akıncı, B., (2019). “Presidential Government System Model in Local Governments: Case of Gaziantep Metropolitan Municipality”, Innovative Approaches in Social, Human and Administrative Sciences (Ed. H. Hale Künuçen, Xatire Quliyeva, Yılmaz Seçgin), Ekin Publishing House, Bursa, ss.99-116.

Akıncı, B., Ay, H., (2020). Location of Local Governments in The Government System of The Republic of Turkey: Us And France Case Study, Public Administrative Studies, Akademisyen Kitapevi, Editör: Sefer Yılmaz, Basım sayısı:1, 85-112.

Sayı 135, ISBN:978-605-258-881-9, İngilizce(Bilimsel Kitap)

Aydın A. H., Çamur Ç., (2019). “Türkiye’de Merkezileşme ve Yerelleşme Sorununun Giderilmesinde Adaletin Rolü”, Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,9(18),1777-1198

- Aydın Y., (2011). “Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Gelişim Süreci “, Dış Denetim, 11-20,11,<http://www.sayder.org.tr/e-dergi-turkiyede-yerel-yonetimlerin-gelisim-sureci-12-2-pdf>
- Bilgiç V., (1998). Yerel Yönetimler, 21.yy Yayınevi, Ankara
- Bilgisay H., (2010).” Yerel Yönetim Reformu ve İl Özel İdareleri: Bursa Perspektifinde Bir Analiz”, Yerel Yönetimler Yerel Siyaset ve Kentsel Politikalar, (Ed.Bekir Parlak), Dora Yayınları, Bursa.
- Çakır Ö., (2008). “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamında Dışlanması”, Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, s.31,25-47.
- Çiçek Ş. E., (2012). Türkiye’de Belediyelerin Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmet Politikaları: Batı Akdeniz Örneği, Türkiye Belediyeler Birliği, Ankara.
- Çiçek A., (2014). “Sosyal Belediyecilik Anlayışı: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,16(1), 1-20.
- Çiçek Y., (2014). “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Yerel Yönetimler”, KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 11, sayı:1, 53-64.
- Dökmen Z., (2003). “Çalışma Durumları Farklı Üç Grup Kadında Ruh Sağlığı, Kontrol Odağı İnancı ve Cinsiyet Rolü”, Türk Psikoloji Dergisi, 18(51),111-24.
- Elçi E., (2011). “Türkiye’de “Kadın Olmak” Söylemi, Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması”, Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 31,1-28.
- Eren, V. ve Yılmaz, V. (2018). “Büyükşehir Belediye Yönetiminde Karar Alma Sürecinde Etkinlik ve Verimlilik Problemi: Hatay Örneği”, International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), Vol. 4, Issue 19, pp. 518-533.
- Ereş F., (2006). “Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları”, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, s.19
- Gözübüyük Ş., (2006). Yönetim Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara
- İlkkarcan İ., (1998). “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı 98:75 Yılda Kadınlar ve Erkekler”, İstanbul Tarih Vakfı Yayınları.
- Kaypak, Ş., Yılmaz, V. ve Bimay, M. (2017). “Dijital Çağda Yerel Yönetimler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C.22 Kayfor Özel Sayısı, s. 1798-1813.
- Küçük M., (2015). “ Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, Ekonomi Bilimleri Dergisi, Cilt, Sayı:1
- Kocacık F., Gökçaya V.B., (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, C.Ü.İİBF.Dergisi, Cilt:6 Sayı:1
- Korkmaz A.,Korkut G.,(2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, SDÜ, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17(2),41-65.
- Mazlum S. E., (2008). Kadınlar ve Kadınlar için Yerel Yönetim, Ankara
- Ökmen M., Özer B., (2013). “Türkiye’de Yerel Yönetimler: Yapısal-İşlevsel Görünüm. Sorunlar ve Arayışlar, Türk Dünyasında Yerel Yönetimler”, Türk Dünyası Belediyeler Birliği, İstanbul.
- Pekel E., (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”, N. Kemal Üniversitesi İktisat ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma İktisadi Bölümü, 05(1)
- Sakallı N., (2003). “Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kurumu”, Türk Psikoloji Yazıları, 6(11),s.1-20
- Tokman Malatyalı G., Özel Ucuzal P., (2013). “TC. Kalkınma Bakanlığı Onuncu Kalkınma Planı Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu
- Tunç, A. (2016a). Türk Kamu Personel Yönetiminde Yönetici Kadınların Oranı: Devlet Üniversiteleri Açısından Bir İnceleme. Yasama Dergisi , (32) , 64-80
- Tunç, A. (2016b). Yerel Yönetimlerde Halkla İlişkiler Uygulamaları: Kilis Belediyesi Örneği. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(2), 77-88.

- Yavuz Ö., (2015). “Kadınların Toplumsal Hayata Katılımında Yerel Yönetimlerin Rolü “.İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Yüksek Lisans Tezi.
- Yazıcıoğlu B., (1995). Bu Sistem Değişmeli, Birey Yayıncılık, Erzurum
- DPT ve Dünya Bankası, Female Labor Force Participation in Turkey:Trends,Determinants, anda Policy Framework, Report.No.48508-TR,23,Kasım 2009,s.ix <http://w.w.w.worldbank.org.tr>.
- Kadın Emeği Konferansı (2011). “Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları”, Bildiri Kitabı, Ankara
- MESS İşveren Gazetesi, Şubat 2012,49, s.867
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-p://w.w.w.ksgm.gov. tr
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013).Ankara
- www.migm.gov.tr, (Erişim tarihi: 10.03.2022).