

**T.C**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**YEREL YÖNETİM ARAÇLARININ KADINLARIN ÇALIŞMA  
HAYATINA ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hacer SEVİNÇ**

**Kamu Yönetimi Anabilim Dalı**

**Mahalli İdareler ve Yerinden Yönetim Programı**

**ARALIK, 2024**



**T.C**  
**İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**YEREL YÖNETİM ARAÇLARININ KADINLARIN ÇALIŞMA  
HAYATINA ETKİLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hacer SEVİNÇ**  
**(Y2112.180001)**

**Kamu Yönetimi Anabilim Dalı**

**Mahalli İdareler ve Yerinden Yönetim Programı**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe KAFDAĞLI KORU**

**ARALIK, 2024**

## TEZ SINAV TUTANAĞI

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 22.07.2024 tarih ve 2024/12 sayılı toplantısında oluşturulan jüri üyeleri önünde, 20.12.2024 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Hacer SEVİNÇ'in tezi hakkında oy birliği\* ile kabul\*\* kararı verilmiştir.

### JÜRİ

1. Üye (Tez Danışmanı) : Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe KAĞDAĞLI KORU
2. Üye : Prof. Dr. Levent ÜRER
3. Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Turan ÇAĞLAR

### ONAY

İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
..... tarih ve ..... sayılı kararı

(\*) Oybirliği/Oyçokluğu hâli yazı ile yazılacaktır.

(\*\*) Kabul kararı hâli yazı ile yazılacaktır.

## ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Yerel Yönetim Araçlarının Kadınların Çalışma Hayatına Etkileri” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (20/12/2024)

Hacer SEVİNÇ

## ÖNSÖZ

Kadınların toplumsal hayatta ve iş yaşamında daha fazla yer almaları, günümüz dünyasının önemli sosyo-ekonomik hedeflerinden biridir. Bu çalışma, "Yerel Yönetim Araçlarının Kadınların Çalışma Hayatına Etkileri" başlığı altında, kadınların iş hayatına katılımını etkileyen çeşitli faktörleri incelemekte ve yerel yönetimlerin bu süreçteki rollerini ele almaktadır. Kadın haklarının gelişim süreci, feminist teoriler ve yerel yönetimlerin kadınların istihdamına yönelik sunduğu fırsatlar, bu çalışmanın temel yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Günümüzde kadınların çalışma hayatına katılımını etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurlar toplumsal, bireysel ve örgütsel faktörler gibi geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. Yerel yönetimlerin sağladığı mali, hukuki ve eğitim destekleri ise bu engelleri aşmada önemli bir role sahiptir. Çalışma kapsamında bu araçların kadınların iş hayatına olan etkileri derinlemesine ele alınmış ve kadın istihdamının artırılmasına yönelik çözümler sunulmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanmasında desteğini esirgemeyen çok değerli Dr. Öğr. Üyesi Tuğçe KAFDAĞLI KORU hocama, araştırma sürecinde yardımını aldığım meslektaşlarıma ve bana her zaman destek olan kızım Aleyna SEVİNÇ'e teşekkürü bir borç bilirim.

Bu çalışmanın, kadınların iş hayatına katılımını artırmaya yönelik yerel yönetim araçları üzerine yapılan araştırmalara katkı sağlayacağına ve gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutacağına olan inancım tamdır.

Aralık,2024

Hacer SEVİNÇ

# YEREL YÖNETİM ARAÇLARININ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına olan etkilerini incelemektir. Özellikle yerel yönetimlerin kadınların istihdamına yönelik politikaları, programları ve uygulamalarının kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Araştırmada, literatür taraması yöntemi kullanılmaktadır. Çalışmada incelenen literatür kaynakları, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına etkilerini ele alan bilimsel makaleler, kitaplar, raporlar ve tezler gibi çeşitli türlerdeki yazılı materyallerden oluşmaktadır. Elde edilen literatür kaynakları, belirlenen kriterlere göre değerlendirilerek araştırmanın amacına yönelik bilgi ve bulgular içerenler seçilmiştir. Seçilen çalışmalar, doküman analizi ile analiz edilerek, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına olan etkilerine dair mevcut bilgi birikimi ortaya konmaktadır. Yapılan literatür taraması sonucunda, yerel yönetimlerin kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmek amacıyla mali, hukuki düzenleyici, eğitim ve istihdam araçları gibi çeşitli politikaları kullandığını görülmüştür. Buna göre mali teşviklerin (vergi indirimleri, düşük faizli krediler) kadın girişimcilerin iş hayatına katılımını artırdığı ve ekonomik büyümeye katkı sağladığı belirlenmiştir. Hukuki düzenlemelerin (toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları) kadınların iş gücüne katılımını teşvik ettiği ve engelleri azalttığı gözlemlenmiştir. Eğitim programlarının (mesleki gelişim kursları, iş bulma destekleri) kadınların iş piyasasında güçlenmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin kadınların iş gücüne katılımlarını artırdığı ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağladığı belirtilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yerel yönetimler, Yerel Yönetim Araçları, Kadın İstihdamı

# **EFFECTS OF LOCAL GOVERNMENT INSTRUMENTS ON WOMEN'S WORKING LIFE**

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to examine the effects of local government tools on women's working life. In particular, the effects of local governments' policies, programs and practices regarding women's employment on women's participation in the workforce are evaluated. The literature sources examined in the study consist of various types of written materials such as scientific articles, books, reports and theses addressing the effects of local government tools on women's working life. The obtained literature sources were evaluated according to the determined criteria and those containing information and findings for the purpose of the research were selected. Selected studies are analyzed with content analysis to reveal the current knowledge on the effects of local government tools on women's working life. As a result of the literature review, it was seen that local governments use various policies such as financial, legal regulatory, education and employment tools in order to increase women's participation in the workforce and strengthen their economic independence. Accordingly, it has been determined that financial incentives (tax deductions, low-interest loans) increase the participation of women entrepreneurs in business life and contribute to economic growth. It has been observed that legal regulations (gender equality policies, vocational training courses) encourage women's participation in the workforce and reduce barriers. It has been emphasized that training programs (vocational development courses, employment support) help women to become stronger in the labor market and advance in their careers. Additionally, it has been stated that nursery and child care services increase women's participation in the workforce and contribute to gender equality.

**Keywords:** Local governments, Local Government Tools, Women's Employment

## İÇİNDEKİLER

|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| ONUR SÖZÜ .....                                                    | iii |
| ÖNSÖZ.....                                                         | iv  |
| ÖZET.....                                                          | v   |
| ABSTRACT .....                                                     | vi  |
| İÇİNDEKİLER .....                                                  | vii |
| KISALTMALAR LİSTESİ.....                                           | ix  |
| ÇİZELGELER LİSTESİ.....                                            | x   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ.....                                              | xi  |
| I. GİRİŞ.....                                                      | 1   |
| II. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE .....                            | 9   |
| A. Kadın, Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatına Katılımı ..... | 9   |
| 1. Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Gelişmeler .....            | 10  |
| 2.Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar.....                        | 11  |
| a.Kadınların Kariyer Engelleri .....                               | 12  |
| b.Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller.....                 | 13  |
| c.Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller.....                  | 15  |
| d.Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller .....                 | 17  |
| B.Teorik Çerçeve .....                                             | 19  |
| 1.Birinci Dalga Feminizm .....                                     | 20  |
| 2.İkinci Dalga Feminizm.....                                       | 21  |
| 3.Üçüncü Dalga Feminizm.....                                       | 21  |
| 4.Dördüncü Dalga Feminizm .....                                    | 22  |
| C. Tarihsel Süreçte Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı .....  | 22  |
| 1.Dünya’da Kadının Durumu ve Statüsü .....                         | 22  |

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.Tarihsel Süreçte Türkiye’de Kadının Durumu ve Statüsü ..... | 24        |
| a.İslamiyet’ten Önce Kadın.....                               | 24        |
| b.İslamiyet ve İslamiyet’ten Sonrasında Kadın .....           | 28        |
| c.Osmanlı Devletinde Kadın .....                              | 30        |
| d.Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Feminist Hareketler.....      | 35        |
| e.Cumhuriyet’ten Günümüze İstatistiklerle Kadın .....         | 39        |
| D.Yerel Yönetimler.....                                       | 42        |
| 1.Yerel Yönetim Türleri .....                                 | 44        |
| a.İl Özel İdaresi .....                                       | 44        |
| b.Belediye .....                                              | 45        |
| c.Köy .....                                                   | 46        |
| 2.Yerel Yönetimlerin Önemi .....                              | 46        |
| <b>III. YEREL YÖNETİM ARAÇLARININ KADINLARIN ÇALIŞMA</b>      |           |
| <b>HAYATINA ETKİLERİ .....</b>                                | <b>48</b> |
| A. Yerel Yönetim Araçları .....                               | 48        |
| 1. Mali Araçlar .....                                         | 49        |
| 2. Hukuki ve Düzenleyici Araçlar .....                        | 52        |
| 3. Eğitim Araçları .....                                      | 56        |
| 4. İstihdama Yönelik Araçlar .....                            | 59        |
| B. Bulgular .....                                             | 63        |
| 1. Mali Araçlar .....                                         | 63        |
| 2. Hukuki ve Düzenleyici Araçlar .....                        | 67        |
| 3. Eğitim Araçları.....                                       | 70        |
| 4. İstihdama Yönelik Araçlar .....                            | 72        |
| <b>IV. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>                            | <b>75</b> |
| <b>V. KAYNAKÇA .....</b>                                      | <b>80</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                                          | <b>94</b> |

## KISALTMALAR LİSTESİ

|             |                                    |
|-------------|------------------------------------|
| <b>ABD</b>  | : Amerika Birleşik Devletleri      |
| <b>Akt.</b> | : Aktaran                          |
| <b>Çev.</b> | : Çeviren                          |
| <b>DPT</b>  | : Devlet Planlama Teşkilatı        |
| <b>Edt.</b> | : Editör                           |
| <b>İBB</b>  | : İstanbul Büyükşehir Belediyesi   |
| <b>KAYA</b> | : Kamu Yönetimi Araştırması        |
| <b>KOBİ</b> | : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler |
| <b>MEB</b>  | : Milli Eğitim Bakanlığı           |
| <b>Vb.</b>  | : Ve benzeri                       |
| <b>Vd.</b>  | : Ve Diğerleri                     |

## ÇİZELGELER LİSTESİ

|                                                                                           |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Çizelge 1 Kadın İstihdamını Artıran Politikalar .....                                     | 48 |
| Çizelge 2 Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi .....                                      | 48 |
| Çizelge 3 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları .....                                   | 49 |
| Çizelge 4 Kadın Girişimciliği Destekleme .....                                            | 49 |
| Çizelge 5 Yerel Yönetimlerin Mali Araçlarına Yönelik Çalışmalar .....                     | 50 |
| Çizelge 6 Yerel Yönetimlerin Hukuki ve Düzenleyici Araçlarına Yönelik<br>Çalışmalar ..... | 54 |
| Çizelge 7 Yerel Yönetimlerin Eğitim Araçlarına Yönelik Çalışmalar .....                   | 57 |
| Çizelge 8 Yerel Yönetimlerin İstihdama Yönelik Araçlara İlişkin Çalışmalar .....          | 60 |
| Çizelge 9 İBB Kadın Dayanışma Pazarı ve Diğer Etkinlik Raporu (2020-2023) .....           | 64 |
| Çizelge 10 İBB Kadın Girişimciliği Destekleme Raporu (2014-2024) .....                    | 66 |
| Çizelge 11 İBB Kadın Girişimciliği Destekleme Raporu (2014-2024).....                     | 66 |
| Çizelge 12 İBB Hukuki Düzenleme Faaliyetleri ve Etkileri (2014-2023) .....                | 67 |
| Çizelge 13 İBB Kadın Çalışan Oranı (2020-2023) .....                                      | 69 |
| Çizelge 14 İBB Kadın Personel Dağılımı (2020-2023) .....                                  | 69 |
| Çizelge 15 İBB Hukuki Düzenlemeler Raporu (2014-2024) .....                               | 70 |
| Çizelge 16 İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Kadın istihdam Programları (2024) .....            | 71 |
| Çizelge 17 İBB Hayat Boyu Öğrenme- Kadın istihdam (2019-2024) .....                       | 71 |
| Çizelge 18 İBB Mesleki Eğitim Merkezi Raporları (2014-2024).....                          | 71 |
| Çizelge 19 İBB Kadın İstihdamını Destekleyen Eğitim ve Projeler (2014-2024) .....         | 72 |
| Çizelge 20 İBB Mesleki Eğitim Merkezi Raporu .....                                        | 72 |
| Çizelge 21 İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Kadın istihdam (2020-2024) .....                   | 73 |
| Çizelge 22 İBB İstihdam Teşvik Programı Raporu (2014-2024).....                           | 73 |
| Çizelge 23 İBB'nin Kadın İstihdamını Destekleyen Programlar (2014-2024) .....             | 73 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1 Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Yerel Yönetim Araçları .....       | 7  |
| Şekil 2 Kadının Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı (Baş, 2024: 25) .. | 15 |
| Şekil 3 Kadın Nüfusunda Yaşanan Değişim (1927-2023) (TUİK) .....               | 39 |
| Şekil 4 Kır Kent Nüfus Oranı (1927-2023) (TUİK) .....                          | 40 |
| Şekil 5 İstihdam Oranı (1937-2023) (TUİK) .....                                | 41 |



## I. GİRİŞ

Adil bir toplum yapısının oluşturulabilmesi, toplumu oluşturan her bireyin cinsiyet, yaş, inanç, köken gibi ayrımlar gözetilmeksizin eşit haklardan adil bir biçimde yararlanmasına bağlıdır. Sürekli kalkınmanın ve bireylerin daha iyi yaşam koşullarına ulaşabilmesinin sağlanabilmesi ise eğitim, sağlık hizmetleri, iş gücü, güvenlik ve toplumsal hayat gibi çeşitli alanlarda bireylerin kendilerine tanınan hakları, eşitlik prensibi çerçevesinde kullanabilmelerine bağlıdır. Dünya nüfusunun yarısından fazlasını oluşturan kadınlar, çoğunlukla bulundukları toplum, kültür ve aile yapıları tarafından belirlenen farklı rollerle karşılaşmaktadır. (Tunç vd., 2015: 7-15). Bu rollerin gerektirdiği beklentiler doğrultusunda hareket etmek zorunda kalmaları, kadınların eşit haklardan yeterince faydalanmalarını engelleyebilmektedir (Ateş vd., 2018: 137). Ataerkil toplum yapısı içinde yaşayan kadınlar, genellikle yaşamlarını erkek denetimi altında sürdürmek zorunda bırakılmışlardır. Kadınlar, evlenmeden önce ailedeki erkeklerin kontrolü altında yaşamış; evlilikle birlikte ise eşleri ve erkek çocuklarının oluşturduğu baskılarla yüzleşmek zorunda kalmışlardır. (Yaylı ve Eroğlu, 2015: 506). Bu baskılar nedeniyle kadınların sosyal hayata katılımları hiçbir dönemde erkeklerle eşit düzeyde olmamıştır. Kadınların toplumdaki rolleri genellikle ev ve aile içinde sınırlı kalmıştır (Yücel ve Kutlar, 2020: 152). Toplumdaki yerlerini doğrudan etkileyen eşitsizliklere karşı kadınlar uzun yıllardır mücadele etmektedirler. 20. yüzyılın ilk yıllarında, sosyal ve siyasi hakları konusunda kadınlar kayda değer ilerlemeler göstermişlerdir (Çelik, 2019: 1). Bu bağlamda tarih boyunca kadınlara seçme ve seçilme hakkı (1930, 1934) gibi adımların yanı sıra uluslararası alanda CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi-1981) gibi önemli gelişmeler kaydedilmiştir (Yücel ve Kutlar, 2020: 152). Bu ilerlemeler kadınların siyasal ve toplumsal yaşama katılımı ile kadın imajında belirgin dönüşümlere yol açmaktadır. Geleneksel olarak kabul gören "özverili anne, iyi eş" rolü, günümüzde liberal düşüncelerin etkisiyle ekonomik bağımsızlık, kariyer odaklılık ve çağdaşlık vurgusu yapan bir "modern kadın" kimliğiyle değişmektedir. Bu değişim, kadınların toplumsal rollerini ve

algılarını yeniden şekillendirmekte, sosyal ve ekonomik alandaki katılımlarını artırmaktadır (Ateş vd., 2018:138). Bu alandaki ilerlemelerde, merkezi yönetim organlarının yanı sıra, vatandaşların kolayca erişebileceği yerinden yönetim birimlerinin de kadınlara yönelik çalışmalarında toplumsal cinsiyet ilkesine dayalı yeni modeller geliştirmesi, bu uçurumunun daralmasına yardımcı olacaktır. (Yücel ve Kutlar, 2020: 153). Nitekim kamu yönetiminin farklı düzeyleri arasında yerel yönetim araçları, kamu sektöründe “kadın ve erkeğin dengeli varlığının” etkisini uygulamak ve değerlendirmek için daha fazla fırsat sunmaktadır (Martínez-Córdoba vd., 2023: 273).

Araştırmanın temel sorusu şu şekildedir:

Yerel yönetim araçları kadınların çalışma hayatını nasıl etkiler?

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

**H1:** Belediyelerin kadın girişimcilere yönelik sunduğu mali teşvikler, kadınların iş gücüne katılımını artırır.

**H2:** Kadın istihdamına yönelik hukuki düzenlemeler, belediyelerde kadın çalışan oranını artırır.

**H3:** Kadınlara yönelik mesleki eğitim programlarına katılım, kadınların istihdam oranını artırır.

**H4:** Belediyelerin kadınlara yönelik istihdam teşvik programları, kadın iş gücü oranını artırır.

Yerel yönetim araçları, yerel yönetimlerin hizmet sunma, yönetim ve denetim işlevlerini gerçekleştirmek için kullandığı mekanizmalar, yöntemler ve kaynaklar olarak tanımlanmaktadır. Bu araçlar, yerel yönetimlerin etkinliklerini artırmak, toplumsal ihtiyaçları karşılamak ve yerel halkın yaşam kalitesini iyileştirmek amacıyla çeşitli alanlarda kullanılmaktadır. Yerel yönetim araçları, kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak ve iş yaşamında daha etkin rol almalarını sağlamak açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu durum önceki araştırma sonuçlarıyla da ortaya konulmaktadır. örneğin Meriç ve Hakan’ın (2014: 136) araştırmasına göre mali araçlar, yerel yönetimlerin kadın girişimcilere yönelik bütçe programları sunmasını sağlayarak, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımını teşvik etmektedir. Sarıbaş’ın (2022: 167) çalışmasına göre yerel yönetimlerin kadın

girişimcilere yönelik sunduğu kredi ve hibe programları, önemli bir yerel yönetim aracı olarak değerlendirilmektedir. Kadın girişimcileri teşvik etme sürecinde, kırk yaş altı kadınlara öncelik tanınması, bu gruptaki kadınların avantajlı kabul edilmesi ve %70'e varan hibe desteğinden yararlandırılması, kadın girişimciliğini desteklemektedir. Ayrıca, kadınlara ek olarak sağlanan %10 hibe desteği, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için umut verici bir adım olarak değerlendirilmektedir. Bu tür politikalar, kadınların ekonomik hayata katılımını teşvik etmek için önemli bir role sahiptir.

Yönetim araçları, kadınların yerel yönetimlerde ve karar alma mekanizmalarında temsil edilmesini artırmak amacıyla da kullanılabilir; bu sayede toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirilip uygulanabilmektedir. Gençkaya ve Yanar (2021: 4) çalışmalarına göre, cinsiyet dengesinin gözetildiği toplumsal yapıların desteklenmesi, her yerel yönetim birimi için bağımsız ve özgün bir gaye oluşturulmasını gerektirir. Toplumsal cinsiyete duyarlı yerel yönetim anlayışının ise iki temel gayesi bulunmaktadır. İlk gayesi, kadınların yerleşim yerlerinin gelişimine katılımını artırmaktır. İkinci gayesi, siyasal süreçlerde ve karar alma mekanizmalarında kadınların ve erkeklerin cinsiyet eşitliği bilinci ve yetkinliklerini artırmaktır. Başka bir deyişle, yerel yönetim süreçlerinin tüm aşamalarında (politika geliştirme, planlama, bütçe tahsisi, program oluşturma, yerel hizmet sunumu ve performans izleme) mevcut cinsiyet eşitsizliklerini göz önünde bulunduracak yöntemlerin tasarlanması ve uygulanması gereklidir. Cinsiyet dengesinin yerel yönetişimin her seviyesinde sağlanması, önemli bir gösterge olarak kabul edilir. Ancak, yerel yönetim süreçlerine daha fazla kadının iştiraki ve cinsiyet eşitsizliklerinin yerel yönetimlerin faaliyetleriyle azaltılması, sürdürülebilir sonuçlar doğuracaktır. Bu yaklaşım, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir adımdır (Gençkaya ve Yanar, 2021: 4). Bu bağlamda hizmet verdikleri bölgelerin ve bu bölgelerde yaşayanların hemen hemen tüm ihtiyaçlarıyla ilgilenme yükümlülüğü olan yerel yönetimler, kadın çalışmalarına gün geçtikçe daha fazla önem vermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine, kadına şiddetin önlenmesine, kadın istihdamına ve eğitime yönelik alanlarda birçok çalışma yapmaktadır. Kadınlar için yapılan meslek edindirme kursları, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltmaya yönelik çalışmalar ve kadınların varlığı üzerine yapılan güçlendirme çabaları, belediyelerin girişimleri arasında giderek artan bir eğilim

göstermektedir. Kadınların çalışma hayatına girmesinin önündeki engellerin kaldırılması, çalışma hayatında eşit şekilde ve oranda yer almaları için yapılan bu çalışmalarla birlikte, kadınların çalışma hayatında kalabilmelerini engelleyen faktörlerin ortadan kaldırılması ve çalışma hayatında karşılaştıkları diğer sorunların giderilmesi için yerel politikalar, çalışmalar, sosyal destekler, eğitim ve faaliyetler birer yerel yönetim aracı olarak kullanılmaktadır (Altıntaş ve Kozak, 2023: 127-128). Sosyal politikalara örnek teşkil edecek yerel yönetim uygulamaları, devletin küçültülmesini ve yeniden yapılandırılmasını sağlamak amacıyla yaygınlaştırılmaktadır. Türkiye'deki belediyelerin hemen hepsi, büyüklüklerine ve sahip oldukları kaynaklara göre, kadınların eğitimi ve sağlığına yönelik hizmetler, demokratik yönetime katılmaları ve kadın istihdamı için hizmetler, kadına yönelik şiddete karşı hizmetler ve diğer sosyal hizmetler sunmaktadır (Koçum, 2013: 65).

Çalışma, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına etkilerini anlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda yerel düzeyde nasıl bir rol oynayabileceğini belirlemek açısından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları anlamak ve yerel yönetimlerin bu zorlukları azaltmak için nasıl bir rol oynayabileceğini anlamak için önemli bir adım olabilir. Bu doğrultuda oluşturulan bu çalışma, üç ana bölümden meydana gelmektedir.

Bu araştırmanın birinci bölümünde, kavramsal ve kuramsal çerçevede kadın, kadın hakları ve kadının çalışma hayatına katılımı ele alınacaktır. Ayrıca feminist hareketler ve kadın düşüncesinin gelişimi de değerlendirilecektir. Kadınların çalışma hayatına yönelik gelişmeler ve istihdamı etkileyen unsurlar, kariyer engelleri ve toplumsal, bireysel ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller gibi konular ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bu bölümde, yerel yönetimlerin tanımı ve özellikleri ele alınacak, Türkiye'deki yerel yönetimlerin tarihsel evrimi ve çeşitli yerel yönetim türleri (il özel idaresi, belediye, köy) incelenecektir. Ayrıca, yerel yönetimlerin rolü ve fonksiyonları ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

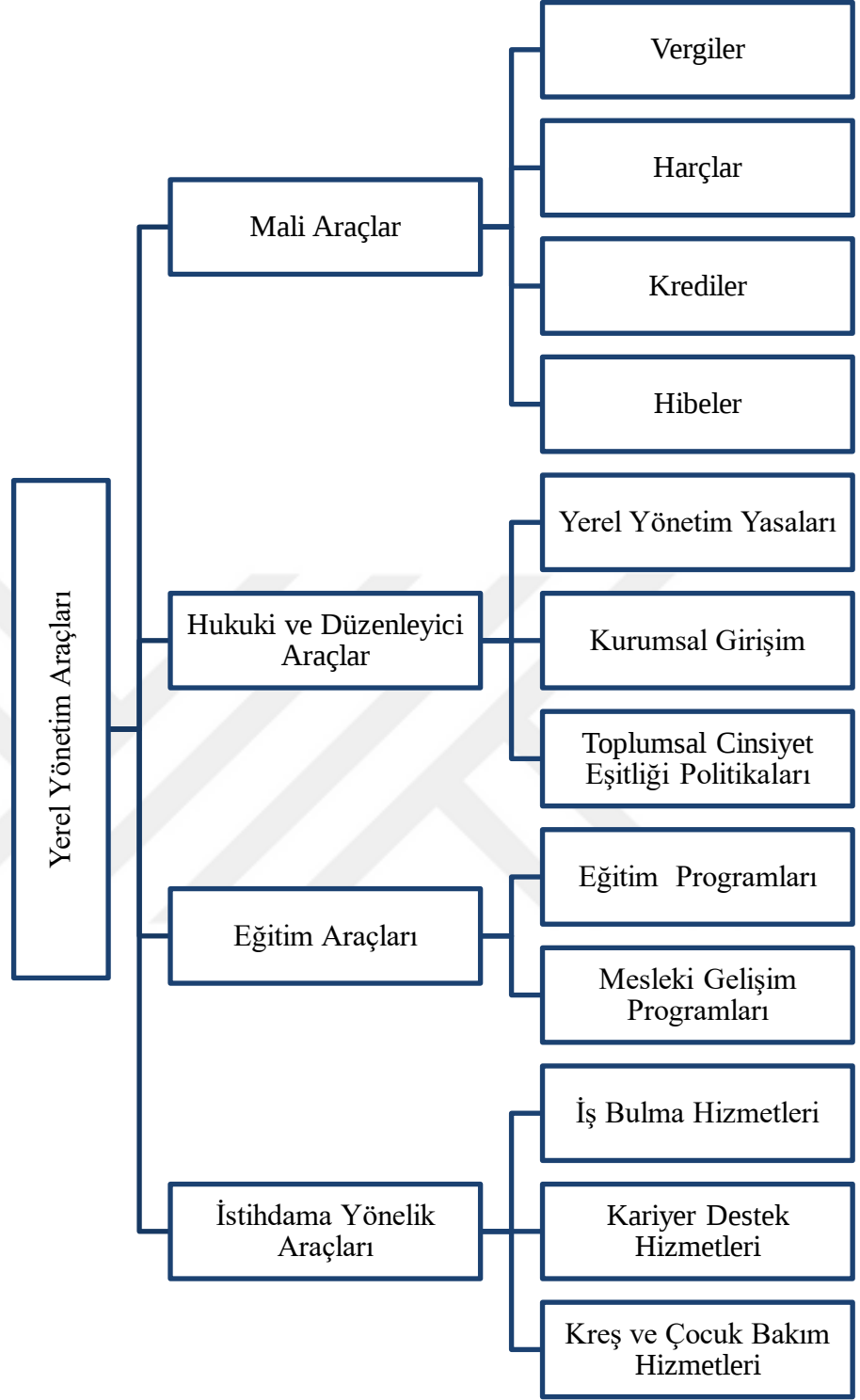
İkinci bölümde, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına etkileri incelenecektir. Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, bulguları ve yorumları sunulacak ve yerel yönetim araçları (mali araçlar, istihdama yönelik araçlar, eğitim araçları, hukuki ve düzenleyici araçlar) hakkında kapsamlı bilgiler verilerek, mali araçların, hukuki ve düzenleyici araçların, eğitim araçlarının ve istihdama yönelik araçların kadınların çalışma hayatına olan etkileri ayrıntılı olarak analiz edilecektir.

Son bölümde, çalışmanın sonuç ve önerileri ele alınacaktır. Bu bölümde, araştırmanın bulgularına dayanarak, kadınların çalışma hayatına katılımını artırmak için önerilerde bulunulacaktır. Araştırmanın genel sonuçları özetlenerek, kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar ve stratejiler değerlendirilecektir.

Bu çalışmanın amacı, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına olan etkilerini incelemektir. Özellikle yerel yönetimlerin kadınların istihdamına yönelik politikaları, programları ve uygulamalarının kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Önceki araştırma bulgularından hareketle, bu çalışmada literatürde mevcut olan veriler gözden geçirilmekte ve yerel yönetim araçlarının kadın çalışma hayatına etkileri sistematik olarak analiz edilmektedir. Araştırmada, literatür taraması yöntemi kullanılmaktadır. Literatür taraması, belirli bir konu hakkında mevcut olan bilgi ve bulguları sistematik olarak toplayıp analiz etmeyi amaçlayan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, konu hakkında daha önce yapılmış olan çalışmaları inceleyerek, mevcut bilgi birikimini ortaya koymayı ve araştırma sorularına yönelik kapsamlı bir bakış açısı sunmayı sağlar (Knopf, 2006: 128-130). Literatür taraması, belirli bir konu veya alan hakkında daha önce yapılmış olan araştırmaların, makalelerin, raporların ve diğer ilgili kaynakların sistematik bir şekilde toplanması, incelenmesi ve analiz edilmesidir. Bu süreçte, ilgili literatür kaynakları belirli kriterler doğrultusunda seçilir ve değerlendirilir. Literatür taraması, araştırma sorularına cevap ararken mevcut bilgi ve bulguları derinlemesine anlamaya ve yorumlamaya yardımcı olur. Bu araştırmada literatür taramasının tercih edilme nedeni, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına etkilerini daha önce incelemiş olan çalışmaların bulgularını sistematik olarak değerlendirmektir. Literatür taraması, konu hakkında geniş bir perspektif sunarak, mevcut bilgileri bütüncül bir şekilde ele almaya olanak tanır. Ayrıca, literatürde yer alan farklı yaklaşımlar ve bulgular karşılaştırılarak, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına etkilerine dair daha kapsamlı ve güvenilir sonuçlar elde edilmesi sağlanır.

Çalışmada incelenen literatür kaynakları, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına etkilerini ele alan bilimsel makaleler, kitaplar, raporlar ve tezler gibi çeşitli türlerdeki yazılı materyallerden oluşmaktadır. Bu bağlamda veri toplama süreci, literatür taramasının ilk adımı olarak belirli kriterler doğrultusunda ilgili literatür kaynaklarının belirlenmesi ile başlamaktadır. Bu süreçte, akademik veritabanları, kütüphaneler ve dijital arşivler gibi kaynaklar taranarak, yerel yönetim

araçlarının kadınların çalışma hayatına etkilerini inceleyen çalışmalar toplanmıştır. Elde edilen literatür kaynakları, belirlenen kriterlere göre değerlendirilerek araştırmanın amacına yönelik bilgi ve bulgular içerenler seçilmiştir. Seçilen çalışmalar, doküman analizi ile analiz edilerek, yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına olan etkilerine dair mevcut bilgi birikimi ortaya konmaktadır. Doküman analizi, yazılı, görsel veya işitsel materyallerin sistematik ve objektif bir şekilde incelenmesi ve anlamlandırılması amacıyla kullanılan bir araştırma yöntemidir. Bu yöntem, belirli bir metindeki temalar, kavramlar ve kategoriler arasında ilişkiler kurarak, metnin içeriğini derinlemesine anlamayı ve yorumlamayı sağlar. İçerik analizi, araştırmacıların belirli bir konu hakkında mevcut bilgi birikimini sistematik olarak değerlendirmelerine ve bu bilgileri düzenlemelerine olanak tanır (Drisko ve Maschi, 2016: 145). Bu bağlamda çalışmada literatür taraması sırasında elde edilen veriler kategorilere ayrılarak, temalar belirlenmiştir. Söz konusu temalar şekil 1’te gösterilmektedir.



Şekil 1: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Yerel Yönetim Araçları

Kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak yerel yönetimlerin kullanabileceği araçları mali, hukuki ve düzenleyici, eğitim ve istihdam araçları olmak üzere dört ana kategori altında toplamaktadır.

Mali Araçlar başlığı altında vergiler, harçlar, krediler, hibeler ve girişimcilik destekleri yer almaktadır. Bu araçlar, kadın girişimcileri ve işletmeleri mali olarak desteklemek amacıyla kullanılmaktadır. Vergi indirimleri ve muafiyetler, düşük faizli krediler ve geri ödemesiz hibeler gibi mali teşvikler, kadınların iş hayatına katılımını teşvik edici niteliktedir.

Hukuki ve Düzenleyici Araçlar ise yerel yönetim yasaları, yönetmelikler, yerel planlama belgeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından oluşmaktadır. Bu araçlar, yasal ve düzenleyici çerçevede kadınların iş gücüne katılımını artırmayı hedeflemektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engelleri azaltmayı amaçlamaktadır.

Eğitim Araçları kapsamında eğitim programları ve mesleki gelişim programları yer almaktadır. Bu araçlar, kadınların bilgi ve becerilerini artırarak, iş gücüne katılımlarını desteklemektedir. Eğitim programları, kadınların iş hayatında ihtiyaç duydukları yetkinlikleri kazanmalarına yardımcı olurken, mesleki gelişim programları ise mevcut çalışan kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlamaktadır.

İstihdama Yönelik Araçlar arasında ise iş bulma hizmetleri ve kariyer destek hizmetleri bulunmaktadır. Bu araçlar, kadınların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmaktadır. İş bulma hizmetleri, kadınlara uygun iş fırsatları sunarken, kariyer destek hizmetleri ise kadınların kariyer planlamalarında onlara rehberlik etmektedir.

Çalışmada bu kategorilere ilişkin önceki araştırma bulguları özetlenecek ve yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına olan etkilerine dair mevcut bilgi birikimi ortaya konacaktır.

## **II. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE**

### **A. Kadın, Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatına Katılımı**

İnsanlığın yaşam yolculuğunun başladığı yıllarda kadınların fiziki güce dayalı bir işbölümünü içeren bir toplumsal yapıda yer alması, işbölümüne aktif ve eşit bir şekilde katılamamalarıyla sonuçlanmıştır. Geleneksel değer ve yargılar doğrultusunda şekillenen işgücü piyasaları, kadınları en düşük değerli emek konumuna itmiş ve işverenlerin kolayca işe alıp çıkarabileceği bir işgücü oluşturmuştur. 1980'li yıllardan itibaren piyasa ekonomisi kendi gelişimini artırmak için uygun altyapıyı oluşturmuş, lakin iş gücünün eşitlik ve insani yönlerini sürekli ihmal etmiştir. (Yılmaz, 2018: 63). Uluslararası yarışın artmasıyla birlikte, iş gücü uluslararası bir boyut kazanmış ve bu gelişme, kadın emeğinin enformel bir hale gelmesini hızlandırmıştır. Zaman içerisinde toplumların modernleşmesi, özellikle Sanayi Devrimiyle birlikte artan işgücü ihtiyacı sonucunda, kadınlar iş gücünde daha belirgin bir şekilde yer almaya başlamış ve bu durum daha sonra çıkan dünya savaşlarıyla ivme kazanmıştır. Tüm bu gelişmelerin sonucunda kadınlar aktif olarak çalışma hayatına girmiş, tüm mesleklerde yer almaya ve ekonomik gelir elde etmeye başlamıştır. Sosyal ve ekonomik gelişmeler kadının sosyal ve mesleki yaşamdaki rolünü genişletmiştir. Bu gelişmelere paralel olarak kadınlar da kariyer anlamında ilerleme kaydetmiştir (Çitil, 2022: 379-380). Tüm bu olumlu gelişmelere rağmen kadınlar tüm dünyada özellikle örgütsel yaşamda ancak belli ölçüde temsil edilebilme olanağına sahip olmaktadır.

Cinsiyet farklılığı, insanlığın varoluşundan bu yana sosyal, kültürel ve ekonomik sistemlerin oluşumunda ve şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. İlk dönemlerde erkekler, grubun avlanma, barınma ve korunma ihtiyaçlarından sorumluyken, kadınlar ise yiyecek toplama ve çocuk yetiştirme görevini üstlenmiştir (Beauvoir, 2019: 79). Fiziksel farklılıklar temelinde ilkel toplumlarda yiyecek teminine yönelik ortaya çıkan bu rol farklılıklarının, cinsiyete dayalı ilk ekonomik işbölümüne yol açtığı öne sürülmektedir (Çitil, 2022: 381).

## 1. Kadınların Çalışma Hayatına Yönelik Gelişmeler

Kadınların çalışma hayatına dahil olmaya başlaması ile birlikte kadınların iş hayatına dahil olmalarını teşvik etmek amacıyla aile yaşamlarını da ihmal etmemeleri için çeşitli kolaylıklar sağlanmıştır. Kadınlar için iş ve ev arasında denge kurabilmeleri adına düzenlemeler yapılmış, ev ve aile sorumluluklarından tamamen kopmamaları sağlanmıştır. İş hayatında kadınların özlük hakları güvence altına alınmış, cinsiyet temelli eşitsizliklerin önüne geçilmeye çalışılmış ve kadınların statüleri güçlendirilmiştir. Kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanarak, haklarını geliştirici kamu kurumları oluşturulmuştur (Baş, 2024: 39-40). Kadınlara yönelik ön yargıların kırılması için çalışmalar yapılmış, kamuoyuna kadınların güvenilir olduğu mesajı verilmiş ve toplumun kadınlara bakış açısı değiştirilmeye çalışılmıştır. Özel sektörde kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla işverenlere teşvikler sağlanmış ve kadın istihdamı sürekli olarak teşvik edilmiştir. Ayrıca siyasal alanda da kadınların daha fazla görev alması teşvik edilerek, bakanlık, milletvekilliği ve siyasi parti temsilciliği gibi çeşitli görevlerde kadınların yer alması sağlanmış ve tüm kadınlar için ilham verici olması amaçlanmıştır (Korkmaz ve Arısoy, 2018: 306-308). Türkiye’de kadınların çalışma hayatına aktif şekilde katılabilmeleri için yakın geçmişte devlet tarafından çeşitli önemli adımlar atılmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) bünyesinde 1987 yılında kurulan Kadına Yönelik Politikalar Kurulu bunların ilkidir. Bu kurul sayesinde kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamıyla ilgili çalışmalar ivme kazanmıştır. Bir diğer önemli gelişme ise 1990 yılında kurulan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’dür. Bu birim, günümüzde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde kadın haklarının geliştirilmesi ve çalışma hayatında etkin olmaları için çalışmalar yürütmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda da kadınların çalışma hayatında daha fazla imkân elde etmelerini sağlayan birçok düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeler arasında, kadınlara mesleki eğitimlerin verilmesi, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların üst düzey pozisyonlara yükseltilmesi, çalışma ücretlerinin eşitlikçe belirlenmesi ve bedensel güç gerektiren işlerde kadınların çalıştırılmasının yasaklanması gibi konular bulunmaktadır (Gül vd., 2014: 170-171). Bu düzenlemeler kadınların sosyal ve ekonomik statülerini güçlendirme ve işgücü piyasasında daha etkin bir rol oynamalarını sağlama amacı gütmektedir. Kadınlara erkekler arasındaki işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin azaltılması amaçlanmaktadır.

Çalışma hayatında teknolojik imkânların artması, kadınların iş hayatına olumlu yönde etkiler yapmaktadır. Üretim süreçlerinde ileri teknolojik makinelerin kullanılması, kadınların işlerini kolaylıkla ve üretken bir şekilde yapmalarına imkan tanımaktadır. Geçmişte kadınlar genellikle beden gücüne dayalı işlerde çalışmak zorunda kalırken, günümüzde teknolojinin ilerlemesiyle birlikte bu tür işlerin sayısında azalma gözlemlenmiş ve kadınların iş hayatına katılımı daha çekici hale gelmiştir. Ayrıca, teknolojik imkânların gelişmesi, kadınların uzaktan veya evden çalışma gibi esnek çalışma modellerine katılmasını da sağlamıştır. İletişim teknolojilerinin gelişmesi sayesinde, kadınlar iş yerinde geçirdikleri günlerin yanı sıra evde de çalışma imkânı bulabilmekte ve iş hayatına bu şekilde katılabilmektedirler (Yorgun, 2010: 170-173). Teknolojik gelişmelerin küreselleşme ile birlikte hızla ilerlemesi, kamuda ve özel sektörde üretim ve hizmet alanlarında daha hızlı ve pratik sonuçlar elde edilmesine olanak tanımaktadır. Bu teknik olanaklar, kadınların iş hayatında karşılaşılabileceği zorlukları azaltmada önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle teknolojik araçların ve yöntemlerin yaygınlaşması, kadınların çalışma hayatına katılımını olumlu yönde etkilemektedir. Evden veya uzaktan çalışma gibi esnek iş modellerinin ortaya çıkması da kadın istihdamını artırmaktadır. Ayrıca, kadınlara sağlanan doğum izni, süt izni, hamilelik izni gibi haklar da çalışma hayatını daha çekici hale getirmektedir. Bu tür sosyal haklar, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmakta ve çalışma ortamlarında daha sağlıklı bir denge sağlanmasına katkıda bulunmaktadır. Bu şekilde, kadınların iş gücüne katılımı ve kariyer gelişimi desteklenerek, cinsiyet eşitliği alanında adımlar atılmaktadır (Baş, 2024: 41).

## **2. Kadın İstihdamını Etkileyen Unsurlar**

Tarihsel gelişim ve günümüz koşulları göz önünde bulundurulduğunda, kadınların iş gücüne katılım sürecinde erkeklere kıyasla daha fazla engelle karşılaştıkları görülmektedir. Kadınlar çalışma hayatına adım atmış olsalar dahi, birçok zorlukla karşılaşabilmektedirler. Bu sebeple, öncelikli olarak kadınların istihdamına yönelik engellerin ve yaşadıkları sıkıntıların belirlenmesi büyük bir önem taşımaktadır.. Bu tespitler, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları aşabilmek için etkili politika ve stratejiler geliştirmek adına kritik bir adımdır (Aksöz ve Eroğlu Durkal, 2021: 142). Bu çalışmada kadın istihdamını etkileyen sorunlar 4 başlık altında ele alınmıştır.

### **a. Kadınların Kariyer Engelleri**

Kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları engeller, bir dizi kompleks faktörden kaynaklanmaktadır. Öncelikle, cinsiyet temelli ayrımcılık ve eşitsizlik, kadınların iş gücüne katılımını sınırlayan önemli bir faktördür. Bu engellerden birisi Cam Tavan Sendromu olarak kavrasallaştırılmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkan Cam Tavan kavramı, iş dünyasında kadınların üst yönetim kademelerine ulaşmasını engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir. Bu kavram ilk olarak 1977 yılında "Şirketlerde Kadınlar ve Erkekler" adlı kitabında Rosabeth Moss Kanter'in tarafından ifade edilmiş ve 1979 yılında Lawrence ve Schreiber (Hewlett-Packard'ın iki kadın Yöneticisi) tarafından National Press Club'da sunulmuştur (Çitil, 2022: 382). Adweek dergisinde 1984 yılında yayınlanan "Çalışan Kadınlar" başlıklı makalede de bu terim kullanılmıştır (Falk ve Grizard, 2005: 29-45). Ancak kavram, tam anlamıyla ilk kez Hymovitz ve Schelhardt tarafından 1986 yılında Wall Street Journal'da yayımlanan "İş Dünyasında Kadınlar" başlıklı bir makalede daha yaygın bir şekilde kullanılmıştır (Jackson, 2001: 32). Hymowitz ve Schelhard (1986: 1573) kavramı, kadınların iş dünyasında yükselebilmemesinin önündeki şeffaf, ama aşılabilir engeller olarak tanımlamışlardır. Bu "şeffaf tavanlar", kadınların başarılarının ve yeteneklerinin göz ardı edildiği, üst yönetim kademelerine terfi etmelerini engelleyen görünmez engeller olarak nitelendirilmiştir (Çitil, 2022: 382).

Cam Tavan, toplumdaki ve örgütlerdeki bazı önyargılar sonucunda, özellikle kadınların çalışma hayatında üst kademe yöneticilik pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen görünmeyen, suni engeller ve sınırlar olarak tanımlanmaktadır (Wirth, 2001: 45). Başka bir anlatımla cam tavan, kadın çalışanların şirketlerde üst kademe pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen şeffaf engelleri temsil etmektedir (Powell ve Butterfield, 1994: 69). Çalışan kadınlar ile üst yönetim kademeleri arasında kadınların ilerlemesini engelleyen görünmeyen ve geçilmez engelleri ifade eden bu teori, cinsiyetleri nedeniyle kadınların ilerlemesinin engellendiğini ve kadınların cam tavan altında kendilerini baskı altında hissettiklerini göstermektedir (Hymowitz ve Schelhard, 1986: 1573). Cam Tavan kavramı, genellikle kadın çalışanların üst yönetim kademelerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri tanımlamak için kullanılan bir metafordur. Bu terim, kadınların örgütlerde alt kademelerde çalışırken karşılaştıkları terfi engellerini ifade etmek için kullanılır. Cam Tavan, kadınların

yetenekleri ve başarılarına rağmen üst yönetim kademelerine yükselmesini zorlaştıran, genellikle cinsiyet temelli adaletsizlikleri ve engelleri içermektedir. Bu engeller, kadınların kariyerlerinde yükselme çabalarını sınırlayan, göze çarpmayan ancak var olan toplumsal ve kurumsal yapısal faktörleri ifade eder (Çitil, 2022: 383).

Diğer bir önemli engel ise iş-yaşam dengesizliği olarak öne çıkmaktadır. Çalışma hayatı ve aile hayatı, insan hayatının temel iki alanıdır. Aile, bireyin ilk sosyalleşme deneyimini yaşadığı ve temel gereksinimlerini karşılamada en önemli toplumsal kurumlar arasında yer almaktadır. Çalışma hayatının bireyin sosyal ve ekonomik gereksinimlerini gidermede önemli bir yeri vardır. Her ne kadar iş ve aile, bireyin hayatında farklı alanlar olsa da, bireyin yaşamı bütüncüdür. Bireyin çalışma hayatı ve aile hayatı içindeki rolleri sürekli etkileşim halindedir ve birindeki haller diğerini kolayca etkileyebilir (Arslan, 2012: 100). Kadınlar açısından bakıldığında kadınların iş yaşamında hem iş gerekliliklerini yerine getirmek hem de aile içi sorumluluklarını yerine getirmek gibi iki rolü bulunmaktadır (Seval, 2017: 184-185). Bu durum, işteki ve ailedeki roller arasında bir uyumsuzluk olduğunda çalışma hayatı-aile hayatı çatışmasına neden olabilir. İşteki ve ailedeki rollerin uyumsuzluğu arttıkça, birey üzerindeki baskı artar ve iş-aile dengesi bozulabilir (Çarıkçı vd., 2010: 55). Genellikle kadınlar çoklu rolleri yerine getirmek zorunda kalanlar olma durumundadır. Bu durum, onlardan beklentilerin artmasına neden olmakta ve iş ile aile yaşamı arasında denge sağlanması zorlaşmaktadır. Bu denge zorluğu sonucunda ailevi ve sağlık sorunları ortaya çıkabilmektedir (Seval, 2016: 185). Bu sorunlar genel olarak, cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların kariyer gelişimlerinin desteklenmesi için hem toplumsal düzeyde hem de kurumsal düzeyde daha fazla çaba harcanması gerektiğini göstermektedir.

## **b. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller**

Kadınların istihdama katılımında ve kariyer gelişimlerinde önemli engellerden biri, toplumsal faktörlerdir. Toplumun genel normları, değerleri ve kültürel yapılanması, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen belirleyici faktörler arasında yer almaktadır. Bu faktörlerin başında cinsiyet rolleri ve beklentileri gelmektedir. Toplumsal nedenlerden kaynaklanan sorunlar, mesleki ayrımlar ve cinsiyete dayalı yerleşik önyargılardır. Çoğu toplumda kadınlar, geleneksel olarak aile içinde ana rolü üstlenmişlerdir. Türk toplumunda, cinsiyete özgü imtiyazlı roller, çocukluktan itibaren sosyalizasyon evresinin her aşamasında güdümlenmekte ve fertler bu

doğrultuda şartlandırılmaktadırlar. Erkeklerin başarıya odaklanmaları, yapıcı olmaları, çevik ve kudretli olmaları beklenirken, kadınların duygusal, çekingen ve bakıcı olmaları istenen özellikler arasında yer alır. Ebeveynler, öğretmenler ve medya gibi faktörler, cinsiyet rolleri ve imajlarını çocuklara öğretir ve pekiştirirler, bu da ileride kadınların meslek tercihlerini etkiler. Kadınlar genellikle öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi meslekleri seçmektedirler. Bu mesleklerde istenen davranış biçimleri, kadına şartlandırılarak içselleştirilen cinsiyet rolleriyle uyumludur ve onları destekler, zıtlık göstermez (Katkat Özçelik, 2017: 53-54). Bu sınırlar içinde kadınlar, cinsiyet rolleri konusunda belirli imajlar edinirler. Bu imajlar, kadının toplumsal rollerinin sınırlandırılmasına ve meslek seçimlerinin daraltılmasına neden olabilir. Sıklıkla, profesyonel mesleklerin erkekler için olduğu düşünülürken, eş olma ve anne olma rollerinin kadınların ana rolleri olduğu kabul edilir (Katkat, 2000: 47-49).

Cinsiyet temelli iş bölümü bağlamında kadınlar genellikle doğurucu, bakıcı ve büyütücü rollerle ilişkilendirilir ve bu emeklerine rağmen genellikle üretici olarak kabul edilmezler. Ekonomik gelişmeler hane halkının refahını artırabilir, ancak kadınların durumunda doğru orantılı bir iyileşme her zaman görülmez. Kadınların geneli ekonomik bağımsızlıktan yoksun olduğu için gelir paylaşımında kocasına bağımlı kalabilir veya gelirden kısıtlı faydalanabilir (Gençtürk, 2022: 385). Kadınlar, ev içinde çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta bakımı gibi birçok görünmeyen işi üstlenirler, ancak bu emeklerinin genellikle ekonomik bir karşılığı bulunmaz. Bu faaliyetler, kadınların iş gücüne katılımlarını da sınırlayabilir. Bu karşılıksız emek, ailenin maliyetlerini düşürmektedir; ancak bu emeğin görünmez olması, ailenin mevcut düzeni sürdürebilmesi için yüksek maliyetler gerektirebilir (Tokgöz, 2013: 285-286). Toplumda kadınlardan beklenen sabırlı, sakin ve itaatkâr olmaları ve bu özellikler genellikle yoğun emek, beceriye dayalı ve rutin işlerde iş gücüne katılmalarına yol açar. Kadınlar genellikle güler yüzlü, el becerili ve cinsel çekicilik gerektiren işlerle; bakım, eğitim, temizlik gibi toplumda kadına atfedilen işlerle ilişkilendirilir. İş yaşamında ise kadınlara yüksek kazançlı ve konumu yüksek olan işlerde yer verilmez. Kadınlar benzer işler için erkeklere göre daha düşük ücret alabilir, yarı zamanlı çalışabilir, konumu düşük işlerde çalışabilir ve kayıt dışı işlerde bulunabilirler. Bu durum, kadınların iş gücü piyasasında ikincil konumda yer aldıklarını gösterir (Ulutaş, 2009: 27-28). Sonuç olarak, toplumsal faktörlerin

kadınların istihdama katılımı ve kariyer gelişimleri üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıların değiştirilmesi, kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer alabilmesi ve kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için kritik öneme sahiptir.

### c. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınların iş hayatı gelişimlerinde etkili olan bir diğer unsur bireysel özellikler ve tercihlerdir. Bireysel faktörler, kadınların iş gücüne katılımını şekillendiren ve kariyer ilerlemelerini etkileyen önemli unsurlardır. Bu faktörlerin başında eğitim düzeyi gelmektedir. Eğitimde fırsat eşitliğinin tam olarak sağlanamamasının nedeni geleneksel cinsiyet rollerinin eğitim alanına yansımalarıdır. Bu durum, kadınların çalışmak istedikleri işler için gerekli bilgi ve beceriye yeterince sahip olmamalarına yol açmaktadır (Katkat Özçelik, 2017: 54). Kadınların eğitim fırsatlarından yoksun kalması, iş gücünde kadın yöneticilerin sayısının sınırlı olmasına zemin hazırlamaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların iş gücüne katılımını artırarak, kariyerlerinde daha fazla fırsat yaratmalarına olanak sağlar. Bu süreç, kadınların kazanç düzeylerini iyileştirirken, aynı zamanda iş yaşamında daha sürdürülebilir bir yer edinmelerine de katkı sunmaktadır. (Haşit ve Yaşar, 2015: 7). İstatistiklere göre, kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılımı arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır (Şekil 2).



Şekil 2: Kadının Eğitim Düzeyine Göre İşgücüne Katılım Oranı (Baş, 2024: 25)

Lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim almış kadınların iş gücüne daha rahat katıldığı gözlenirken, ilkokul, ortaokul veya lise düzeyinde eğitim almış kadınların iş gücüne katılımının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, kadınların istihdam durumunda eşlerin eğitim düzeyi ve kazançlarının da etkili olduğu görülmektedir. Eğitim ve gelir düzeyi yüksek eşlere sahip ailelerde kadınların çalışmasının bir

ihtiyaç olmaktan çıkıp daha az görüldüğü belirtilmektedir. Bu durum, eşlerin eğitim ve gelir düzeyi ile kadının eğitim durumu ve iş gücüne katılımı ters yönlü bir bağlantı olduğunu ortaya koymaktadır. Birisi artarken diğerrinin azaldığı görülmektedir (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 14-15). Eğitim sadece kadınların işgücüne katılımı açısından değil, toplumsal yaşamdaki rolü bakımından da önemlidir. Küreselleşme, teknolojik ilerlemeler, mal ve hizmet talebindeki değişimler gibi dünya çapındaki değişimler, işgücü piyasasında yeni eğilimlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda eğitimin önemi giderek artmaktadır. Eğitim, sadece okul hayatında değil yaşam boyu süren bir süreç olarak düşünüldüğünde, bireyleri işgücü piyasasının değişen taleplerine uyumlu hale getirebilir (Gençtürk, 2022: 375). Korkmaz ve Korkut (2012: 59) tarafından yapılan çalışmalarda da vurgulandığı gibi, eğitim sadece akademik bilgi ve becerilerin edinilmesiyle sınırlı kalmamalı, aynı zamanda iş yaşamındaki gereksinimlere uyum sağlayacak şekilde sürekli olarak geliştirilmelidir. Bu sayede bireyler, değişen işgücü piyasasında kendilerini güncel tutabilir ve daha iyi iş olanaklarına erişebilirler.

Kadınların istihdamında yaş faktörü önemli bir etkidir. Genellikle genç yaş grubundaki kadınların işgücüne katılımı daha yüksekken, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi nedenlerle yaş ilerledikçe bu katılım azalmaktadır. Dünya genelinde 50 yaş üzeri kadınların istihdamının düşük olduğu ve genellikle iş hayatından çekildikleri bilinmektedir. Türkiye'de ise bu durum daha erken yaşlarda başlamaktadır; özellikle 40 yaşından sonra kadın istihdamında belirgin bir azalma gözlenmektedir. 2000'li yıllarda istihdam oranları 30'lu yaşlardan sonra düşerken, 2010'lardan itibaren bu düşüş 40'lı yaşlarda daha belirgin hale gelmiştir (Baş, 2024: 26). Bu durumda, evlilik ve aile yaşamının kadınların işgücüne katılımında önemli bir etken olduğu kabul edilmektedir. Genellikle kadınların 20'li yaşlarda iş gücüne katıldığı, ancak 30'lu ve 40'lı yaşlardan sonra işgücünden ayrıldığı görülmektedir. Bu süreçte aile sorumluluklarının ve ev işlerinin artması, kadınların iş hayatına devam etmelerini zorlaştıran faktörler olarak ön plana çıkmaktadır (Erdoğan ve Yaşar, 2018: 21).

Kadının evlenmesi ve aile hayatında üstlendiği sorumluluklar, Türk aile yapısında belirleyici bir faktördür ve genellikle ataerkil bir yapıda erkeğin çalışma hayatında aktif rol alırken kadına ev işleri, çocuk bakımı gibi görevler yüklenir. Bu durum kadınları daha çok ev merkezli bir üretim ve çalışma sürecine sokar ve aktif iş hayatından geri bırakabilir. Dolayısıyla, evlenen kadınlar genellikle ev işleri, çocuk

bakımı, yaşlı aile bireyleriyle ilgilenme gibi görevleri üstlenerek yaşamlarına yeni bir yön verirler (Baş, 2024: 26). İstatistiklere göre evlenen kadınların işgücüne katılım oranı, bekar kadınlara göre daha düşüktür. Ancak boşanmış kadınların iş yaşantısına katılımının diğer gruplardan daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Doğurganlık oranları da kadınların istihdama katılımını etkileyen önemli bir faktördür. Doğurganlık oranları düştükçe kadınların işgücüne katılımı genellikle artarken, doğurganlık oranları yükseldikçe bu katılım genellikle azalır (Ceviş vd., 2019: 153). Buna göre evlenen kadınların işgücüne katılımı üzerinde hem ev içi görevlerin dağılımı hem de doğurganlık oranları gibi çeşitli faktörlerin etkili olduğu sonucuna varılabilir.

#### **d. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller**

Kadınların kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engellerden biri de örgütsel faktörlerdir. İş yerlerindeki örgüt kültürü, politikalar ve uygulamalar, kadınların iş gücüne katılımını ve kariyer ilerlemelerini etkileyebilmektedir. Örgüt kültürü, bir örgütün çalışanlarına ilettiği temel değerler, inançlar ve davranış biçimlerinin bütünüdür. Bu kültür, örgütün işleyişini şekillendirir ve çalışanların örgüte olan bağlılığını, motivasyonunu ve performansını etkiler. Örgüt kültürü, simgeler, ritüeller ve mitolojiler gibi unsurlar aracılığıyla çalışanlara aktarılır ve örgütün her tarafına yayılan bir atmosfer oluşturur. Örgüt kültürü genellikle üst düzey yöneticiler tarafından belirlenir ve yönetilir. Bu yönetici kadro, örgütün temel değerlerini belirler, çalışanlara iletmek için uygun yöntemleri seçer ve kültürün sürdürülebilirliğini sağlar (Katkat Özçelik, 2017: 57). Örgüt kültürü, bir firmanın değerlerini, inançlarını ve işleyiş şeklini belirleyen temel unsurlardan biridir. Bu kültür, firmanın politikalarını da şekillendirir ve dolayısıyla kadınların yönetsel pozisyonlara erişimini etkileyebilir. Bazı firmaların örgüt kültürü, belirli bir imajı veya profilin yönetici olarak kabul edilmesini gerektirir. Örneğin, orta yaşlı erkeklerin yönetici pozisyonlarına daha çok terfi ettiği bir firma kültüründe, bir kadının yönetici olma şansı önemli ölçüde azalabilir. Bu durum, firmaların yönetici seçiminde cinsiyetçi önyargılar ve ataerkil normların etkili olduğunu göstermektedir. Örgüt kültürü, bazı önceden belirlenmiş normlara göre şekillendiği için, bu normlara uymayan veya bu normları zorlayan kişilerin yönetici olma şansları kısıtlanabilir. Bu da kadınların yüksek yönetim pozisyonlarına yükselmesini engelleyen faktörlerden biridir. Dolayısıyla, örgüt kültürünün cinsiyet eşitliğini teşvik edecek şekilde

geliştirilmesi ve yönetici seçiminde adil ve tarafsız bir yaklaşım benimsenmesi, kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini artırabilir. Bu, sadece kadın çalışanların kariyer gelişimini teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda firmanın uzun vadeli sürdürülebilirliği ve başarısı için de önemlidir (Katkat, 2000: 54). Badjo ve Dickson (2001: 394) tarafından yapılan araştırmada vurgulanan nokta, örgüt kültürünün cinsiyet ayrımcılığına nasıl katkıda bulunabileceğidir. Araştırmada, özellikle otokratik liderlik tarzının ve hiyerarşik otoritenin baskın olduğu, iletişimin yukarıdan aşağıya yönde olduğu ve genel olarak "erkek merkezli" bir örgütsel yapının kadınların üst kademe yönetici pozisyonlarına yükselmesini engelleyebileceği öne sürülmüştür. Bu tür örgüt kültürü yapısı, genellikle erkeklerin yönetici pozisyonlarına daha kolay yükselmesine olanak tanırken, kadınların aynı pozisyonlara ulaşmasını zorlaştırabilir. Özellikle otokratik liderlik tarzı, karar alma süreçlerini merkezileştirir ve liderlik vasfı olarak erkek tipi özellikleri vurgular (örneğin kararlılık, rekabetçilik gibi), bu da kadın liderlerin liderlik rollerinde değerlendirilmelerini zorlaştırabilir (Örücü vd., 2007: 121). Bu bağlamda, örgüt kültürü yapısının kadınların kariyer gelişimindeki etkisi büyüktür. Cinsiyet ayrımcılığına yol açabilecek örgüt kültürü unsurlarının tanınması ve değiştirilmesi, cinsiyet eşitliğini teşvik eden bir iş ortamı oluşturulmasında önemli adımlar atılmasını sağlayabilir. Bu şekilde, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselme şanslarının artırılması ve kariyerlerinin desteklenmesi mümkün olabilir.

Diğer taraftan işverenlerin bakış açısı da kadın istihdamını etkileyen önemli bir faktördür. İşverenlerin kadın işgücüne yönelik bakış açısı genellikle evlilik, doğum gibi nedenlerle işten ayrılma riski taşıdığını düşündükleri için olumsuz etkilenmektedir. Bu durum, işyerlerinde ek maliyetler doğurabilecek kreş ve gündüz bakımı gibi hizmetlerin sağlanması gerekliliği olarak görülebilir. Ayrıca, annelik statüsü dolayısıyla analık ve emzirme izni gibi hakların sağlanması işverenler için maliyetli olarak algılanabilir. Kadın çalışanların aile sorumlulukları nedeniyle sık sık izin talep etmesi, terfi için üst pozisyonlara yükselmede duygusal kararlar alabilecekleri endişesini doğurabilir ve işverenlerin gözünde kadın çalışanlar aile yükümlülüklerini işin önüne geçiren bir etmen olarak görülebilir. Bu durumlar işverenlerin kadın çalışanlara yönelik algısını şekillendirir ve kadınların iş gücüne katılımında bazı ön yargıların ve engellerin varlığını gösterir (Görgün Baran vd., 2016: 11-12). Cinsiyet ile mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, kadın

Çalışanların erkek çalışanlara oranla daha çok mobbinge maruz kaldığını ve bu durumun, kadınların iş yaşamında daha ciddi olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Araştırmalar, kadınların maruz kaldığı psikolojik baskıların, iş performanslarını, iş yerindeki psikolojik sağlıklarını ve genel kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilediğini vurgulamaktadır. (şalvarcı Treli ve Dolmacı, 2013: 90). Kadınların bu şekilde daha fazla mobbinge uğraması ve süreçten daha olumsuz etkilenmelerinin temel nedeni cinsiyetleridir. Kadınlar, sadece cinsiyetleri sebebiyle, toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık ve eşitsiz davranışlar ile karşılaşarak mobbing içeren davranışlara çok sık maruz kalmaktadırlar (Aksöz ve Durkal, 2021: 149-150). Tüm bu faktörlerin etkisiyle kadınlar, huzursuz çalışma ortamlarında ve işsizlik endişesiyle mücadele ederken, onurlu çalışma hakları da zedelenmektedir. Mobbing ve diğer sorunlarla birleşen bu durum, kadınların psikolojik olarak da olumsuz etkilenmelerine neden olmakta ve sağlık sorunları yaşamalarına yol açabilmektedir. Yoğun yıldırma ve baskı altında kalan kadınlar, işten ayrılmak zorunda kalabilmektedirler. Bu bağlamda, mobbingin kadınları iş yaşantısından öteleyen, kadın iş gücünü olumsuz etkileyen toplumsal bir problem olduğunu göstermektedir (Aşkın ve Aşkın, 2019: 256).

## **B. Teorik ereve**

Kadın düşüncesi, kadınların sosyal, mali, politik ve kültürel alanlarda eşit haklara sahip olmasını destekleyen düşünsel ve ideolojik bir yaklaşımdır. Bu fikir, tarihsel olarak kadınların maruz kaldığı eşitsizlikleri, ayrımcılıkları ve toplumsal cinsiyet rollerini eleştiren ve bu durumu değiştirmeyi amaçlayan bir perspektifi içermektedir. Kadın düşüncesi, feminizm başta olmak üzere çeşitli düşünce akımları ve ideolojilerle şekillenmiş olup, temel olarak kadınların özgürleşmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedeflemektedir.

Kadın düşüncesi, yalnızca kadınların haklarının savunulmasıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda bu hakların toplumun farklı alanlarında nasıl hayata geçirileceğine dair bir eleştirel yaklaşımı temsil eder. Kadın düşüncesinin köklerini feminizm gibi ideolojilere dayandırır. Feminizm, kadınların toplumsal hayatta geri planda tutulduğu bir dönemde, bu hakların savunulmasına yönelik bir hareket olarak bilinmektedir. Ancak, kadın düşüncesi sadece feminizm ile sınırlı kalmayıp, çok sayıda farklı teorik ve pratik alandan beslenir. Kadın düşüncesinin bir takım alt

akımları, sosyoloji, siyaset bilimi, iktisat gibi disiplinlerden beslenerek, kadınların toplumsal rolü, ekonomik bağımsızlığı, siyasi temsili ve kültürel üretimlerdeki yerini sorgular.

Ayrıca, toplumsal cinsiyet rollerinin eleştirisi, kadın düşüncesinin merkezinde yer alır. Toplumsal cinsiyet, bireylerin toplumda inşa edilen rollerini, beklentilerini ve normlarını oluşturur. Bu bağlamda, kadın düşüncesinin amacı sadece eşit haklar sağlamak değil, aynı zamanda bu rollerin yeniden tanımlanması ve toplumda var olan eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasıdır.

## **1. Birinci Dalga Feminizm**

Kadın düşüncesinin en belirgin bileşeni olan feminist teoriler, kadınların toplum içindeki rolünü, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ve patriyarkal yapıları eleştirir. Liberal, radikal, sosyalist ve postmodern feminizm gibi farklı yaklaşımlar, kadınların yaşadığı sorunları farklı perspektiflerden ele alarak çözüm önerileri sunar. Liberal feminizm, 18. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmış bir politik felsefe olup, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kurtulmasını ve cinsel eşitsizliği ortadan kaldırmayı amaçlar (Oxley, 2011: 258).

Birinci dalga feminizm, kadınların temel hakları için mücadele eden bir oluşum olarak 19. yüzyılın son yılları ile 20. yüzyılın ilk yılları arasında ortaya çıkmıştır. Bu dönemde liberal feminizmin etkisiyle kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kurtulması ve erkeklerle eşit sosyal ve politik haklara sahip olması gerektiği savunulmuştur (Oxley, 2011: 258). Kadınlar bu dönemde özellikle oy kullanma hakkı, mülk edinme hakkı ve eğitim hakkı gibi temel sivil hakları kazanmak için mücadele etmiştir (Afetinan, 1968).

Türkiye’de kadınların haklarını kazanma mücadelesi, Osmanlı döneminden itibaren gelişen bir süreçtir. Kadınların toplumsal ve hukuki haklarının savunulması, Atatürk döneminde önemli kazanımlar elde etmiştir (Doğramacı, 1989; Afetinan, 1968). Bu dönemde kadınlar, ilk kez erkeklerle eşit olarak oy kullanma ve kamu alanında çalışma haklarına sahip olmuşlardır. Kadınların toplumsal konumunu iyileştiren reformlar, liberal feminizmin temel ilkeleriyle örtüşmektedir. Kadınların birey olarak görülmesi ve haklarının tanınması, birinci dalga feminizmin ana amaçlarından biri olmuştur.

## 2. İkinci Dalga Feminizm

İkinci dalga feminizm, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı daha derinlemesine eleştiriler getiren, 1960'lar ve 1970'lerde ortaya çıkan bir harekettir. Bu dalga, kadınların sadece yasal haklarının kazanılmasının yeterli olmadığını, toplumsal cinsiyet rollerinin ve patriyarkal yapıların köklü bir şekilde değiştirilmesi gerektiğini savunur (Rhodes, 2012: 123). Kadınlar bu dönemde iş hayatındaki eşitsizlikler, aile içindeki roller ve cinsel özgürlük gibi konularda daha fazla seslerini duyurmaya başlamışlardır. Radikal feminizmin etkisiyle, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine dair geleneksel beklentiler sorgulanmış ve patriyarkal sistemlerin yıkılması gerektiği öne sürülmüştür (Burstow, 1992: 63).

Türkiye'de de ikinci dalga feminizmin etkileri görülmeye başlanmış, kadınların aile içindeki rollerinin ve çalışma hayatındaki konumlarının iyileştirilmesi için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Kadınların iş gücüne katılımının artırılması, eşit ücret ve işyerinde cinsel tacize karşı mücadele gibi konular bu dönemde öne çıkan meseleler arasında yer almıştır (Altındal, 1991; Berktaş, 2013).

## 3. Üçüncü Dalga Feminizm

Üçüncü dalga feminizm, ikinci dalga feminizmin eksikliklerine bir tepki olarak 1990'larda ortaya çıkmıştır. Bu dalga, farklı kültürel, sosyal ve ekonomik bağlamlarda kadınların deneyimlerinin farklılaştığını savunur. Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı verdikleri mücadelelerin sadece cinsiyet ekseninde değil, aynı zamanda sınıf, ırk ve diğer sosyal yapıların etkisiyle ele alınması gerektiğini savunur (Holmstrom, 2002: 45).

Sosyalist feminizm, üçüncü dalga feminizmde önemli bir yer tutmuştur. Sosyalist feministler, kadınların yalnızca cinsiyetlerinden ötürü değil, kapitalist sistemin sınıfsal ayrımları nedeniyle de baskı altında tutulduklarını savunmuşlardır (Kennedy, 2008: 497-500). Bu feminizm türü, kapitalizmin kadın emeğini sömürdüğünü ve kadınların ekonomik bağımsızlıklarının sağlanmasının toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir unsuru olduğunu vurgular. Türkiye'de de bu dönemde kadınların iş gücüne katılımı ve ekonomik özgürlükleri üzerine yoğun tartışmalar yapılmış ve kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları yönünde çeşitli adımlar atılmıştır (Yılmaz & Zoğal, 2015).

#### **4. Dördüncü Dalga Feminizm**

Dördüncü dalga feminizm, 21. yüzyılın başlarından itibaren ortaya çıkmış ve dijital çağın etkisiyle gelişmiştir. Bu dalga, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine karşı dijital platformlarda yapılan aktivizmin önemini vurgular. Özellikle sosyal medya, kadınların seslerini duyurabilmesi ve toplumsal değişim taleplerini daha geniş kitlelere iletebilmesi için önemli bir araç haline gelmiştir (Nicholson, 2013: 56-60).

Postmodern feminizm, bu dalganın teorik temellerini oluşturur. Postmodern feministler, toplumsal cinsiyet rollerinin ve kimliklerinin sabit ve doğal olmadığını, aksine toplumsal ve kültürel inşalar olduğunu savunur. Judith Butler'ın "cinsiyet performativitesi" kavramı, toplumsal cinsiyet kimliklerinin tekrarlayan toplumsal performanslarla inşa edildiğini öne sürer (Butler, 1990; Nicholson, 2013). Bu perspektif, dördüncü dalga feminizmin toplumsal cinsiyet normlarına karşı direnişini teşvik eder ve kadınların farklı kimlik ve deneyimlerinin tanınmasını savunur. Türkiye’de de bu dönemde sosyal medyada toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yürütülen kampanyalar artmış ve kadın haklarına yönelik talepler dijital platformlarda daha güçlü bir şekilde dile getirilmiştir.

#### **C. Tarihsel Süreçte Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı**

##### **1. Dünya’da Kadının Durumu ve Statüsü**

Geçmişten günümüz modern toplumlarına geçişte, üretim ve dağıtım yöntemlerinin farklılaşması sosyolojik değişimleri de beraberinde getirmiş, kadınlar farklı durumlarda ve farklı koşullar altında ekonomik faaliyetlerde bulunmaya başlamıştır (Berktaş, 2013: 4-6). Öte yandan tarım alanlarının genişlemesi, insanların daha ağır aletler kullanmasını gerektirmiş, bu da kadınların özellikle fiziksel güç açısından yine zorluklar yaşamasına neden olmuştur. Toplumun yerleşik yaşam biçimine geçişi sonucu meydana gelen değişimlere rağmen üretim araçlarının gelişimsel özellikleri, kadını sınırlı bir role sahip olduğu üretim aşamasından ev işlerine yönlendirmiştir (Beauvoir, 2019: 80). Geleneksel dönemde kadınların çalışması, ücret karşılığında değil, ücretsiz bir şekilde gerçekleşmiştir (Akdemir vd., 2019: 187). Erkeklerin sosyal ve hukuki üstünlüğü karşısında, Orta Çağ’da kadınlara atfedilen cinsiyet rolleri baskı altına alınmıştır (Shahar, 2003). Feodal dönemde, tarımsal faaliyetlerde ağırlıklı olarak kadın işgücü kullanılırken, toprak mülkiyeti

erkeklerle ait olup, kadınlar sadece erkek mirasçılarının bulunmadığı durumlarda feodal topraklara sahip olabiliyordu (Beauvoir, 2019: 81).

18. yüzyılda Sanayi Devrimi sonucu ortaya çıkan teknolojik gelişmeler ve üretimi kolaylaştıran aletlerin icadı işbölümüne ve uzmanlaşmaya yol açarak kadın işgücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Bu dönemde kadın işgücü şehirlere göç ederek, herhangi bir vasıf gerektirmeyen, zor koşullar altında, düşük ücretle işçi olarak çalışmaya zorlandı. Kadınların haklarını aramaya başlaması ise 19. yüzyılın sonlarında (Taş, 2016: 165-170) I. ve II. Dünya Savaşları sırasında olmuştur. Kadınlar çalışma hayatında silah altına alınan erkeklerin yerini alarak işgücündeki paylarını arttırmışlardır (Aytaç, 2001: 42). Sanayi devrimiyle birlikte, özellikle 19. yüzyıldan itibaren, kadınların iş gücüne katılımı daha düzenli bir biçim kazanmıştır. Kadınlar, kent yaşamına adım atarak fabrikalarda çalışmaya başlamışlardır. Kırsaldan kente göç eden kadınlar için yeni bir yaşam tarzı, aile yapısı ve roller oluşmuştur (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8-9). Bu gelişme, iş dünyasında erkek egemen anlayışın kademeli olarak değişmesine yol açmış ve kadınların daha profesyonel bir biçimde iş yaşamına girmelerini sağlamıştır. Sonraki dönemlerde özellikle teknolojik gelişmeler ve değişimler, eğitim olanakları, aile yapısındaki değişimler ve diğer hizmetlerdeki olumlu değişimler, kadınlara yeni iş olanakları sağlayan yeni çalışma alanları ve yeni üretim süreçleri yaratmıştır (Çitil, 2022: 382).

Sanayi Devrimi ve küreselleşmenin etkisiyle kadın istihdamı önemli ölçüde değişime uğramıştır. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren yaygınlaşan küreselleşme, yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu modeller arasında en dikkat çeken esnek çalışma modelidir. Esnek çalışma modeli, kadınların iş hayatına katılımını önemli ölçüde artırmıştır. Geçmişte kadınlar, aile sorumlulukları nedeniyle iş hayatına girmekte zorluklar yaşamışlardır. Ancak esnek çalışma imkanları sayesinde kadınlar, işlerini yerine getirirken aynı zamanda ev işlerine ve çocuklarına zaman ayırabilmektedirler. Yarı zamanlı veya part-time çalışma ile kadınlar, iş yerinde belirli saatlerde çalışıp kalan zamanlarını evde geçirebilmektedirler. Ayrıca uzaktan çalışma yöntemleri de kadın istihdamında büyük etki yaratmıştır. Fiziksel olarak iş yerinde bulunmadan belirli sorumlulukları üstlenen kadınlar, evlerinden çalışarak iş hayatına katılabilmektedirler (Özer ve Biçerli, 2004: 59-60).

## **2. Tarihsel Süreçte Türkiye’de Kadının Durumu ve Statüsü**

Türkiye’de kadının toplumsal durumu ve konumu, tarihsel süreç içinde önemli değişimler ve dönüşümler geçirmiştir. İslamiyet öncesi dönemde kadınlar, toplumsal ve kültürel yapıya bağlı olarak çeşitli roller üstlenmişlerdir. İslam’ın gelmesiyle birlikte kadınların statüsü yükselmiş, hakları korunmuş ve eğitim olanakları genişlemiştir. Osmanlı döneminde ise kadınlar, aile içinde ve toplumsal yaşamda çeşitli roller üstlenmişlerdir. Ancak Osmanlı’da da kadınların hakları ve özgürlükleri bazı sınırlamalara tabi olmuştur. Cumhuriyet’in kuruluşuyla birlikte kadın hakları ve statüsü daha fazla gündeme gelmiş ve kadınlar, toplumsal hayata daha aktif bir şekilde katılmaya başlamışlardır (Kaymaz, 2010:337-340).

### **a. İslamiyet’ten Önce Kadın**

İslamiyet öncesinde, Orta Asya’dan dünyanın çeşitli yerlerine yayılarak Macaristan’dan Kafkasların güneyine, Hindistan’dan Karadeniz’in kuzeyine kadar farklı coğrafyalarda devletler kuran Türk milleti, farklı milletlerden, dini inanışlardan ve kültürlerden insanları bir arada yaşatabilme yeteneğine sahiptir. Türkler, dünyayı yönetme idealine inanmış bir millet olarak bu amacı gerçekleştirmek için bu yeteneğe çok önem vermişlerdir. Lakin bu hedefe varabilmek için güçlü bir sosyal oluşuma da ihtiyaç duyarlar; çünkü güçlü toplumların temeli, güçlü aile yapısından geçmektedir (Tellioglu, 2016: 211). Türk toplumunda aile ataerkil yapıdadır (İnan, 1998, s. 341). Lakin Türk toplumundaki ataerkillik, İran veya Roma’daki gibi mutlak bir baba egemenliği anlayışından ziyade "pederi" olarak adlandırılan bir türdür. Bu, babanın mutlak hakimiyeti anlamına gelmez; kadınların ve çocukların çeşitli haklarının olduğu bir aile yapısıdır (Onay, 2012: 350). Konargöçer yaşam tarzının bir sonucu olarak Türk toplumunda çekirdek aile yapısı sıklıkla görülmektedir. Eski Türk toplumunda çok evlilik sıklıkla görülen bir durum değildir, genellikle dıştan evlilikler tercih edilir (Ögel, 1988: 237). Aile yapısı, toplumsal ve dinî kurallarla korunan bir kurumdur. "Ev - bark" deyimindeki "bark" kelimesi ibadethane anlamına gelir ve yeni aile kurulması, kutsal bir çatının oluşturulması gibi değerlendirilir (Gökalp, 1991: 231-232). Ayrıca, aile yapısı ve toplumsal yapı içinde kadının yeri, Türklerin medeniyet düzeyini gösteren önemli bir kriterdir.

Türklerin yakın komşularından olan Çinlilerde, doğan bir kız çocuğuna isim verilmez; genellikle ona sayıyla hitap edilirdi. Benzer şekilde, Hindistan gibi yakın

coğrafyadaki toplumlarda ise kız çocukları, evlenene kadar babaları veya varsa erkek kardeşleri tarafından korunur ve himaye edilirlerdi. Bu himaye altında tutulma nedeni, kızların günaha meyilli, zayıf karakterli, ve hayatlarını tek başlarına sürdüremeyecek kadar güçsüz olduklarına inanılmasından kaynaklanmaktadır. Araplar da ise durum en uç noktaya ulaşmıştır. Araplar için doğan bir kız çocuğu, utanç vesilesi olarak görülür ve bundan dolayı kız doğan bebekleri diri diri toprağa gömenler görülmüştür (Çağatay, 1989: 135). Buradan da anlaşılacağı gibi Türkler ile aynı çağdaki diğer milletler, çocuklar arasında farklı seviyelerde cinsiyet ayrımı yapmaktaydılar. Ancak İslamiyet önceski Türk toplumunda çocuklara farklı davranılmazdı. Ay-Toldı oğlu Ögdülmiş'e Kutadgu Bilig'de nasihat verirken "kız" ve "oğul" ifadelerini bir arada kullanmıştır. "Oğul-kız hakikatte gören gözün nurudur" diyen vezirin söylemi (Yusuf Has Hâcib, 2003: 94) ile Türklerin kadın ve erkek çocuk arasında ayrımı yapmadıklarını gösterir. Türklerin çocukları arasında cinsiyet farkı gözetmemesi, kadınlara yönelik bakış açılarıyla ilgili önemli bir ipucudur (Tellioğlu, 2016: 213).

İslamiyet öncesi Türk toplumlarında göçebe yaşamda kadınlar önemli bir statüde olmuştur. Kadınlar göçebe toplumlarda, insan yetiştirmede etkili olmuşlardır. Erkeklerin savaşa gittiği zamanlarda kadınlar çocukların, çadırların ve yiyeceklerin gözeticisi olmuşlardır. Zorlu göçebe yaşantısı içinde, kadınlar hava koşullarını da göz önünde bulundurarak kuvvetli ve savaşçı bir karaktere sahip olmuşlardır. Bundan dolayı, Türk toplumunda göçebe yaşantı koşullarında kadınlar ve erkekler arasında büyük ayrılıklar olmadığı görülmektedir (Türküne, 1995: 128). Henüz yerleşik hayata geçilmediği İslamiyet öncesi Türk toplumlarında çocukları büyüten ve karar verme süreçlerine katılan kadınlara saygı duyulmaktadır. Bu dönemde avlanma ve doğal kaynaklardan beslenme yoluyla yaşayan insanlar, meyve toplama ve kök kazma gibi işleri kadın ve erkek birlikte yapmışlar ve topladıkları kaynakları eşit şekilde paylaşmışlardır. Eski toplumlarda kadınlar ile erkekler arasında iş paylaşımı olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum İslamiyet öncesi Türk toplumunda erkekler ve kadınlar arasında iş paylaşımı olduğunu göstermektedir (Es, 2008: 191-210).

Türk toplumunda İslamiyet'i kabul etmeden önce, kadınların karar alma zamanlarında ve sosyal alanda aktif rol alması, devlet metinlerinde erkeklerle eşit şekilde anılması oldukça dikkat çekicidir. Kadınların erkeklerle sorumlulukları paylaşması, toplumu yönlendirmesi ve meclislere katılması, erkek egemenliğinin tam

olarak işlemediğini göstermektedir. Bu durum, İslamiyet öncesinde kadınlara değer verildiğini ve kamusal alanda etkin bir rol üstlendiklerini ortaya koymaktadır (Yavuz, 2015: 12). İslamiyetten önceki Türk toplumunda "Hatun" unvanı, ülke idaresinde "hakan" ile denk söz hakkına sahip oluyordu. Bu dönemde kadınlar at sürer, silah kullanır ve savaflara katılırdı (Hassan, 1995: 330). İskitlerde, kadınlar erkeklerle aynı şekilde askeri eğitim alırlar ve savaşçı olarak yetiştirilirdi. İskit kadınları, savaşçı yetenekleri sayesinde İskit erkekleriyle birlikte savaflara katılmışlardır (Altındal, 1991: 36). Alp geleneğini anlatan destanlarda Selcan Hatun, Banu Çiçek gibi kadın savaşçılara yer verilmiştir. (Hassan, 1995: 330).

Türklerin İslamiyet öncesi dönemde Şamanizmi ve Totemcilik benimsedikleri bilinmektedir. Bu çağda, Tanrı ve Tanrıçalara inanılmaktadır. Türklerin en çok inandığı ve güçlü gördüğü Tanrı'yı, Ana Tanrıça olarak adlandırılması, kadını etkili ve kuvvetli olarak gördüklerini gösterir. Güzel şeyler için Tanrıça adı kullanılırken, olumsuz değerler için Tanrı adı geçer. Şamanizm inancına dünyayı yaratma fikrini veren Tanrıça'dır (Altındal, 1994: 9; Göksel, 1993: 105). Eski Türklerde güzellik ve olumlu değerler için Tanrıça adının kullanılmaktadır bu bize, kadının toplumsal yaşamda kutsal ve değerli bir konumda olduğunu gösterir. Kadın, güçlü, yöneten ve etkili bir konuma sahiptir (Yavuz, 2015: 13). Şamanizm'in etkisi altında kadının kutsal bir kudrete sahip olduğuna inanılıyordu. Totemizm ise erkeğin de benzer şekilde kutsal bir yere sahip olduğuna yönelik inançları yansıtıyordu. Böyle düşüncelerden dolayı, kadın ve erkeğin hukuksal yönden denk olduğu anlaşıyordu. Eşitlik örnekleri özellikle kamu hukukunda belirginleşiyordu. Hatunlar ve hakanlar bu dönemde şöenlere, törenlere, kurultaylara ve tapınma törenlerine birlikte katılıyorlardı (Abadan Unat, 1982: 7). Aile içinde çocukların mesuliyeti babanın dışında, anneye de aittir. Eğer kadın dul ise, ailenin yöneticisi ve çocukların yegane sorumlusu olarak kabul edilirdi. Eski Türklerde kadın ve erkeğin sorumluluklarını eşit şekilde paylaştığı bir aile yapısı söz konusudur. (Doğramacı, 1989: 4).

İslamiyet öncesi dönemde kadınlar, şiirler ve destanlar aracılığıyla övgüye değer görülüyor, adeta insanüstü varlıklar gibi tasvir ediliyorlardı. Destanlarda kadınlar ilahi bir güce sahip olarak anlatılırken, onlara erişmek, dokunmak, koklamak gibi beş duyuyla algılanması mümkün olmayan varlıklar olarak betimleniyorlardı. Yaratılış Destanı'na göre dünyanın ve insanların yaratılmasına ilham veren kişi, "Ak Ana" olarak adlandırılan kadındı. Kırgızların Manas

Destanı'nda kadınlar evin koruyucusu olarak gösteriliyordu. Kazaklar ise kadının değeri şöyle bir atasözüyle vurguluyorlardı: "Birinci zenginlik sağlık, ikinci zenginlik iyi bir kadın." Altay Dağları'nın en yüksek zirvesine Türkler, "Kadınbaşı" adını vererek kadını yüksek bir mevkide gördüklerini ifade etmek istemişlerdi (Yavuz, 2015: 16). İslamiyet öncesi dönemi değerlendirdiğimizde, Eski Türk toplumunda kadına verilen önem açıkça ortaya çıkar. Yaratılış Destanı'nda kadının evrenin yaratılmasına ilham verici olarak geçmesi, kadının çok yüce bir konumda olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda kadınlar, hem eş hem de anne olarak da değerlendirilmiştir. Kadının sadece aile içinde değil, toplumsal olarakta erkeklerle denk hakları olduğu görülmektedir. Ancak 11. yüzyıldan itibaren Türk kadınının durumunda dramatik bir değişim başlamıştır. Göçebe yaşamdan yerleşik tarım toplumuna geçiş süreci bu değişimde önemli bir faktör olmuştur (Kaymaz, 2010: 334).

Göçebe yaşamdan tarım toplumuna geçiş sürecinde erkekler tarım işlerini üstlenirken, kadınlar insan gücünün tarımsal faaliyetlerde önemli olmasından dolayı tarımla uğraşmak durumunda kalmıştır. Göçebe topluluklarda faal rol alan kadınların, tarımsal yerleşik hayatın geldiği dönemde daha pasif bir konuma gelmesine sebep olmuştur (Türköne, 1995: 128). Yerleşik hayata geçiş sürecinde, kadın ve erkek arasında iş bölümünün olduğu dikkat çekmektedir. Ancak bu iş paylaşımında, kadın daha ziyade neslin sürmesini sağlayan fert olarak kabul edilmiş ve evde aktif rol almışken, erkek dışarıda daha fazla özgürlüğüne sahip olmuştur. Bu durum, erkeğin kadına kıyasla daha geniş bir hareket alanı kazanmasına imkân tanımış ve ayrıca kadını yiyecek sağlama göreviyle ev içinde sınırlandırmış, böylece kadını toplumda ikincil bir konuma iten toplumsal normların gelişmesine katkıda bulunmuştur. Kadının hareket özgürlüğünün kısıtlanması ve giderek ev hayatında sıkışıp kalması, kültür ve toplumsal gelenek tarafından şekillenmiştir. Bu kalıplar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturan önemli unsurlardır (Doğramacı, 1989: 2). Kaymaz'a (2010: 334) göre İslamiyet öncesi Türk toplumlarında kadının erkeğe karşı statüsünün azalması tarihsel olarak ekonomik faktörlerin sonucu olarak görülmektedir. Erkek egemen toplum ve ataerkil aile yapısının kökleri, toplayıcılık ve avcılıktan tarımsal ekonomiye geçişte yatmaktadır. Tarihinin ilk büyük devrimi, tarım devrimi büyük ihtimal ile kadının katkısıyla gerçekleşmiştir. Ancak tarımsal yaşantıya geçiş, kadınların sosyo-ekonomik statüsünün düşmesinin önemli

nedenlerinden biridir. Tarım toplumunda ekonomik etkinliklerin fiziksel güce dayandığı bir ortamda, erkeğin kadından fazla güçlü yapısı olması onu ön plana çıkarmıştır (Şenel, 2004: 15-24). Aynı zamanda İslam dininin geniş kitlelere ulaşması sebebiyle, geleneksel Türk kültürel değerlerinin terk edilmesi, kadının konumunu giderek geriletmeye başlamıştır (Kaymaz, 2010: 334). Bu bağlamda Türk toplumlarında İslamiyet ve İslamiyet'ten sonrasında kadının konumu aşağıda açıklanmaktadır.

## **b. İslamiyet ve İslamiyet'ten Sonrasında Kadın**

Türklerin İslamiyet'i seçmeleri, Talas Savaşı'nın akabinde gerçekleşmiştir. İslamiyet'in benimsenmesinin ardından Türk kadınları politik ve toplumsal faaliyetlere erkeklerle birlikte katılmış, toprak üzerinde hak sahibi olmuş ve malları üzerinde söz sahibi olmuşlar (Acar, 2019: 400). Türkler İslamı benimsedikten sonra yalnızca dini inançlarında değil politik ve günlük yaşamlarında da farklılıklar yaşanmıştır. Türkler, gelenek ve göreneklerini korurken, aynı zamanda Arap, Bizans ve Fars kültürünün etkisi altına girmişlerdir (Göksel, 1993: 128).

Türk toplumunda İslamı kabul edenlerin ilk olarak 926 yılında Karahanlılar ve Hakaniler olduğu bilinmektedir. Daha sonra, Selçuklu Türkleri 990-1000 yılları arasında İslamı benimseyen Türk devletleri olarak anılmıştır (Kışlalı, 2010: 181). Selçuklu'larda kadınlar, toplumsal yaşamın her alanında etkin bir rol üstlenmişlerdir ve bazıları erkeklerle birlikte sefere katılarak mücadele etmiştir (Kurt, 2013: 340). Harzemşahlar ve Selçuklular döneminde, hükümdar eşleri olan "terkenler", siyasi ve askeri faaliyetlerde etkili bir pozisyonda bulunmuşlardır (Peker, 2017: 160). Terkenlerin kendi orduları ve divanları vardı. Kendi orduları olan Hatunlar ata biner, kılıç kuşanır ve sultanlarla birlikte savaflara katılırlardı (Kaplan, 1998: 1). Örneğin Tuğrul Bey'in olmadığı bir dönemde düşman saldırısını eşi Altınca Hatun kendi kuvvetleriyle durdurmuştur. Bu durum, Eski Türk topluluklarında olduğu gibi Türk-İslam devletlerinde de kadınların askeri ve politik alanda katılımının olduğunu göstermektedir (Yavuz, 2015: 19). Bu kadınlar ayrıca, kendi yönetim bölgelerine de sahiplerdi. Bu kadınlar devletin geleceğinde önemli roller üstlenmişler (Kaplan, 1998: 1). Anlaşıldığı üzere, İslamiyet'in kabul edildiği Türk-İslam devletlerinde de, eski Türk'de olduğu gibi kadına önem verilmiştir. Hatunun sosyal ve siyasi alandaki görevleri, Göktürkler ve Uygurlardan beri süregelen geleneği, Karahanlılar ve Selçuklular döneminde de sürdürülmüştür (Yavuz, 2015: 19).

Selçuklular Anadolu'ya göç etmeden önce, İslamiyet Türk kadınlarının toplumsal hayattaki aktifliğini korumuştur. Bu dönemde "haremler" kültürü henüz oluşmamış, kadınlar evlerde yaşamaya mahkum edilmemiş ve günlük hayatlarında erkeklerle birlikte yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Selçuklu'nun egemen olduğu süreçte, kadının toplumsal yaşantısı değişmiş ve kadınların adıyla medreseler, vakıflar ve hastaneler yapılmıştır (Aksoy, 2017: 16). Kayseri'de 1206 yılında kurulan Tıp Fakültesi Gevher Nesibe Şifahanesi, İran'ın Kirman şehrinde 1271 yılında kurulan Kutlu Türkan Hastanesi, ve Divriği'de 15. Yüzyılda yapılan Turan Melek Hatun Kütüphanesi gibi kuruluşlar dönemin Türk kadınlarının aktif sosyal rollerini yansıtmaktadır. Bu dönemde Türk kadınları evlerinde erkek konukları misafir eder ve ikramda bulunurlardı. Hristiyan kadınlarla erkekler evlenebilirlerdi ve kadının İslamiyeti kabul etmesi için zorlayamazlardı; inançta özgürlük vardı. Arap seyyah ve yazar İbn Battuta'nın ünlü seyahatnamesi, İslam'ı benimsemiş Türk kadınlarının sosyal hayatına yönelik beğeni dolu ifadelerle doludur (Göksel, 1993: 128-129).

Türkler İslamiyet'i benimsedikten sonra, kadınların toplum içindeki rolünü anlamamızı sağlayan eserlerden biri de Divan-ü Lügat'it Türk'tür. Bu eser, Kaşgarlı Mahmud tarafından Araplara Türkçe öğretmek amacıyla yazılmış sözlük olmasına rağmen, kadının o dönemdeki toplumsal konumunu anlamak için de önemli bir kaynaktır. (Türköne, 1995: 203). Türk-İslam devletlerinde de, Eski Türk topluluklarında olduğu gibi kadınların ve erkeklerin aynı ortamı paylaştığı, toplum içinde aktif rol aldığı ve aile içinde birleştirici olduğu görülmektedir. Hatunların kendi ordularına sahip olması ve karar vermeden önce hakanın hatunların fikrini alması, kadınların devlet yönetiminde etkili olduklarını göstermektedir. Ancak yerleşik hayata geçildiğinde ve İslam kültürüyle daha fazla etkileşim haline geçildiğinde, Türk kadınının erkeğe göre daha geri planda olduğu fark edilmektedir. Kadınların kahramanlık nitelikleri kaybolmuş ve daha çok aşk temalı konuların odağı haline gelmiştir (Doğramacı, 1989: 3). Çok eşlilik, örtünme, toplumdan izole olup ev içine çekilme gibi değişiklikler, kadının toplumsal rolünde gerilemeye işaret eden somut sonuçlardır. Kadın artık ev yaşantısında erkeğin hizmetkarıdır. Erkeğin ihtiyaçlarını gidermekle, hoşnutluğunu sağlamakla, çocuk yapıp büyütmekle görevlidir. Daha kırsal bölgelerde, bu durumdan farklı olarak tarımın her aşamasında aktif olarak yer alan bir tarım çalışanıdır. Mal edinme ve miras hakkı ise sınırlıdır (Kaymaz, 2010: 334).

### c. Osmanlı Devleti'nde Kadın

Osmanlı Devleti'nde kadınların toplumdaki konumu, siyasal, toplumsal ve ekonomik, şartların değişmesiyle birlikte farklılık göstermiştir. Devletin kuruluş zamanlarında eşitlik ve hürriyete önem verilmesiyle kadınlar toplum içinde faal rol oynamıştır. Osmanlı Devleti'nin kuruluş zamanında, Orta Asya'daki toplumların kadın-erkek denkliliğine dayalı gelenekleri genellikle koruyarak ilerlemişlerdir. Harem oluşturulmamış ve kadınların yüzleri örtülmemiştir (Kışlalı, 2010: 182). Kuruluş zamanı padişahlarından Orhan Gazi'nin hatunu da Orta Asya Hatunlarının aldığı gibi yüksek bir mevkide tutulmuştur (Göksel, 1992: 130). Bu dönemde kadınlar, Eski Türk geleneğinde olduğu gibi erkeklerle birlikte yer almaktadır. Misafirleri kabul etmek, sultanı veya elçileri ağırlamak gibi görevleri yerine getirmektedirler. Ancak yerleşik hayata geçildikten sonra Bizans ve İran gibi devletlerle etkileşim içinde olan Osmanlı Devleti'nde kadınlar toplumda arka planda kaldıkları görülmüştür. Kadının toplum içindeki faalliliğinin azalması sadece dini değil, yaşadığı bölge ve sosyal koşullarla da ilişkilidir. Özellikle şehirlerde yaşayan kadınlar bu durumdan daha fazla etkilenmiştir (Yavuz, 2015: 22).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde, İslam'ın etkisiyle çok eşlilik uygulamaları artmıştır. Bu dönemdeki çok eşlilik uygulamalarında savaşların önemi büyük olmuştur. Bu dönemde, savaşlarda geride kalan dul ve güzel kadınlarla evlilikler sıkça görülmüştür. Bu evlilikler hem güzel kadınlarla gerçekleşmiş hem de fethedilen bölgelerde düzenin kurulmasına katkı sağlamıştır. Osmanlı toplumunda çok eşliliğin başlıca sebeplerinden biri, birinci eşle çocuk sahibi olunamadığında bunun kadının kusuru olarak görülmesiydi. Neslin devamlılığı önemli olduğundan, çocuk sahibi olamama veya sürekli kız çocuğu doğurma durumunda erkekler ikinci hatta üçüncü evlilikleri tercih etmişlerdir. Klasik döneme ait tereke sicillerinde birden fazla eşliliğin oranı %5 ila %12 arasında değişmektedir. Köylerde, şehirlerdeki yüksek gelirli ailelere kıyasla çok eşlilik oranı daha düşüktür (Tabakoğlu, 1992: 93).

Kadınların kıyafetleriyle ilgili düzenlemelere bakıldığında, Müslüman kadınların III. Ahmed döneminde Batılılara özenerek açık giymelerini yasaklamıştır. Kadınların III. Mustafa döneminde koyu renkli çarşaf giymeleri emredilmiştir (Kurnaz, 1991: 33). Bu gibi düzenlemeler, Osmanlı döneminde kadınların giyim tarzına yönelik farklı kısıtlamaları ve emirleri yansıtmaktadır. Fatih Sultan Mehmet döneminden sonra özellikle Osmanlı Devleti'nin Bizans ile ilişkilerinin etkisiyle

kadınlarda örtünme geleneği başlamıştır. Bu dönemde harem kültürü gibi uygulamalar daha çok saray çevresi ve yakın çevresinde görülmüştür (Kışlalı, 2010: 182). İslami öğretilerin eksik yorumlanması bir sonucu olarak Türk toplumunda kadının erkeği geriden takip etmeye başlaması, iki gelenekten kaynaklanmaktadır. Bunlardan biri birden fazla kadınla evliliğin legalleşmesi, diğeri ise kadının evde dinlenmeye çekilmesi geleneğidir. Türklerin Arap ve İran kültürlerinden etkilenmeleriyle bu gelenekler uygulanmaya başlanmıştır (Bingöl, 2014: 111).

Tanzimat'a kadar Osmanlı toplumunda kadınların sosyal hayatta bazı kısıtlamalara maruz kaldığı görülmektedir. Bu kısıtlamalara örnek olarak ferace kumaşının ince olması, mesire yerlerine ve sandallara erkeklerle birlikte girilmesi gibi yasaklar verilebilir (Afetinan, 1968: 80). Osmanlı İmparatorluğu'nun Tanzimat Dönemi öncesinde, kadınların toplumsal yaşamda maruz kaldıkları kısıtlamalardan biri de dışarı çıkma özgürlüğünün sınırlandırılmasıydı. Bu kısıtlamalar, fermanlar aracılığıyla resmi olarak uygulanmaktaydı. Tarihi belgeler, bu kısıtlamaların boyutunu ve zaman içinde nasıl değiştiğini gösteriyor. Örneğin, kadınların sadece dört gün sokağa çıkmalarına III. Osman döneminde (1754-1757) izin verildiği bilinmektedir. Bu durum, kadınların günlük hayatlarını ve sosyalleşme imkanlarını önemli ölçüde kısıtlıyordu. IV. Mustafa döneminde (1774-1789) ise bu kısıtlama daha da sertleştirilerek, kadınların tamamen sokağa çıkmaları yasaklanmıştır. Bu yasağın gerekçesi tam olarak bilinmemekle birlikte, dini inançlar ve toplumsal geleneklerin rol oynadığı düşünülmektedir (Dinçkol, 1998: 44). Bu fermanların yarattığı atmosfer, kadınların kamusal alandan izole olmasına ve toplumdan soyutlanmasına yol açmıştır. Bu durum, sadece kadınların bireysel özgürlüklerini değil, aynı zamanda toplumun genel gelişmesini de olumsuz etkilemiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nun gerileme dönemi, sadece siyasi ve ekonomik alanda değil, aynı zamanda toplumsal alanda da derin izler bırakmıştır. Bu değişimin en acımasız yansımalarından biri de kadın haklarının gölgelenmesidir. Geçmişte kamusal alanda var olan kadın, zamanla eve hapsedilmiş ve toplumdan soyutlanmaya başlamıştır. Bu durumun ilk adımı, sokağa çıkma yasağı olmuştur. Eve kapatılan kadın, yasal haklar açısından da büyük bir dezavantajla karşı karşıya kalmıştır. Evlilik, boşanma ve miras gibi konularda erkek egemenliği tam anlamıyla hakim olmuştur. Kadınlar, miras konusunda erkeklerin yarısı kadar pay alabilmekte, erkekler ise tek kelimeyle boşanma hakkına sahipti. Adalet sisteminde de kadınların

şahitliği, erkeklerininkinden daha az değer taşımaktaydı (Doğramacı, 1989: 2). Bu durum, kadınların bireysel özgürlüklerini ve refahını önemli ölçüde kısıtlamıştır.

Osmanlı Devleti'nin fetihlerle büyümesi ve farklı toplumlarla etkileşimde bulunması, kadınların toplumsal yaşamda daha geri planda kalmasına ve hareme kapatılmasına neden olmuştur (Yavuz ve Ertem, 2021: 73). Bu toplumsal farklılaşmanın özellikle İstanbul'un alınmasından sonra Bizans'ın kölecî devlet yapısının sonucu olduğu öne sürülmektedir (Çağlar, 1992: 49). Bu süreçle beraber geçmişte, kadın ve erkek toplumda daha dengeli bir konumda yer alırken, bu denge bozulmuştur. Kadınlar, ev hanımı ve anne rolleriyle sınırlı kalırken, erkekler kamusal alanda daha fazla özgürlüğe ve yetkiye sahip olmuştur. Bu durum, "özel alan" ve "kamusal alan" olarak adlandırılan iki ayrı yaşam alanının oluşmasına yol açmıştır. Kadınlar, özel alanın sınırları içinde hapsolmuş ve birçok kısıtlamaya maruz kalmıştır. Bu kısıtlamalar, giyim tarzı, sosyalleşme imkanları, eğitim ve çalışma gibi birçok alanda kendini göstermiştir. Örneğin, kadınların dışarı çıkması ve erkeklerle etkileşim kurması sınırlandırılmış, giyimlerinde daha kapalı ve mütevazı giysiler giymeleri zorunlu hale gelmiştir (Acar, 2019: 403). Bu ayrışma ve kısıtlamalar, kadınların sosyal hayatını da kökten değiştirmiştir. Kadınlar, eskiden katıldıkları birçok sosyal etkinlikten ve eğlenceden mahrum kalmıştır.

Bu dönemde kadınlar aynı zamanda bilim, sanat ve toplumsal yaşam gibi birçok alandan da uzaklaştırılmıştır. Kadınların eğitim imkanları sınırlandırılmış ve bilim ve sanata katılımları engellenmiştir. Bu durum, kadınların bilgi ve becerilerini geliştirmelerini ve topluma katkıda bulunmalarını engellemiştir. Kadınların toplumsal yaşamda da hakları sınırlandırılmıştır. Kamusal alandan soyutlanmaya başlayan kadınlar, sosyalleşme imkanlarından mahrum kalmıştır. Ziyaretleşmeler, mesireler ve eğlenceler yerini eve kapanmaya ve ev işleriyle uğraşmaya bırakmıştır. Bunun sonucunda, kadınlar genellikle ev yaşantısı ve tarla işleri arasında hayatını sürdürmek zorunda kalmıştır. Ev işleri, çocuk bakımı ve tarla işleri, kadınların zamanını ve enerjisini tamamen doldurmuştur. Bu durum, kadınların bireysel potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmesini ve topluma tam anlamıyla katkıda bulunmalarını engellemiştir (Aksoy, 2017: 16). Dönemin koşulları ve konjonktür göz önüne alındığında kültür ve medeniyetin, devletlerin yükselme, gerileme ve çöküş zamanlarında aynı dinamizmi sürdürdüğü göze çarpmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu'nda da gerileme dönemi, bilim, sanat ve toplumsal yaşam gibi

alanlarda bir dinamizm kaybına yol açmıştır. Bu kayıptan en çok etkilenen gruplardan biri de kadınlar olmuştur.

XVII. yüzyıldan itibaren Osmanlı İmparatorluğu'nda eğitimde önemli bir değişim yaşanmıştır. Akıl ve pozitif bilimlere verilen önem azalmış, medreselerde bu alanlardaki eğitime ağırlık verilmemeye başlanmıştır. Bu durum sadece eğitim alanını değil, sosyal, siyasi ve dini hayatı da derinden etkilemiştir. Eğitimdeki değişimin kadın hakları üzerinde de olumsuz bir etkisi olmuştur. Kadınlar, eğitimden ve kamusal hayattan uzaklaştırılarak eve hapsedilmeye başlanmıştır. Kadınlar, aile içinde değerli görülmelerine rağmen toplumda ikinci plana itilmişlerdir. Evlenme ve boşanma gibi haklarında gerilemeler yaşanmış, aile reisliği terimi ailede tek otorite erkeklerle verilmiştir. Kadınlar, hayatlarını erkeklerin belirlediği sınırlar içinde sürdürmek zorunda kalmışlardır. Bununla birlikte kız çocuklarına ve kadınlara mirastan daha az pay vermeye başlamışlardır (Erbay, 2019: 13). Dolayısıyla kadınların yaşantısı bir bakıma erkeğin izin verdiği hudutlar içine sıkışmıştır. Tanzimat Dönemi'nin başlamasıyla birlikte, bu karanlık tabloda bazı umut ışıkları da belirmeye başlamıştır. Kadınların hak ve özgürlüklerini genişletmeye yönelik adımlar atılmış ve zamanla bu alanda bazı gelişmeler kaydedilmiştir (Günindi Ersöz, 2016: 63). Tanzimat'ın getirdiği yeni yaklaşım ve düşünce tarzıyla, Tanzimat Fermanı'nda kadınları ilgilendiren doğrudan yenilikler bulunmasa da kadınlarla ilgili konularda değişimler başladı. Bu dönemde, memleketin genelinde olduğu gibi, kadınları da etkileyen konularda farklılıklar gözlemlenmiştir (Bingöl, 2014: 111). Bu süreçte eğitimdeki ilerlemeler dikkat çekmektedir. Tanzimat döneminin başlamasından sonra, kızların eğitimiyle ilgili ilk adımlar atılmıştır. 1842 yılında Avrupa'dan getirilen ebelerle, Mekteb-i Tıbbiye'de kurslar düzenlenmeye başlanmıştır. Ayrıca ortaöğretim seviyesinde eğitim veren İnas Rüştîyeleri de kurulmuştur (Arıkan, 1994: 324-325). Bu dönemde Türk kadınları, ev dışında eğitim alarak ilk kez ebe ve öğretmen gibi mesleklerde yetişmeye başlamıştır (Sağ, 2001: 16). 1858 yılı, Osmanlı eğitim tarihinde önemli bir dönüm noktasıdır. Bu sene, kızların ilk ve ortaokullara girmesine izin verilmesiyle birlikte, kızların eğitim alma imkanları büyük ölçüde genişlemiştir (Kışlalı, 2010: 182). 1913 yılında kız çocukları için ilk ortaokulların açılması ve 1914 yılında İnas Darülfünun'un kurulması, eğitimde önemli adımlar olarak kaydedilmiştir. Halide Edip Adıvar, 1919 yılında

üniversitede ilk kadın öğretim üyesi sıfatıyla göreve başlamıştır (Yaraman, 2007: 60-64).

Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemini aydınlatan II. Meşrutiyet, siyasi alanda özgürlük, farklılaşma ve laikleşme adımlarıyla yeni bir sayfa açarken, bu değişimin dalgaları toplumun her köşesine de ulaşmıştır. Evdeki anne ve eş rolleriyle sınırlı kalan kadın, bu yeni atmosferde farklı bir bilinç kazanmış ve toplumsal hayatta daha aktif bir rol alma arzusunu dile getirmeye başlamıştır (Erbay, 2019: 14). II. Meşrutiyet'in ilan edilmesinden sonra, kız çocukları için Avrupa tarzı okullarda ayrı veya karma eğitim başlamıştır. Aynı dönemde, feminizm niteliklerini taşıyan birçok kadın derneği kurulmaya başlamıştır. I. Dünya Savaşı'nın sebep olduğu kayıplarla birlikte erkek nüfusunun azalması sebebiyle kadınların toplum yaşantısı ve iş yaşantısında daha aktif rol almasına olanak sağlamıştır (Tabakoğlu, 2017: 34). Eğitim ve çalışma imkanlarının genişlemesiyle birlikte, kadınlar artık sadece ev işleri ve aile sorumluluklarıyla yetinmek istememişlerdir. Öğretmenlik, doktorluk, hemşirelik gibi farklı mesleklerde çalışarak topluma katkıda bulunmak ve kendi kimliklerini geliştirmek istemişlerdir.

1867 yılında ilk kadın derneği "Cemiyet-i İmdadiye" adıyla kuruldu. Bu derneğin amacı, savaşta yaralananlara yardım etmektir. Kurucular arasında yazar Fatma Aliye de yer almıştı (Göksel, 1993: 135-136). Sonrasında kadınların eğitim seviyelerini artırarak iş hayatında daha fazla yer almasını ve sosyal hayata daha aktif katılımlarını teşvik etmek amacıyla farklı dernekler de kurulmuştur (Yavuz ve Ertem, 2021: 74). Ayrıca bu dönemde kadınları ilgilendiren ve önemli olan konulardan biri evliliğidir. 1917 kararıyla, evliliği kanuni bir dayanağa oturtmuş, kadınlara ilk kez boşanma hakkı verilmiş ve çok eşli evliliği sınırlamış ve kadının iznine bağlamıştır (Sağ, 2001: 17). I. Dünya Savaşı'nın sonrasında yapılan Mondros Mütarekesi akabinde, Osmanlı toprakları İtilaf Devletleri tarafından zapt edilmeye başlanmıştır (Aydın, 2015: 90). Yenilginin sonrasında başlayan Kurtuluş Savaşı, hukuki alanda kadınların gerçekleştirecek değişimlerinin başlamasına olanak sağlamıştır. Birçok kadın hem cephede mücadelesine katılmış hem de erkeklerin işlerinde işçi ve memur olarak çalışmıştır. İşçi haklarına yönelik ilk düzenlemeler ise kadın işçiler için yapılmıştır (Sağ, 2001: 17). Türkiye'deki kadınların haklarını kazanma sürecinde Kurtuluş Savaşı önemli bir dönüm noktası olmuştur (Aydın, 2015: 91). Bu dönemde, çoğu kadın tarım sektöründe çalışmıştır. Ancak az bir grup kadın eğitim

fırsatlarından yararlanabilmiştir. Kentteki elit tabaka olarak adlandırabileceğimiz kesimler, kadın haklarıyla ilgili mücadeleler ve örgütlenmelere öncülük etmiştir. Edebiyatçıların, basın ve aydınların kadının toplumdaki rolünü eleştirmesi olumlu sonuçlar doğurmuştur (Çiftçi, 1982: 29). Tanzimat ve Meşrutiyet döneminde ortaya konan düşünceler, Cumhuriyet döneminde olgunlaşmaya başlamıştır.

#### **d. Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Feminist Hareketler**

Cumhuriyet döneminde özellikle kadın hakları konusunda birçok yenilik gerçekleştirilmiştir. Kadın haklarına yönelik bu ilerlemelerde, Cumhuriyet öncesi dönemde başlatılan sosyal değişikliklerin ve o zamanlarda ifade edilen ancak uygulamaya konulamayan fikirlerin önemi büyüktür (Kurnaz, 1991: 77).

Savaş kazanıldıktan ve ülkeyi işgal eden güçler ülkeden çıkarıldıktan sonra, Misak-ı Milli’de tarif edilen ulusal hudutlar içinde egemen ve tam bağımsız bir milli devlet kurulmuştur.. Atatürk’ün hedeflerinde biri ise toplumu medeni uygarlık seviyesinin üstüne çıkarmaktı. Türk toplumunun Ortaçağ karanlığından hızlıca kurtarılması ve Batı’nın Aydınlanma ve Rönesans sürecinde ulaştığı çağdaşlık seviyesine ulaşmak anlamına geliyordu. Bunun için toplumun ümmetçi anlayıştan kurtulması ve kendi milli kimliğini baz alarak evrensel kültür ve medeniyet bütünleşmesini yapması gerekiyordu (Kaymaz, 2010: 344). Bu doğrultuda Atatürk’ün önderliğinde bu dönemde Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte Türkiye’de toplumun her alanında değişimler yaşanmıştır. Sadece erkekleri değil, tüm düzenlemelerde kadınların sosyal yaşamlarında da değişimler gözlemlenmiştir (Acar, 2019: 405). Atatürk, kadınlarla erkeklerin denk statüye sahip olması gerektiğini vurgulamış ve bu görüşünü Türk kadınlarının bu eşitliği zaten hak ettiği fikrine dayandırmıştır. Geliştirilen reformlar ve değişimler, kadınlara hak ettikleri kazanımları verecek türden olmuştur (Kaymaz, 2010: 345). Bu süreçte siyasi alanda, bu taleplere karşılık olarak 1930’da kadınlar muhtarlık ve ihtiyar heyeti üyeliğine seçme ve seçilme hakkı kazanmıştır. Ardından 1933’te ise mebus seçme ve seçilme hakkı elde etmiştir. İlk kez 1935 genel seçimlerinde kadınlar, 18 kadın milletvekiliyle TBMM’ye girmişlerdir (Yavuz ve Ertem, 2021: 75-76).

Atatürk, Türk toplumunda gerçekleştirdiği sosyal ve siyasi reformların yanı sıra eğitimde de önemli adımlar atmıştır. Kadının toplumda kalıcı bir şekilde yer alabilmesi adına eğitimin zaruri olduğu düşüncesiyle hareket ederek 1924’te "Tevhid-

i Tedrisat Kanunu"yla eğitim sisteminde değişiklikler yapılmıştır (Acar, 2019: 407). Ülkedeki eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesine alınmış ve okullarda karma eğitime geçilmesi kararı alınmıştır. İlkokul eğitimi tüm bireyler için mecburi hale getirilmiştir (Kaymaz, 2010: 346). Türk kadınının aktif olduğu eğitim, hukuk, iş hayatı, politik katılım, toplumsal yaşam ve aile yaşamında denk haklara sahip olması için zaruri tüm adımlar atılmıştır (Sağ, 2001: 19). 1925 yılında, Cumhuriyet'in ilanından sonra, eksiklikleri gidermek ve yeni bir Türk Medeni Kanunu hazırlamak için bir komisyon kuruldu. Komisyonun yaptığı çalışmaların neticesinde, 1926'da İsviçre'den alınarak yapılan Medeni Kanun Türkiye hukuk sistemine entegre edildi. Bu kanunla birlikte, aile mallarının yönetimi ve servetin miras paylaşımı konularında kadınlar ile erkekler eşit tutulmuştur. Evlilik yasal olarak korunurken, çok eşli evliliklerin yapılması ise kanunen men edilmiştir. (Canatan, 2013: 114-115). Bunun bir sonucu olarak Türk toplumunun temel taşı olan aile, zaman içerisinde önemli değişimlere uğramıştır. Geçmişte yaygın olan geniş aile yapısı, yerini daha küçük ve çekirdek ailelere bırakmıştır. Bu değişimin arkasında yatan birçok faktör bulunmaktadır. Öncelikle makineleşmenin yaygınlaşması, aile işgücüne olan ihtiyacı azaltmıştır. Bu durum, özellikle büyük ve kalabalık ailelerin şehirleşmeye yönelmesine ve çekirdek ailelere dönüşmesine yol açmıştır. Artan işsizlik ve ekonomik zorluklar, ailelerin geçimini daha da zorlaştırmıştır. Bu durum, geniş ailelerin geçimini sürdürmesini zorlaştırarak çekirdek ailelere yönelmelerini tetiklemiştir. Sanayileşmenin gelişmesi ve şehirlerde iş imkanlarının artması, birçok aileyi şehirleşmeye teşvik etmiştir. Şehirlerde yaşam koşullarının geniş aileler için uygun olmaması ve ekonomik sebepler, ailelerin çekirdek ailelere dönüşmesine katkıda bulunmuştur (Yavuz ve Ertem, 2021: 76). Aile yapısındaki bu değişim, evlilik kararını, evlenme yaşını, eş seçimini, akraba evliliğini, çok eşlilik, aile yapısını, ve nikâh gibi konularda değişmelere yol açmıştır. Türk toplumunda çekirdek aile modeli günümüzde en yaygın aile modeli haline gelmiştir (Canatan, 2013: 114-115).

1980 yılında gerçekleşen askerî darbe, sadece siyasi bir dönüm noktası değil, aynı zamanda ideolojik bir boşluk yaratmıştır. Sol görüşlerin politik etkisi sarsılmış ve toplumda yeni bir görüş arayışı başlamıştır. Oluşan boşluk, Batı'da yükselişe geçen ikinci dalga feminizmin de etkisiyle, kadın hareketinin yükselişi ile doldurulmuştur (Altınay ve Arat, 2007: 18). Ayata ve Tütüncü (2008: 367-38),

birçok erkek aktivistin hapsedilmesiyle ortaya çıkan boşluk sebebiyle askeri düzen sol ideojileri sert bir şekilde bastırıldığında, kadınların feminist endişelerini dile getirecek alan bulduğunu dile getirmektedir. Feminizm, temel olarak cinsiyetler arasındaki siyasal, ekonomik ve toplumsal eşitliği savunarak kadın-erkek ayrımcılığına karşı çıkan bir görüş olarak tanımlanabilir (Marshall, 2005: 240). Feminizmin amacı, kadınların insani hak ve özgürlüklerinden faydalanmalarını, sosyal, siyasal, hukuki ve eğitim alanlarında erkeklerle eşit olma hedefine ulaşmalarını sağlamaktır. Feministler, erkek egemenliğine ve ataerkil sisteme karşı aktif bir mücadele yürütmektedirler (Cevizci, 2000:564).

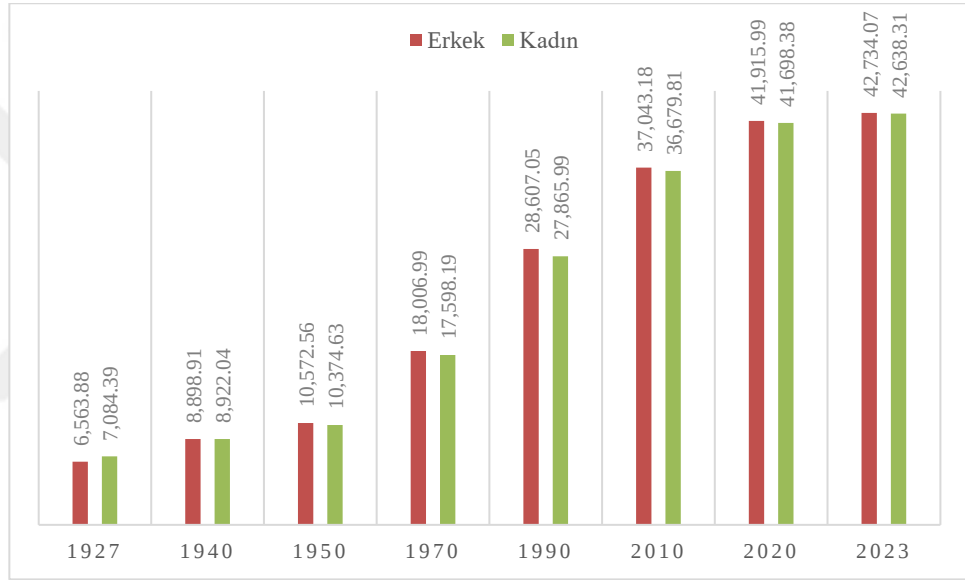
1980'lerden sonra Türkiye'de kadın hakları hareketi, küçük gruplar halinde ortaya çıkmıştır. 1989'da gerçekleşen I. Feminist Hafta Sonu ve I. Kadın Kurultayı, siyasal ve düşüncesele konuları gündeme getirerek, bu problemlerin çözümü için çok sayıda çalışmanın yapıldığı bir dönemi başlatmıştır. 1980'lerde daha esnek örgütlenmeler ve bilinçlendirme gruplarıyla gerçekleştirilen çalışmalar, 1990'ların kamu politikalarına entegre edilmeye çalışılmıştır (Demirdağ, 2017: 60). Türkiye'nin ilk geniş katılımlı kadın hakları gösterisi 1987 yılında İstanbul'da gerçekleşmiştir. Yaklaşık 3000 kadın, hakimin aile içi şiddet nedeniyle kadının boşanmasına izin vermeme kararını, kadının kontrolünü elinde tutmak için dayacağı gerekli görmesi nedeniyle protesto etmek için sokaklara dökülmüştür (Diner ve Tokaş, 2010: 41-50). 1980'lerde ve büyük ihtimalle askeri darbenin bir sonucu olarak İslamiyete yeniden yönelme yaşanmıştır. Yeniden canlanma ile, Türkiye'de en çok konuşulan konulardan biri olan kamu kurumlarında türban takma konusunu gündeme getirmiştir. İslami feminizm işte bu bağlamda gelişmiştir (Leake, 2012: 2). İslam'ın yeniden dirilişi İslamcı feminist kavramını doğurduğu gibi, Kürt Milliyetçiliğinin yükselişi de Kürt milliyetçi feminist kavramını doğurmuştur. 1990'lı yıllarda feminist hareketin dağılması ve farklı feminist toplulukların meydana gelmesi, Türkiye'de üçüncü dalga feminizm anlayışı olarak adlandırılmaktadır. (Diner ve Tokaş, 2010: 50). 1980 darbesinin ardından meydana çıkan feminizmin öncü akımı, laik görüşe sahip ya da Atatürkçü feministler olarak adlandırılan feministlerdi. Yukarıda da belirttiğimiz gibi feminist hareketin odaklandığı öncü konu olarak aile içi şiddet ele aldı. Hareketin etkisi artıkça farklı gruplar ve kampanyalar organize edilmiştir. Bu tür kampanyalardan biri, eylemler, toplantılar ve parlamenter lobiciliği aracılığıyla farkındalık yaratmayı ve toplu taşıma araçlarında kadınlara yönelik şiddet ile cinsel

saldırlara son vermeyi hedefleyen "Mor İğne Kampanyası"ydı. Ayrıca, 1980'ler ve 1990'larda feminist hareketin yükselmesi, 100'ün üzerinde kadın dergisi ve süreli yayının yayınlanması, kadın örgütlerinin kurulması ve bazı büyük üniversitelerde kadın çalışmaları bölümlerinin açılmasıyla da bağlantılıydı. (Diner ve Tokaş, 2010: 46). Kurulan örgüt ve süreli yayınların geniş yelpazesi feminist hareketin heterojen doğasını ortaya koymaktadır. Merkezi bir örgütlenme organının yokluğuna rağmen ya da belki de bu nedenle, hareket 1990'lara kadar nispi bir başarı kazanabilmiştir (Leake, 2012: 1-6). Feminist hareketler kadın bedeninin cinsel arzuların nesnesi olmadığını bu vakadaki problemin, tarihsel olarak kadın bedenini cinsel bir nesne olarak tanımlayan erkek merkezli toplum olduğunu öne sürmektedir. Feministlere göre erkeklerin yarattığı kadın imajı yüzünden kadınlar örtünmeye zorlanmamalı (Leake, 2012: 3). Feminist hareketler aynı zamanda kadınlar için adalet arayışındaki konuların kapsamını da genişletmiş ve kadınlara karşı uygulanan zulüm en önemli problem olarak sürse de, feministlerin üzerinde durduğu ailedeki iş paylaşımı gibi konulardan kadınların politikaya katılımı ve ayrımcı yasaların ortadan kaldırılması gibi konulara doğru değişmiştir (Marshall, 2005: 106). Bu çeşitlilik Türkiye'de feminist hareketin çeşitlendirici doğasını göstermesi açısından önemlidir.

1990'ların başında, dünya genelinde "proje feminizmi" olarak tanımlanan akım geniş çapta yayılmıştır. Bu yaklaşım, feminizmi yaygınlaştırmaya yönelirken aynı dönemde feminist hareketin siyasal anlamda etkisinin azalmasına neden olmuştur (Arat, 1980: 56). Ayrıca, 1980-1990 arası Türkiye'de, kadınların cinsiyet kimliğine dair varoluşsal problemlerinin tartışıldığı, kadınlık anlayışının ve feminizmin toplumsal bir dönüşüm projesi olarak ele alındığı bir dönemi de değerlendirebiliriz. Bugün Türkiye'de, ataerkil gelenekler ve kültürel değerler hala varlığını sürdürmekte ve ürettikleri cinsiyetçi yargılarla kamusal ve özel alanlardaki etkilerini devam ettirmektedir. Kadınların elde ettiği hukuki haklar ve var olan imkanlar hakkında bilgilerini olmamasının arkasındaki temel nedenlerden biri ekonomik durumları, diğeri ise eğitim seviyeleridir. Bu durum, kadınların eğitim ve istihdam sorunlarının çözülmesi yanında, ataerkil anlayışın değişime uğratılabilmesi için tutucu zihniyetin dönüşüme uğratılması gerektiğini göstermektedir. Bu dönüşüm, bölgesel ve milli düzeydeki sivil toplum örgütlerinin rollerinin güçlendirilmesi, yasal ve politik sistemlerin işletilmesi, eğitimsel ve kurumsal altyapının hayata geçirilmesi ile mümkün olacaktır (Demirdağ, 2017: 61).

#### e. Cumhuriyet'ten Günümüze İstatistiklerle Kadın

Cumhuriyet döneminden günümüze kadınların durumunda önemli değişimler ve ilerlemeler yaşanmıştır. Bu bağlamda bu başlıkta Türkiye'de kadınların durumunu zaman içindeki değişimleri istatistikler üzerinden değerlendirerek ele alacaktır. Bu bağlamda, kadın nüfusu, eğitim düzeyi, iş gücüne katılımı, siyasi temsiliyeti, toplumsal cinsiyet eşitliği endeksleri ve kadına yönelik şiddet gibi önemli konular istatistiklerle incelenecektir. Öncelikle kadınlar genel nüfus içerisindeki oranına bakılacaktır. Şekil 3, Türkiye'deki kadın nüfusunun 1927'den 2023'e kadar olan dönemdeki değişimini göstermektedir. İlgili yıllarda erkek ve kadın nüfus verileri karşılaştırılarak kadın nüfusunun zaman içindeki artışı ve trendleri incelenebilir.

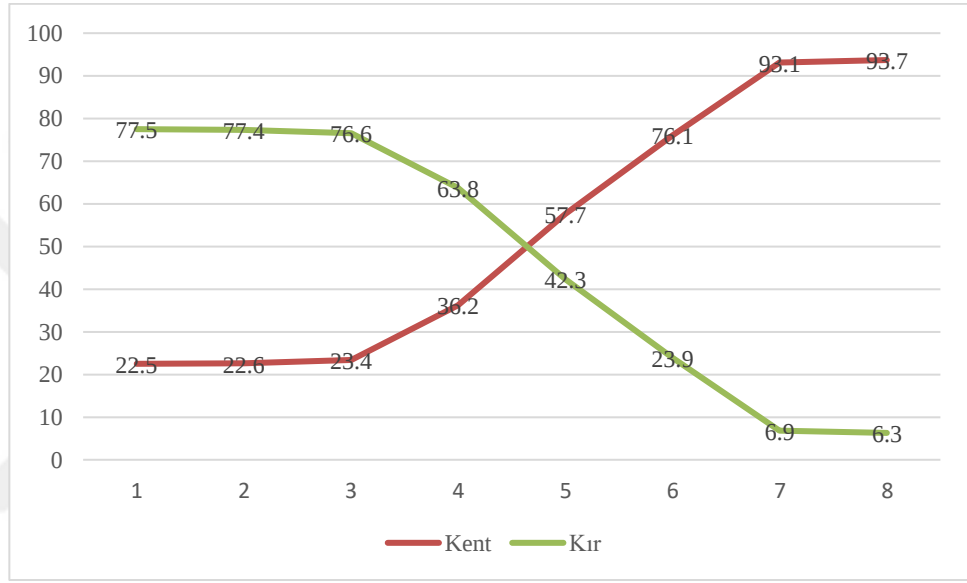


Şekil 3: Kadın Nüfusunda Yaşanan Değişim (1927-2023) (TÜİK)

Şekil 3'e bakıldığında 1927'de kadın nüfus verisinin erkek nüfus verisinden daha yüksek anlaşılmaktadır (7.084,39 kadın nüfusuna karşılık 6.563,88 erkek nüfusu). Ancak sonraki yıllarda erkek nüfus verisinin kadın nüfus verisinden biraz daha çok olduğu görülmektedir. Özellikle 1950'lerden itibaren erkek nüfusun kadın nüfustan belirgin şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir. 1970'li yıllardan itibaren ise kadın nüfusu tekrar erkek nüfusuna yaklaştırmaya başlamış ve zamanla artış göstermiştir. Özellikle 1990'lardan itibaren kadın nüfusu erkek nüfusunu geçmiş ve bu trend günümüze kadar devam etmiştir. 2023 yılı itibariyle ise kadın nüfusu hafif bir şekilde erkek nüfusun üzerine çıkmıştır (42.638,31 kadın nüfusuna karşılık 42.734,07 erkek nüfusu). Bu veriler, Türkiye'de kadın nüfusunun zaman içindeki değişimini göstermektedir. Kadın nüfusunun erkek nüfusunu geçtiği ve artış

trendinin devam ettiği son yıllar, kadın nüfusunun toplumdaki önemli bir bileşeni olduğunu ve nüfus yapısında önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu veriler, demografik yapıdaki değişimleri anlamak ve toplumun kadın nüfusuna yönelik politikalarını şekillendirmek açısından önemli ipuçları sağlamaktadır.

Cumhuriyet döneminden günümüze kadınların durumunda önemli değişimlerin görüldüğü alanlardan biri de kırsal nüfus oranıdır. Şekil 4 Türkiye'deki kadın nüfusun kent ve kırsal bölgelerindeki dağılımını 1927'den 2023'e kadar olan dönemdeki değişimi göstermektedir.

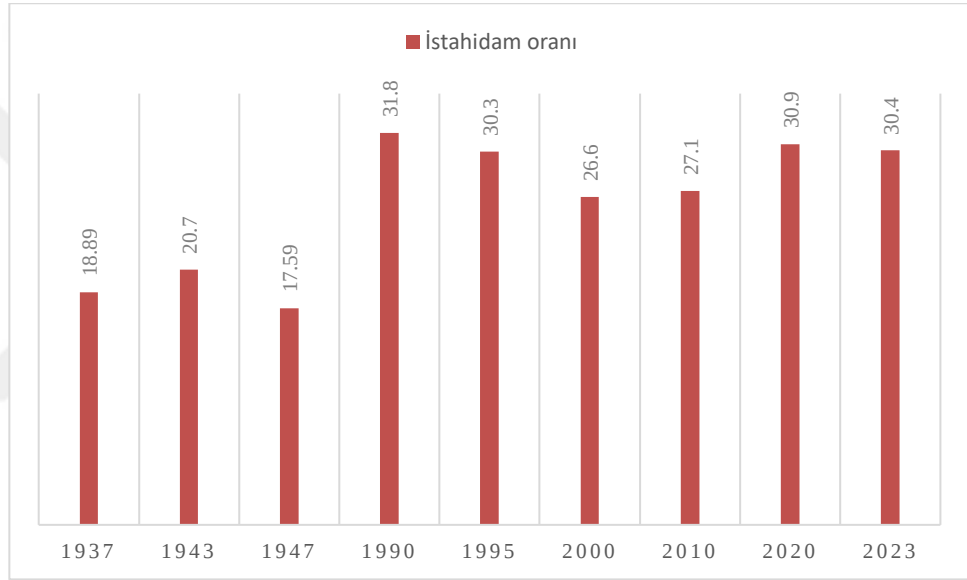


Şekil 4: Kırsal Kent Nüfus Oranı (1927-2023) (TÜİK)

Şekil 4'e göre 1927'de kadın nüfusunun büyük çoğunluğu (%77,5) kırsal bölgelerde yaşamaktaydı, kentlerdeki kadın nüfus oranı ise daha düşüktü (%22,5). Ancak sonraki yıllarda kentlerdeki kadın nüfusu yavaş yavaş artmış ve kırsal kesimdeki kadın nüfusu azalmıştır. 1970'li yıllardan itibaren kentlerdeki kadın nüfusu belirgin şekilde artmaya başlamıştır. Bu dönemde kentlerdeki kadın nüfus oranı %36,2'ye yükselmişken, kırsal kesimdeki oran %63,8'e düşmüştür. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren kentleşme süreci hızlanmış ve kadın nüfusunun çoğunluğu kentlerde yaşamaya başlamıştır. 2010'dan itibaren ise kentlerdeki kadın nüfusu hızla artmış ve 2020'de %93,1'e ulaşmıştır. Bu dönemde kırsal kesimdeki kadın nüfusu ise %6,9'a gerilemiştir. Son olarak, 2023 yılı itibariyle kentlerdeki kadın nüfusu %93,7'ye yükselirken, kırsal kesimdeki kadın nüfusu %6,3'e düşmüştür.

Bu veriler, Türkiye'de kentleşme sürecinin kadın nüfusu üzerindeki etkilerini göstermektedir. Kentlerdeki kadın nüfusunun zamanla artması, kırsal bölgelerden kentlere göçün ve şehirleşmenin kadınların yaşam tarzlarına ve toplumsal rollerine etkisini yansıtmaktadır. Bu değişimler, demografik yapıdaki dönüşümleri anlamak ve toplumsal politikaları şekillendirmek açısından önemlidir.

Cumhuriyet döneminden itibaren kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam durumu da önemli ölçüde değişmiştir. Kadınların çalışma hayatına katılma oranı artmış ve farklı sektörlerde çalışma imkanları genişlemiştir. Ancak halen kadın istihdamı, erkeklerinkinden daha düşük düzeydedir. Şekil 5 1937'den 2023'e kadar Türkiye'deki kadın istihdam oranındaki değişimi göstermektedir.



Şekil 5: İstihdam Oranı (1937-2023) (TÜİK)

Şekil 5'e göre 1937'de kadın istihdam oranı %18,89 olarak kaydedilmiştir. Sonraki yıllarda istihdam oranı artış göstermiş, özellikle 1940'lar ve 1990'lar arasında değişkenlikler yaşanmıştır. 1943'te %20,7 olan istihdam oranı, 1947'de %17,59'a düşmüştür. 1990'lı yıllardan itibaren kadın istihdam oranında önemli bir artış görülmüştür. 1990'da %31,8 olan istihdam oranı, 1995'te %30,3'e gerilemiş ancak 2000'li yıllarda tekrar yükselişe geçmiştir. 2010'da %27,1 olan istihdam oranı, 2020'de %30,9'a yükselmiş ve 2023 yılında %30,4 olarak kaydedilmiştir. Bu veriler, Türkiye'deki kadın istihdamının zaman içindeki değişimini yansıtmaktadır. Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren kadın istihdam oranında artışın yaşanması, kadınların iş gücüne katılımının arttığını göstermektedir. Ancak yine de istihdam oranındaki dalgalanmalar, kadınların iş piyasasındaki zorlukları ve değişkenlikleri

yansıtmaktadır. Kadın istihdam oranındaki artış, kadınların ekonomik ve sosyal hayata daha fazla katılmasını sağlamış ve toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından ilerleme kaydedilen olumlu bir değişimdir. Ancak hala istihdam oranının istikrarlı bir şekilde artırılması ve kadınların iş piyasasındaki hakları ve fırsatları konusunda daha fazla çaba gerekmektedir. Bu veriler, kadın istihdamının gelecekteki seyrini değerlendirmek ve politika yapıcıların dikkatini çekmek açısından önemlidir.

#### **D. Yerel Yönetimler**

Yerel yönetimler, yasalarca belirlenmiş yetki ve görevler doğrultusunda faaliyet gösteren kamu kurumlarıdır. Merkezi hükümetten bağımsız olup, belirli toplulukların yürütme, karar alma ve organizasyon işlevlerini yerine getirmektedirler. Genellikle yerel topluluklar tarafından seçilen bu yönetimler, toplulukların en çok ihtiyaç duyduğu hizmetleri sağlama sorumluluğunu taşımaktadırlar (Kamu Yönetimi Araştırması, 1992: 1). Başka bir ifadeyle, yerel yönetimler, bir devletin veya bölgesel yönetimin alt birimlerini oluşturan, nispeten küçük bir bölgede belirli kamu politikalarını oluşturma ve uygulama yetkisine sahip kamu kuruluşlarıdır (Keleş, 2012: 13).

Urhan'a (2008: 85) göre, yerel yönetimler, belirli bir bölgedeki toplulukların ortak gereksinimlerini karşılamak amacıyla oluşturulan, karar mekanizmaları bölge sakinleri tarafından seçilen, yasalarla belirlenmiş görev ve yetkilere sahip, bağımsız bütçesi ve benzersiz örgüt yapısı ile personeli bulunan kamu kuruluşları olarak tanımlanmaktadır. Ortak özellikleri arasında; bağımsız bir tüzel kişiliğe sahip olmaları, belirli ve sınırlı bir coğrafi alanda faaliyet göstermeleri, yerel seçilmiş organlara sahip olmaları, kendi taşınır ve taşınmaz mal varlıklarını kullanarak yerel personel aracılığıyla hizmet sunmaları ve bu hizmetleri sunarken yerel özerklik ilkelerine göre hareket etmeleri sayılabilir (Şengül, 2010: 12-14). Bu doğrultuda yerel yönetimlerin özellikleri şu şekilde özetlenebilir (Derik, 2023: 5-6):

- Belirli bir coğrafi alan içinde hizmet sunmaları,
- Yerel gereksinimleri karşılarken toplumsal faydayı gözetmeleri,
- Yönetim organlarının seçimle oluşturulması,
- Kararların merkezi otoritenin dışında alınması,

- Tüm faaliyetlerin merkezi yönetim tarafından denetlenmesi,
- Tüzel kişiliğe sahip olmaları,
- İdari ve mali açıdan bağımsız olmaları.

Bu özellikleriyle yerel yönetimler, demokratik yönetim anlayışının önemli bir bileşenini teşkil etmektedir. Sosyolojik faktörlerin etkisinin yanında, özellikle yerel kamu hizmetlerinin etkinliğini artırmayı amaçlayan birçok toplumda bu yönetim modellerine başvurulmaktadır.

Günümüzde yerel yönetim denildiğinde, yerel topluluklara kamu hizmetleri sunan yönetim birimleri anlaşılmaktadır. Ancak tarihte, ilk yerel yönetimler askeri organizasyonlar, ulusal güvenlik ve suçlu takibi süreçleri gibi günümüzde merkezi yönetimin görev alanına giren işlevleri üstlenmekteydi. Ülkelerin yerel yönetim sistemlerinin oluşumunda tarihsel süreçleri, sosyal ve ekonomik dinamiklerin yanı sıra sömürgeciliğin de önemli bir etkisi olmuştur. Tarihsel olarak, hükümdarlar genişleyen coğrafi sınırlar ve artan dominyonlar nedeniyle kendi adlarına baskın güç uygulayacak ve bu baskın gücü her ortamda geçerli hale getirecek yerel temsilcilere ihtiyaç duymuşlardır (Keleş, 2012: 33). Avrupa'da yerel yönetim geleneği 13. yüzyıla kadar izlenebilmektedir. Orta Çağ Avrupa'sında şehirler, tüccarlar ve zanaatkarlar tarafından yönetilen özerk yönetimler olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, şehirlerin kendi kendini yönetme hakkı, krallar ve feodal beyler tarafından tanınmış ve şehirler genellikle ticaret ve ekonomi merkezleri olarak gelişmiştir. 13. yüzyıldan itibaren Avrupa'da birçok şehir, belediye meclisleri ve yerel yönetim organları oluşturarak kendi yasalarını yapma, vergi toplama ve adalet dağıtma yetkisine sahip olmuştur. Bu yerel yönetim birimleri, zamanla modern yerel yönetim sistemlerinin temelini oluşturmuş ve Avrupa'da yerel demokrasi ve katılımcı yönetim geleneklerinin gelişmesine katkıda bulunmuştur (Wilson ve Game, 2011: 15-24).

15. yüzyılda, Avrupa'da yerel yönetimlerin rolü ve önemi giderek artmıştır. Orta Çağ'ın sonlarına doğru, feodal sistemin zayıflamasıyla şehirler ve kasabalar daha fazla özerklik kazanmış ve kendi yönetim organlarını kurmuştur. Bu dönemde, ticaretin gelişmesi ve şehirlerin ekonomik olarak güçlenmesi, yerel yönetimlerin mali ve idari bağımsızlıklarını artırmıştır. Örneğin, İtalya'da Venedik ve Floransa gibi şehir devletleri, kendi kendini yöneten özerk belediyeler olarak ortaya çıkmıştır (Jones, 1997: 152-155). 18. yüzyılda, Aydınlanma Çağı'nın etkisiyle yerel

yönetimlerde reform ve modernizasyon hareketleri başlamıştır. Bu dönemde, merkeziyetçi devlet anlayışı güçlenirken, yerel yönetimlerin etkinliği ve hesap verebilirliği artırılmaya çalışılmıştır. Fransa'da, Büyük Devrim sonrası 1789'da kabul edilen Deklarasyon ile yerel yönetimlerin yetkileri yeniden düzenlenmiş ve yerel halkın yönetime katılımı teşvik edilmiştir. Bu dönemde, belediyeler ve yerel yönetim organları daha sistematik ve bürokratik bir yapıya kavuşmuştur (Tocqueville, 2010: 138-148).

20. yüzyıl, yerel yönetimlerin modern anlamda kurumsallaştığı ve demokratikleştiği bir dönem olmuştur. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrası, birçok ülkede yerel yönetimlerin yetki ve sorumlulukları genişletilmiş, yerel demokrasi güçlendirilmiştir. Sosyal refah devletinin gelişimiyle birlikte, yerel yönetimler sosyal hizmetlerin sunumunda önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Avrupa Birliği'nin kurulmasıyla birlikte, üye ülkelerde yerel yönetimlerin işbirliği ve entegrasyonu artmıştır (Wilson ve Game, 2011: 30-35). 21. yüzyılda, yerel yönetimlerin rolü ve önemi küresel ve yerel dinamikler çerçevesinde daha da artmıştır. Günümüzde, sürdürülebilir kalkınma, iklim değişikliği ile mücadele, sosyal adalet ve dijital dönüşüm gibi konular, yerel yönetimlerin gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Avrupa'da yerel yönetimler, katılımcı demokrasi ve yönetim modellerini benimseyerek, vatandaşların karar alma süreçlerine daha aktif katılımını sağlamaktadır. Ayrıca, Avrupa Yerel Yönetimler Özerklik Şartı gibi uluslararası belgeler, yerel yönetimlerin özerklik ve yetki alanlarını koruma altına almaktadır.

## **1. Yerel Yönetim Türleri**

Yerel yönetimler çeşitli tiplerde olabilir ve genellikle yerel halkın ihtiyaçlarına ve yerel yönetim birimlerinin büyüklüğüne göre farklılık gösterir. Türkiye'de yaygın olarak kullanılan yerel yönetim türleri il özel idaresi, belediye ve köy'dür.

### **a. İl Özel İdaresi**

Anayasa'nın 127. Maddesinde yer alan yerel yönetimler üç çeşit olarak belirtilmiştir. Bu çeşitlerden biri İl Özel İdareleri'dir. Anayasa'ya göre, mahalli idareler il, belediye ve köy halkının ortak gereksinimlerini karşılamak üzere kanunla kurulan ve seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan kamu tüzel kişileridir. Köy yönetimleri köy halkının ihtiyaçlarını, belediyeler ise kent ve kasaba halkının gereksinimlerini karşılarlarken, İl Özel İdareleri il genelindeki hizmetleri

yönetmektedirler (Keleş, 2012: 138). Ülkemizde, il özel idareleri, il sınırları içindeki toplumun ortak gereksinimleri karşılamak üzere özel olarak kurulmuştur. Bu nedenle, il özel idareleri yalnızca şehirler, köyler, kasabalar gibi yerleşim birimlerinin değil, aynı zamanda bağ, bahçe, orman, tarla, akarsu ve yollar gibi geniş bir coğrafi alanın hizmetlerini de yürütmektedir. Belediyeler genellikle insanların yaşam alanlarını kapsayan "belde"lerde faaliyet gösterirken, il özel idareleri il genelindeki çeşitli bölgelerde kamu hizmetleri sunarlar. Bu bağlamda, il özel idaresi, yerel yönetimler arasında merkezi hükümetle olan ilişkileri dengeleyen ve ara düzeyde hizmetleri yöneten önemli bir yapılanmadır (Eryılmaz, 2007: 139). İl özel idaresi, Türkiye'de il düzeyinde yönetim yapısını oluşturan bir yerel yönetim türüdür. İl özel idaresi, il genel meclisi ve vali başkanlığında il idaresi kurulu tarafından yönetilir. İl genel meclisi, il özel idaresinin en üst karar organıdır ve il genel meclis üyeleri seçimle belirlenir. İl özel idaresi, il sınırları içindeki kırsal alanların altyapı ve sosyal hizmet ihtiyaçlarını karşılamakla sorumludur (Ulusoy, 2001: 52).

#### **b. Belediye**

Belediye, genellikle şehir veya kasaba gibi yerleşim birimlerinde halkın yerel yönetim ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmuş olan yerel yönetim birimidir. Belediyeler, belediye başkanı ve belediye meclisi tarafından yönetilir. Belediye meclisi üyeleri seçimle belirlenir ve belediye başkanı da doğrudan seçimle halk tarafından belirlenir. Belediyeler, şehir planlaması, altyapı hizmetleri, çevre koruma, sosyal hizmetler gibi birçok alanda faaliyet gösterir. Belediyeler, insanların yerleştiği ve yaşadığı yerler olarak tanımlanan "belde" sözcüğünden türetilmişlerdir. 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 3. maddesinde belediyeler, belde sakinlerinin ortak gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan, seçmenler tarafından seçilen ve idari ve mali özerkliğe sahip kamu tüzel kişileri olarak tanımlanmaktadır (Yavuz, 2015: 52).

Belediyelerin yapılanmasında üç ana organ bulunmaktadır: belediye encümeni, belediye başkanı ve belediye meclisi. Belediyenin yürütme yetkisi belediye başkanında, karar alma yetkisi ise belediye meclisindedir. Belediye meclisi doğrudan halk tarafından seçilirken, belediye başkanı da seçimle iş başına gelir. Bu doğrudan seçimler, belediyelerin daha demokratik bir yapıya sahip olmasını sağlar. Yerel yönetimler, demokratik düşüncenin varlığıyla birlikte, demokrasinin temel kurumlarından biri olarak kabul edilmiştir (Nadaroğlu, 1986: 29).

### **c. Köy**

Köy, kırsal alanlarda yaşayan bireylerin yönetim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulmuş olan yerel yönetim birimidir. Köyler, köy muhtarı ve köy halkı tarafından oluşturulan muhtarlık tarafından yönetilir. Köy muhtarları, köy halkının temsilcisi olarak köy yönetiminde rol oynarlar ve köy halkının ihtiyaçlarını gidermek için çeşitli faaliyetlerde bulunurlar. Köyler genellikle tarım, hayvancılık ve kırsal yaşamla ilişkilidir ve bu bağlamda altyapı hizmetleri ve sosyal hizmetler sağlanması köy muhtarlıklarının sorumluluk alanına girer. Tarihsel olarak, köyler küçük bir bölgede yerleşik halk tarafından ihtiyaçları karşılamak üzere kendi kendine oluşmuştur. Osmanlı İmparatorluğu döneminden miras kalan köyler, 1864 Nizamnamesi ile idari yapıları belirlenmiş ve tüzel kişilik kazanmışlardır. Ancak 1876'da yapılan düzenlemelerle köylerin nahiye statüsüne dönüşmesine izin verilmiş, ve 1913'teki düzenlemelerle köylere verilen yasal haklar sınırlı hale getirilmiştir (Ulusoy, 2001: 52).

1924 tarihli 422 sayılı Köy Kanunu'na göre, köyler nüfusları, ortak malları ve diğer taşınmazları çerçevesinde tanımlanmıştır. Kanuna göre, nüfusu iki binden az olan yerleşim birimleri köy olarak kabul edilir. Köy Kanunu'nun 2. maddesine göre, köyler; cami, okul, yayla, baltalık gibi ortak kullanım alanlarına sahip, bağ, bahçe ve tarlalarıyla birlikte toplu veya dağınık evlerde yaşayan insanların oluşturduğu yerleşim birimleridir. 7. maddeye göre ise köyler, kendine özgü varlıkları olan ve Kanun tarafından kendilerine verilen görevleri yerine getiren, taşınabilir veya taşınmaz mallara sahip birer varlıktır (Keleş, 2012: 200-201).

Bu yerel yönetim türleri, Türkiye'de yerel halkın ihtiyaçlarını karşılamak ve yerel yönetim birimlerinin etkin bir şekilde işleyişini sağlamak amacıyla farklı yetki ve sorumluluklara sahiptirler.

## **2. Yerel Yönetimlerin Önemi**

Yerel yönetimler, kamu hizmetlerinin vatandaşa ulaştırılması, halkın bu hizmetlere erişimini sağlama ve halkın yönetim süreçlerine katılmasının ilk adımlarını oluşturma bakımından önemlidir. Bu yönetimler, yerel demokrasinin gelişimine katkı sağlayarak halkın yönetim süreçlerine aktif katılımını teşvik etmektedir. Bazı kamu hizmetleri merkezden yerel düzeye aktarılabilirken, yerel yönetimlerin bu hizmetleri doğrudan ve etkili bir şekilde sunması, yerel ihtiyaçlara

hızlı cevap verme açısından önemli bir rol oynamaktadır (Ökmen ve Özer, 2013: 15). Bilal Eryılmaz'ın (2007: 133) vurguladığı gibi, kamu hizmetlerinin tamamını merkezden yönetmek mümkün değildir. Bu şekilde bir yönetim, hizmetlerin etkinliğini ve verimliliğini azaltabilir. Ayrıca, halkın bu hizmetlere olan ilgisi azalacak ve dolayısıyla demokratik katılım da zayıflayacaktır. Yerel yönetimlerin etkin bir şekilde devreye girmesi, hizmetlerin yerel ihtiyaçlara uygun şekilde sunulmasını sağlayarak hem halkın katılımını artırır hem de demokratik değerlerin gelişimine katkıda bulunur.

Genel politika, sorunlar, uygulamalar ve düzenlemeler her ne olursa olsun, bireyler bu etkileri yerel düzeyde deneyimlemektedirler ve ihtiyaçlarını bu düzeyde karşılamaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda, yerel yönetimlerin merkezi yönetimin gözden kaçırabileceği veya yetiştiremeyeceği problemleri ve ihtiyaçları tanıyıp, yerel kaynakları harekete geçirerek çözüm üretebilmesi önemlidir. Yerel yönetimler, katılımcı demokrasiyi destekleyerek, merkezi politikalarla çözilemeyen birçok sorunu başarıyla çözebilme potansiyeline sahiptirler (Alkan, 2006: 73). Yerel yönetimlerin önemli bir diğer katkısı, halkın siyasal bilinçlenmesi ve eğitiminde rol almalarıdır. Halk, ülke genelinde istemediği durumlarla mücadele etmek için yerel yönetimler aracılığıyla merkezi yönetimi bilinçli bir şekilde etkilemekte ve taleplerini duyurmaktadır. Bu süreç, halkın siyasi süreçlere katılımını artırarak demokratik süreçlerin güçlenmesine katkıda bulunmaktadır (Aydın, 2011: 12)

### III. YEREL YÖNETİM ARAÇLARININ KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA ETKİLERİ

#### A. Yerel Yönetim Araçları

Yerel yönetimler, hizmet sunumunu etkinleştirmek ve toplumsal ihtiyaçları karşılamak için çeşitli araçlar kullanır. Bu araçlar genellikle belediye veya il özel idaresi gibi yerel yönetim birimlerince yönetilir. Aşağıda bu araçların başlıca kategorileri ana hatları ile açıklanmaktadır. Bu çalışmada İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin (İBB) 2014-2024 yılları arasında kadınların çalışma hayatına yönelik uyguladığı yerel yönetim araçlarının etkileri incelenmiştir.

Çizelge 1: Kadın İstihdamını Artıran Politikalar

| Politika                      | Açıklama                                                            | Etki                                |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Kadın İstihdam Merkezleri     | İş arayan kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunma       | İş bulma süreçlerini kolaylaştırma  |
| Eğitim ve Gelişim Programları | Mesleki becerileri geliştirme amacıyla eğitim programları düzenleme | Daha fazla sektörde iş bulma imkanı |

Çizelge 2: Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

| Uygulama                 | Açıklama                                                                                             | Etki                           |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Esnek Çalışma Saatleri   | Çocuk sahibi kadınların iş-yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olma                               | İş-yaşam dengesi sağlama       |
| Kreş ve Bakım Hizmetleri | Çalışan kadınların çocuk bakım sorumluluklarını hafifletme amacıyla kreş ve bakım hizmetleri artırma | Erişilebilirliği kolaylaştırma |

Çizelge 3: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları

| Çalışma                  | Açıklama                                                | Etki                             |
|--------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Farkındalık Kampanyaları | Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine farkındalık yaratma | Kadınların statüsünü güçlendirme |
| Eşit Ücret Politikaları  | Eşit işe eşit ücret uygulamaları                        | Cinsiyet eşitliğini artırma      |

Çizelge 4: Kadın Girişimciliği Destekleme

| Proje                   | Açıklama                                                                            | Etki                                  |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Mikro Kredi İmkanları   | Kadın girişimcilere yönelik finansman erişimini kolaylaştırma                       | Kendi işlerini kurma imkanı           |
| Girişimcilik Eğitimleri | Kadınların iş dünyasında aktif rol almalarını sağlamak amacıyla eğitimler düzenleme | İş kurma becerilerinin geliştirilmesi |

İBB'nin 2014-2024 yılları arasında uyguladığı politikalar ve geliştirdiği hizmetler, kadınların iş gücüne katılım oranında ve çalışma koşullarında önemli iyileşmeler sağlamıştır. Bu süreçte kadınların ekonomik bağımsızlıkları artmış, toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda önemli adımlar atılmıştır. Ancak, bu alanda daha fazla iyileştirme yapılması ve sürdürülebilir politikaların geliştirilmesi gerekliliği devam etmektedir.

## 1. Mali Araçlar

Mali araçlar, yerel yönetimlerin finansal kaynakları etkin bir şekilde kullanarak hizmet sunumunu ve altyapı geliştirmeyi amaçlayan yöntemlerdir. Vergi gelirleri, harçlar, yerel vergi indirimleri, borçlanma, hibe ve teşvikler gibi finansal kaynakları içerir. Bu araçlar, yerel ekonominin güçlenmesine ve sosyal hizmetlerin sürdürülebilirliğine katkı sağlar. Mali araçlar sadece yerel yönetimlerin hizmet sunumunu finanse etmekle kalmaz, aynı zamanda yerel yönetimlerin gelir kaynaklarını da oluşturur. Yerel yönetimler, vergi gelirleri, harçlar, yerel vergi indirimleri gibi kaynakları kullanarak bütçelerini oluşturur ve yönetirler. Yerel yönetimlerin gelir elde etme araçları genellikle vergiler, kullanım ücretleri ve

yönetimler arası aktarım oluşur. Bunların yanı sıra, yatırımların getirdiği gelirler, mülk satışları, lisans ve izin ücretleri gibi kaynaklar da bulunmaktadır. Örneğin, emlak vergisi çoğu ülkede yerel yönetimler tarafından toplanan önemli bir vergi türüdür. Diğer yerel vergi çeşitleri arasında gelir vergileri, özel tüketim vergileri (örneğin tütün, alkol, petrol, otel/konaklama vergileri) ve arazi satış vergileri (damga vergisi gibi) bulunmaktadır (Ökmen ve Koç, 2015: 552).

Yerel yönetimler, vergi gelirleri elde etme, yerel ekonomiyi destekleme ve ekonomik faaliyetlerle kaynaklarını artırma yoluyla sürdürülebilirliklerini sağlamaktadır. Bu çeşit ekonomik girişimler, istihdam olanakları yaratma, yerel işletmelerin büyümesine destek olma ve bölgenin ekonomik çekiciliğini artırma gibi faydalar sunabilir (Kurt, 2023: 96). Topal (2004: 124) tarafından ifade edildiği üzere, yerel yönetimlere sınırlı vergi yetkisi verilmesi, belde halkının vergi-hizmet alışverişi üzerinde seçim yapma özgürlüğü sunar. Bu şekilde, halk, hangi hizmetleri alabilmek için hangi fedakarlıkları yapacaklarını bilerek, kent yönetimi üzerindeki denetimlerini daha etkili bir şekilde sağlayabilir.

Mali araçlar, kadınların iş hayatına katılımını teşvik etmek amacıyla yerel yönetimler tarafından sunulan finansal desteklerdir. Önceki araştırmalar mali araçların kadın girişimcilerin mali yüklerini azaltarak iş kurmalarını ve işletmelerini büyütmelemlerini sağladığını ortaya koymaktadır. Çizelge 5, bu çalışmaların sonuçlarını ve literatürdeki ilgili bulguları içermektedir.

Çizelge 5: Yerel Yönetimlerin Mali Araçlarına Yönelik Çalışmalar

| Tema                | Kod | İlgili Araştırma(lar)                                                                                                                          |
|---------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vergiler ve Harçlar |     | İlk defa çalışacak bir kadını istihdam eden işverenlere vergi ve harç indirimini sağlanmaktadır (Çakır, 2011)                                  |
|                     |     | Vergi kolaylıkları, kadınların çalışma hayatında daha etkin olmalarını teşvik etmek için uygulanmaktadır (Hoş ve Bişgin 2023).                 |
| Krediler            |     | Kadın istihdamını arttırmaya yönelik mikro kredi uygulamaları ile kadın girişimciliği desteklenmektedir (Çakır, 2011).                         |
| Mali araçlar        |     | 2005 yılından itibaren Mikro kredi uygulaması yürüten Şanlıurfa Belediyesi ev hanımlarına bin TL'lik kredi desteği vermektedir (Sürmeli, 2014) |
|                     |     | Kadınlara yönelik mikrokrediler verilmektedir (Yaşar ve Taşar, 2019).                                                                          |

## Çizelge 5(devamı): Yerel Yönetimlerin Mali Araçlarına Yönelik Çalışmalar

### Hibeler

Yerel yönetimler, yeni işletmelerin kurulmasını teşvik etmek ve ek istihdam oluşturmak için finansal kaynakları ve organizasyon imkanlarını kullanarak girişimcilere kredi garantisi sağlamaktadır (Uşen, 2007)

Türkiye'deki yerel yönetimlerin kadın istihdamını artırma konusundaki rolüne dair yapılan incelemelerde, bu alandaki belediye politikalarını ele alan sınırlı sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Bu alandaki öncü araştırmalardan birinde, yerel yönetimlerin "cinsiyet körü" politikalar benimsediği, söylemlerinde kadın ve erkek arasındaki farkların vurgulanmadığı ancak kadınların özgün sorunlarının göz ardı edildiği ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin ana politikalara entegre edilmediği sonucuna ulaşılmıştır (Alkan, 2005: 15). Sınırlı sayıdaki bu araştırmalarda belediyelerin mali araçlar yardımı ile kadınların çalışma hayatında daha fazla görünür olmasına destek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre yerel yönetimler, yeni işletmelerin kurulmasını ve ek istihdam oluşturulmasını teşvik etmek amacıyla finansal kaynakları ve organizasyon imkanlarını kullanarak girişimcilere kredi garantisi sağlamaktadır. Bu politika, yerel ekonominin güçlenmesine katkıda bulunmakta ve girişimcilerin sermaye erişimindeki zorlukları aşmalarına yardımcı olmaktadır. Araştırmalar, bu tür kredi garantilerinin, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için önemli bir destek olduğunu göstermektedir. Bu destekler, girişimcilerin finansal risklerini azaltmakta ve bankaların kredi verme istekliliğini artırmaktadır. Analizler, yerel yönetimlerin kredi garantisi politikalarının ekonomik kalkınma, istihdam artışı ve sosyal refah üzerinde olumlu etkiler yaratabildiğini göstermektedir (Çakır, 2011; Uşen, 2007).

Çakır'ın (2011) araştırması yerel yönetimlerin kadın istihdamını teşvik etmek için vergi ve harç indirimleri gibi ekonomik teşvikler sunduğunu göstermektedir. Bu tür vergi ve harç indirimleri, yerel yönetimlerin kadın istihdamını destekleme stratejilerinin önemli bir parçası olarak görülebilir. İşverenlere sağlanan bu ekonomik teşvikler, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi ve kadınların işgücüne katılımını artırmayı hedefler. Özellikle ilk defa çalışacak kadınları istihdam eden işverenlere yönelik olarak yapılan bu teşvikler, işverenlerin yeni işe alımlar sırasında maliyetlerini düşürmelerine yardımcı olabilir. Bu da hem kadınların iş gücüne

katılımını artırabilir hem de işverenlerin sosyal ve ekonomik faydalarını artırabilir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin bu tür teşvik politikalarıyla kadın istihdamını desteklemesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik büyüme açısından olumlu sonuçlar doğurabilir.

Uşen'e (2007) göre yeni iş fırsatları yaratmak ve ek istihdam sağlamak amacıyla yerel yönetimlerin finansal ve organizasyonel kaynaklarını kullanarak girişimcilere kredi garantisi sunulması, yerel ekonomiyi güçlendirebilecek önemli bir stratejidir. Bu tür bir destek mekanizması, girişimcilerin sermaye erişimindeki zorlukları aşmalarına yardımcı olmakta ve yeni iş fırsatlarının yaratılmasını teşvik etmektedir. Yerel yönetimlerin finansman olanakları ve organizasyon yetenekleri, girişimcilere sağlanan kredi garantileri ile etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Araştırmalar, yerel yönetimlerin sunduğu kredi garantilerinin, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) için büyük bir destek olduğunu göstermektedir. Bu tür destekler, girişimcilerin finansal risklerini azaltmakta ve bankaların kredi verme istekliliğini artırmaktadır (Uşen, 2007). Bu bağlamda, kredi garantisi politikalarının etkili bir şekilde uygulanabilmesi için yerel yönetimlerin finansal kaynaklarını etkin kullanmaları ve organizasyonel kapasitelerini geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca, girişimcilerin bu tür desteklerden haberdar edilmesi ve başvuru süreçlerinin kolaylaştırılması da önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Böylece, yerel yönetimlerin finansman ve organizasyon imkanları ile desteklenen girişimciler, ekonomik büyümeye ve istihdam artışına önemli katkılar sağlayabilirler.

## **2. Hukuki ve Düzenleyici Araçlar**

Hukuki ve düzenleyici araçlar, yerel yönetimlerin yasalar ve yönetmelikler yoluyla yönetim süreçlerini düzenlediği ve toplumun güvenliğini ve refahını sağlamak için kullanılan araçlardır. Planlama ve inşaat ruhsatları, çevre koruma yönetmelikleri, trafik düzenlemeleri gibi düzenlemeler bu kategoriye girer. Bu araçlar, yerel toplumun yaşam kalitesini artırmak ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamak amacıyla önemlidir. Yerel yönetimler, vatandaşların günlük yaşamını doğrudan etkileyen çeşitli kamu hizmetlerini sunmaktadır. Anayasa'nın 127/2. maddesi gereği, yerel yönetimlerin görevleri ve yetkileri kanunlarla düzenlenir ve yerel ihtiyaçlara göre örgütlenir. İmar planlaması, işyeri açma ve denetimi, sahipsiz hayvanlarla mücadele, atık yönetimi ve bertarafı, altyapı hizmetleri ile su ve

kanalizasyon idaresi gibi konularda yönetmelikler çıkarmak suretiyle bu hizmetleri detaylandırır. Bu yönetmeliklerin güncel metinlerine halkın sürekli ve ücretsiz erişim sağlaması, hukuk devletinin temel ilkesi olan şeffaflığın ve katılımcılığın gereğidir (Duru, 2021: 149). Örneğin, belediye meclisi kararları, yönetmelikler, tüzükler ve planlama dokümanları gibi belgeler, hukuki ve düzenleyici araçların kullanılmasının birer örneğidir. Bu araçlar, kentsel dönüşüm projelerinin yönetimi, imar planlarının hazırlanması, çevre koruma önlemlerinin alınması gibi konularda yerel yönetimlerin sorumluluklarını ve yetkilerini belirler. Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, engellilerin erişilebilirlik hakları gibi özel konular da hukuki ve düzenleyici araçlarla düzenlenerek yerel düzeyde uygulanabilir hale getirilir (Şengül, 2013: 66-70). Bu sayede, yerel yönetimler hem toplumsal ihtiyaçları karşılamakta hem de yönetimlerini şeffaf ve katılımcı bir şekilde sürdürmektedirler. Yerel yönetimler, kamu tüzel kişiliğine sahip oldukları için Anayasa'nın 124. maddesi gereği kendi yetki alanları içinde kanunları uygulamak ve bunlara uygun yönetmelikler çıkarmak yetkisine sahiptirler. Bu yetki, seçilmiş karar organları olan meclisler tarafından kullanılır. Yönetmelik çıkarma yetkisi, İl Özel İdaresi Kanunu'nun 7. maddesi, Belediye Kanunu'nun 15. maddesi, Mahalli İdare Birlikleri Kanunu'nun 9. maddesi ile mevzuatta açıkça belirtilmiştir (Duru, 2021: 149). Görüldüğü gibi hukuki ve düzenleyici araçlar, yerel yönetimlerin faaliyetlerini düzenleyen ve yönlendiren önemli mekanizmaları içermektedir. Bu araçlar, yerel yönetimlerin yasal çerçevede işleyişlerini belirlemelerine olanak tanır ve yerel düzeyde politika oluşturma yetkisini sağlar.

Hukuki ve düzenleyici araçlar, yerel yönetimlerin kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları yasal ve düzenleyici engelleri ortadan kaldırmak amacıyla uyguladıkları politikaları kapsamaktadır. Sınırlı sayıdaki araştırmalar hukuki ve düzenleyici araçların kadınların iş hayatında daha güçlü ve etkin bir şekilde yer almalarını sağladığını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ederek yerel ekonominin gelişimine katkıda bulunduğunu göstermektedir. Çizelge 6, bu çalışmaların sonuçlarını ve literatürdeki ilgili bulguları içermektedir.

**Çizelge 6: Yerel Yönetimlerin Hukuki ve Düzenleyici Araçlarına Yönelik Çalışmalar**

| <b>Tema</b>                              | <b>Kod</b> | <b>İlgili Araştırma(lar)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Yerel Yönetim Yasaları                   |            | 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunun verdiği görev yetki ve sorumluluk (Sürmeli, 2014)                                                                                                                                                                                                       |
|                                          |            | Cinsiyete duyarlı bütçeleme yaklaşımının benimsenmesine yönelik uygulamaların ve düzenlemelerin yapılması (Yılmaz, Uslu ve Biçer, M. (2021).                                                                                                                                                      |
| Hukuki ve Düzenleyici Araçlar            |            | İşsizlikle, özellikle uzun süreli işsizlikle mücadele etmek, işsiz bireylerin istihdam edilebilirliğini artırmak ve kadınlar, gençler, yaşlılar, göçmenler, engelliler gibi risk altındaki grupların işsiz kalmalarını önlemek amacıyla aktif iş gücü politikaları uygulanmaktadır. (Uşen, 2007). |
| Kurumsal Girişim                         |            | Konya Meram Belediye tarafından Kadın Girişimci Kooperatifi kurularak kadınların istihdamda görünür kılınması sağlanmaktadır. (Topaloğlu ve Topaloğlu, 2017).                                                                                                                                     |
|                                          |            | Günümüzde gıda ve tarım sektörü ağırlıklı olarak yerel kalkınma amaçlı belediye-kooperatif iş birlikleri yaygınlaşmaktadır. Birçok il ve ilçe belediyesinin bu sürece etkin bir şekilde dahil olduğu gözlenmektedir (Yalçın, 2022).                                                               |
| Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları |            | Örgütlerde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için çeşitli politikalar geliştirilmektedir. Bu politikalar, iş yerlerinde kadınların eşit işe eşit ücret almasını sağlamayı, liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmeyi hedeflemektedir (Klatzer, 2012).                                    |

Hukuki ve düzenleyici araçlar temasında yer alan uygulamalar kadınların çalışma haklarını güvence altına alarak iş gücüne katılımlarını destekler. Özellikle yerel kurumsal girişimler, kadınların iş hayatındaki rolünü artıracak stratejik hedefler ve planlar içerir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ise kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları ayrımcılığı azaltarak eşit fırsatlar sunmayı amaçlar. Yerel yönetim yasaları açısından 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, yaşlılara, engellilere, kadınlara, gençlere ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel hizmetlerin yürütülmesini, geliştirilmesini ve bu amaçla sosyal tesislerin kurulmasını sağlayan

önemli bir yasal düzenlemedir. Sürmeli'nin (2014) belirttiği gibi, bu kanun büyükşehir belediyelerine beceri ve meslek kazandırma kursları açma, işletme veya işletirme gibi yetkiler de tanımaktadır. Bu çerçevede, büyükşehir belediyeleri bu gruplara yönelik eğitim ve sosyal destek hizmetlerini sunarak toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmayı amaçlarlar. Özellikle kadınların, gençlerin ve engellilerin iş gücüne katılımını artırmak için bu tür meslek edindirme kursları ve işbirlikleri önemli bir role sahiptir. Üniversiteler, kamusal kuruluşlar, meslek liseleri ve sivil toplum örgütleri ile yapılan işbirlikleri ise bu hizmetlerin etkin bir şekilde sunulmasını destekler. Bu şekilde, yerel yönetimlerin sunduğu bu hizmetler, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir rol oynamaktadır. Diğer taraftan işsizlikle mücadele ve istihdam edilebilirliği artırma konularında yürütülen aktif işgücü politikaları, özellikle risk altındaki gruplar için önemli bir destek sağlamaktadır. Uşen'in (2007) ifade ettiği gibi, bu politikalar işsizlikle uzun süreli mücadele eden ve iş arayan bireylerin iş gücüne katılımını teşvik etmeyi amaçlar. Özellikle kadınlar, gençler, yaşlılar, göçmenler ve engelliler gibi risk grubundaki bireyler için hedeflenen bu politikalar, ekonomik ve sosyal entegrasyonlarını güçlendirerek işsizlik riskini azaltabilir. Yerel yönetimlerin bu tür politikalarla işsizlik sorunlarına etkin çözümler bulması, toplumsal kalkınma ve ekonomik refahı artırmada kritik bir rol oynar.

Gıda ve tarım sektöründe yerel kalkınma hedefli belediye kooperatifleri ve iş birliklerinin yaygınlaşması, birçok il ve ilçe belediyesinin aktif olarak bu süreçte katıldığını göstermektedir. Yalçın'a (2022) göre bu tür iş birlikleri, yerel ekonomilerin güçlendirilmesi ve tarımsal üretimin desteklenmesi amacıyla önemli bir rol oynar. Belediyelerin kooperatiflerle iş birliği yaparak tarımsal üretim ve pazarlama süreçlerini desteklemesi, yerel üreticilerin gelirlerini artırır ve sürdürülebilir tarım uygulamalarını teşvik eder. Özellikle bu tür iş birlikleri, kadın çiftçilerin ve köylülerin ekonomik ve sosyal güçlenmesine katkı sağlayabilir. Kadınların tarımsal üretimde daha fazla yer almaları ve bu süreçlerde eğitim ve destek alabilmeleri, kadın ve erkek eşitliği bakımından önemli adımlar atılmasına yardımcı olabilir. Bu nedenle, belediye-kooperatif iş birliklerinin yaygınlaşması, hem ekonomik büyümeye katkı sağlar hem de yerel toplulukların sosyal ve çevresel açıdan daha dirençli olmalarını destekler. Topaloğlu ve Topaloğlu'nun (2017) çalışmasına göre kadın girişimcilerin istihdamda görünürlüğünü artırmaya yönelik

olarak kurulan kooperatifler, genellikle yerel ekonomilerde ve sosyal yapıda olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu tür çabalar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırmalarına ve kadın erkek eşitliğinin elde edilmesine yardımcı olmaktadır.

Son olarak işletmelerde cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi için geliştirilen politikalar, kadınların iş yerlerinde eşit işe eşit ücret almasını sağlamayı ve liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Klatzer, 2012). Bu tür politikalar, kadınların iş gücüne katılımını artırarak ekonomik ve sosyal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi hedefler. Özellikle liderlik pozisyonlarına yükselmelerini teşvik etmek, kadınların iş yerlerindeki temsiliyetini artırır ve karar alma süreçlerinde daha fazla söz sahibi olmalarını sağlamaktadır. Bu politikaların uygulanması, örgütlerin daha adil ve verimli çalışma ortamları oluşturmaya yardımcı olabilir, dolayısıyla iş gücü motivasyonunu artırarak kurumsal performansa olumlu katkı sağlamaktadır.

### **3. Eğitim Araçları**

Eğitim, bireylerin yaşamlarını etkileyen önemli bir faktördür; günlük hayattan iş dünyasına, sosyal statüden ekonomik duruma kadar geniş bir yelpazede etkileri bulunmaktadır. Bu önemli rolü nedeniyle, eğitim hizmetlerini sağlayan çeşitli kurumlar zaman içinde bu alanda aktif hale gelmiştir. Yerel yönetimler de bu kurumlar arasında yer alarak eğitim faaliyetlerine katkıda bulunmakta ve yerel toplulukların gelişimine destek olmaktadır (Gürek, 2016: 136). Yerel yönetimler eğitim araçları ile eğitim, kültürel etkinlikler ve rekreasyon gibi kamu hizmetlerinin sunumunda önemli bir rol oynarlar. Bu hizmetlerin etkin bir biçimde sağlanması, yerel ekonominin güçlenmesine ve vatandaşların yaşam kalitesinin artırılmasına katkı sağlar (Kurt, 2023: 105).

Büyükşehir Belediyeleri'nin Türkiye'de eğitim alanındaki çalışmaları, 5216 sayılı kanun olan Büyükşehir Belediyesi Kanunu ile belirlenmektedir. Kanunun 7. maddesi, belediyelere yaşlılara, kadınlara, engellilere, gençlere ve çocuklara yönelik sosyal ve kültürel faaliyetler sunma, mesleki gelişim eğitimi ve beceri kazanma kursları açmak gibi sorumlulukları yüklemektedir. Bu maddede, toplumda özellikle dezavantajlı olan bireyler için yapılan eğitim hizmetler yerine getirilmesi gerekliliği de açıkça belirtilmiştir. Bu çerçevede, Büyükşehir Belediyeleri, eğitim alanında dezavantajlı gruplara destek sağlayarak toplumsal kalkınmaya katkıda bulunmaktadır

(Gürek, 2016: 136). Görüldüğü gibi yerel yönetimlerin eğitim araçları, yerel yönetimlerin bireylerin ve toplumun genel olarak bilgi ve becerilerini artırmak için kullandığı yöntemlerdir. Mesleki eğitim kursları, halk sağlığı seminerleri, kültürel etkinlikler ve bilinçlendirme kampanyaları gibi faaliyetler bu kategoriye dahildir. Eğitim araçları, toplumun sosyal gelişimine ve kültürel zenginliğin korunmasına katkıda bulunur.

Eğitim araçları temasında yer alan uygulamalar kadınların bilgi ve becerilerini artırarak iş gücüne katılımlarını desteklemeyi amaçlayan programlar ve faaliyetlerdir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar yerel yönetimlerin sunduğu bu eğitim araçlarının, kadınların iş gücüne katılımını artırarak, toplumsal ve ekonomik gelişime önemli bir katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Çizelge 7, bu çalışmaların sonuçlarını ve literatürdeki ilgili bulguları içermektedir.

Çizelge 7: Yerel Yönetimlerin Eğitim Araçlarına Yönelik Çalışmalar

| Tema | Kod                         | İlgili Araştırma(lar)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | Eğitim programları          | Kadınlara meslek edindirecek kurslar düzenlemek, eğitimlerini tamamladıktan sonra iş bulmaları için gerekli kurumlar ve sektörlerle işbirliği yapmak, meslek sahibi olan kadınlara girişimcilik konusunda destek olmak yerel yönetimlerin görevleri arasında bulunmaktadır (Ateş vd., 2018)                                                   |
|      | Eğitim Araçları             | Yerel yönetimler tarafından istihdam hedefli devam eden birçok kadın kurstan aldıkları eğitim neticesinde çeşitli alanlarda çalışmaktadır (Çakır, 2011)                                                                                                                                                                                       |
|      | Mesleki Gelişim Programları | Yerel yönetimler, kadınların mesleki gelişim eğitim olarak beceri kazanmalarını sağlamak amacıyla kurslar düzenlemekte, evinde üretim gerçekleştiren kadınlara belediye aracılığıyla pazarlama yapabilecekleri mekânlar tahsis etmektedir. Ayrıca iş arayan kadınlara bu süreçte gereken bilgileri sağlayarak destek olmaktadır (Alkan, 2005) |
|      |                             | Belediye bünyesinde uygulanacak mesleki gelişim eğitim programları ile kadınların meslek edinmeleri sağlanacak böylece kadınlar istihdam edilecektir (Çelik, 2019).                                                                                                                                                                           |

Kadınların ekonomik zorluklarının temelinde, özellikle kentlerde sınırlı iş fırsatları, kadınlara özel mesleki eğitimlerin yetersizliği, kredi ve desteklere ulaşma güçlükleri, evde üretim yapan kadınlara yönelik pazarlama olanaklarının kısıtlılığı gibi faktörler yer almaktadır (Çelik, 2019). Bu durum, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını sınırlayan önemli engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Belediyeler bu noktada önemli bir rol üstlenmektedir. Kadınların mesleki gelişim eğitimi alabilmesi ve becerilerini geliştirebilmesi için kurslar düzenleyerek, evinde üretim yapan kadınlara ürünlerini pazarlama imkanı sağlayacak platformlar oluşturarak ve iş arayan kadınlara rehberlik ederek bu süreçte destek sunabilirler (Alkan, 2005).

Ateş ve arkadaşlarına (2018) göre yerel yönetimlerin kadınlara yönelik olarak meslek kazandırma kursları düzenlemesi, eğitim sonrasında iş bulmaları için gerekli işbirliklerini sağlaması ve meslek sahibi olan kadınlara girişimcilik konusunda destek olması önemli bir rol üstlenmektedir. Bu tür destekler, kadınların ekonomik güçlenmelerini sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerel ekonomik kalkınma açısından olumlu etkiler yaratabilir. Yerel yönetimlerin bu tür politikaları uygulayarak kadınların iş gücüne katılımını artırması, hem bireylerin hem de toplumun genel refahına katkı sağlar. Çakır'a (2011) göre yerel yönetimler tarafından düzenlenen istihdam odaklı kurslar, kadınların meslek edinmelerine ve iş gücüne katılmalarına önemli fırsatlar sunabilir. Bu tür eğitim programları, kadınların mesleki becerilerini geliştirmelerini sağlayarak iş bulma olanaklarını artırabilir. Ayrıca, yerel yönetimlerin kurumlar ve sektörlerle işbirliği yaparak mezun olan kadınlara iş imkanları sunması, ekonomik kalkınma açısından da olumlu katkılar sağlayabilir. Bu süreç, kadınların ekonomik güçlenmelerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine yönelik önemli adımlardan biridir.

Kadınların işgücüne katılımlarını artırmak amacıyla belediyeler tarafından uygulanan mesleki eğitim programları önemli bir rol oynamaktadır (Çelik, 2019). Bu tür programlar, kadınların meslek edinmelerini sağlayarak ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmelerine olanak tanır. Belediyelerin sunduğu mesleki eğitimler, kadınların iş piyasasında rekabet edebilirliklerini artırarak istihdam olanaklarını genişletmelerine yardımcı olabilir. Bu şekilde, yerel yönetimlerin sosyal ve mali kalkınma stratejileri kapsamında, kadınların ekonomik ve sosyal açıdan güçlenmelerine önemli ölçüde katkı sağlandığı görülmektedir (Çelik, 2019).

#### 4. İstihdama Yönelik Araçlar

Yerel yönetimler, kentlerde üretim yatırımlarının gereksinim duyduğu alt ve üst yapı hizmetlerini sağlayarak piyasadaki etkinliği arttıran unsurları bir araya getirir. Bu çerçevede, üretim süreçlerinde istihdamı teşvik ederek ve ekonomik gelişmeyi destekleyerek yerel halkın refah düzeyini artırmaya çalışırlar (Kurt, 2023: 96). Gürler Hazman'a (2011: 19) göre, yerel yönetimlerin yerel kalkınma açısından öncelik vermesi gereken konular arasında istihdam fırsatları sağlama, vergi tabanını genişleterek büyütme ve yerel ekonomik faaliyetlerde çeşitlilik sağlama yer almalıdır. Bu bağlamda, yerel yönetimler yerel ekonomiye dinamizm kazandırmak ve istihdamı desteklemek için çeşitli projeler ve yatırımlar gerçekleştirmektedirler. Bu yatırımların sonucunda bölgede iş imkânları artmakta, yerel sanayinin gelişimi teşvik edilmekte ve yerel üretim kapasitesi artmaktadır. Böylece bölge halkının gelir düzeyi yükselirken, sosyal ve kültürel hayata katılım da artmaktadır (Kurt, 2023: 105).

Yerel yönetimler kentlerin ekonomik gelişimini destekleyerek özel sektör yatırımlarına ve altyapı ihtiyaçlarına yönelik kaynak sağlama rolünde kritik bir işlev üstlenmektedirler. Kentlerdeki organize sanayi bölgeleri dışındaki alanlarda yatırım yapacak sanayiciler için üretim tesislerinin konumlandırılması ve gerekli altyapı olanaklarının temini gibi süreçlerde belediyeler, danışmanlık ve düzenleyici bir görev üstlenmektedirler. Bu sayede belediyeler, yerel ekonomik kalkınma ve girişimcilik alanlarında aktif bir rol oynamakta ve kentlerin genel gelişim sürecinde merkezi idarenin tamamlayıcı işlevini üstlenmektedirler (Efşan ve Yılmaz, 2021: 100). Dolayısıyla yerel yönetimlerin istihdama yönelik araçları, yerel yönetimlerin işsizlikle mücadele etmek ve yerel ekonomiyi canlandırmak için kullandığı politika ve programları içermektedir. İş bulma merkezleri, iş danışmanlığı hizmetleri, mesleki eğitim programları, işveren teşvikleri gibi uygulamalar bu kategoriye örnektir. Bu araçlar, yerel halkın istihdam edilebilirliğini artırarak sosyal dengenin korunmasına ve ekonomik büyümeye katkı sağlar.

İstihdam araçları temasında yer alan uygulamalar kadınların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına ve kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olan hizmetlerdir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışmalar yerel yönetimlerin sunduğu bu istihdam araçlarının, kadınların iş piyasasında daha güçlü bir şekilde yer almalarını sağladığını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ederek

ekonomik kalkınmaya katkıda bulunduğunu göstermektedir. Çizelge 8, bu çalışmaların sonuçlarını ve literatürdeki ilgili bulguları içermektedir.

Çizelge 8: Yerel Yönetimlerin İstihdama Yönelik Araçlara İlişkin Çalışmalar

| Tema | Kod                            | İlgili Araştırma(lar)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | İş Bulma Hizmetleri            | Yerel yönetimler kadın istihdamı alanında danışmanlık hizmeti alabilecekleri Kadın Danışma Merkezleri açmaktadır (Çakır, 2011)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|      | Kariyer Destek Hizmetleri      | Belediyeler açtıkları kadın üreticileri destekleme merkezleri ile kadın emeğinin görünür kılınmasını sağlamaktadır (Yeniçeri-Altıntaş ve Şengöznül-Kozak, 2023).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|      |                                | Belediyeler kadınların güçlendirilmesi ve danışmanlık faaliyetlerine yönelik çabaları ile kadın istihdamına katkı sunmaya çalışmaktadır (Şener ve İnanç, 2021).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|      | Kreş ve Çocuk Bakım Hizmetleri | Kadınların bireysel olarak çocuk bakımı gibi sorunlara çözüm üretme kapasitesinin sınırlı olduğu bir gerçektir, bu nedenle yerel yönetimlerin bu konuda devreye girerek kadınların üzerindeki yükü hafifletmeleri oldukça önemlidir. Çocuk bakım merkezlerinin ve okul öncesi eğitim kurumlarının kurulması, kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden önemli bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bu tür destekler, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya ve ekonomik bağımsızlıklarını elde etmelerine yardımcı olma noktasında kritik bir rol üstlenmektedir. (Ateş vd., 2018). |
|      | İstihdama Yönelik Araçlar      | Belediyelerin kreş ve bakım hizmetlerini yaygınlaştırmaya yönelik faaliyetleri son yıllarda artış göstermektedir. Bu hizmetlerin, geçici nitelikte dahi olsa, çocukların çeşitli gelişim alanlarına katkı sağlaması, özellikle düşük gelir grubundaki hane halklarının ihtiyaçlarını karşılaması ve kadınların kamusal alandaki hareket özgürlüğünü ve istihdam olanaklarını artırması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu tür hizmetler, kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştırmakta ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamalarına yardımcı olmaktadır (Dedeoğlu vd., 2021).         |

Belediyeler, kadınların güçlendirilmesi ve danışmanlık faaliyetlerine yönelik çabaları ile kadın istihdamına katkı sunmaya çalışmaktadır (Şener ve İnanç, 2021). Bu tür faaliyetler, kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmayı ve onların iş gücüne daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamayı hedeflemektedir. Kadınlara yönelik danışmanlık hizmetleri, kariyer planlama, beceri geliştirme, iş arama süreçleri gibi konularda destek sunarak onların profesyonel yaşamda daha başarılı olmalarına katkıda bulunmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi, yalnızca ekonomik bağımsızlıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda onların

toplumsal hayatta daha aktif ve etkili bireyler olarak rol almalarına olanak tanır. Bu çerçevede, belediyelerin sunduğu danışmanlık ve destek hizmetleri, kadınların özgüvenlerini artırarak, liderlik ve girişimcilik gibi alanlarda da kendilerini geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak, bu tür faaliyetler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve genel olarak toplumun ekonomik ve sosyal kalkınmasına önemli katkılar sunmaktadır. Yeniçeri-Altıntaş ve Şengöznül-Kozak'a (2023) göre belediyeler, açtıkları kadın üreticileri destekleme merkezleri ile kadın emeğinin görünür kılınmasını sağlamaktadır. Bu merkezler, kadınların üretim süreçlerine katılımlarını teşvik ederek, onların ekonomik hayatta daha aktif ve etkili rol almalarına olanak tanımaktadır. Kadın üreticileri destekleme merkezleri, kadınların ürünlerini pazarlama, satış ve işletme becerilerini geliştirme konusunda destek sunarak, onların ekonomik bağımsızlıklarını artırmayı hedeflemektedir. Bu tür merkezler, kadınların emeklerinin değerini daha fazla ön plana çıkararak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sağlamaktadır. Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının teşvik edilmesi, sadece bireysel ekonomik güçlenme açısından değil, aynı zamanda yerel ve ulusal ekonomik kalkınma açısından da önemlidir (Yeniçeri-Altıntaş ve Şengöznül-Kozak, 2023). Belediyelerin bu tür girişimleri, kadınların sosyal ve ekonomik hayatta daha görünür olmalarına, özgüvenlerinin artmasına ve girişimcilik potansiyellerinin ortaya çıkmasına yardımcı olmaktadır. Böylece, kadın emeğinin daha fazla takdir edilmesi ve desteklenmesi, toplum genelinde daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir ekonomik yapı oluşturulmasına katkı sunmaktadır.

Yerel yönetimler, kadın istihdamı alanında danışmanlık hizmeti alabilecekleri Kadın Danışma Merkezleri açmaktadır. Bu merkezler, kadınların iş gücüne katılımını artırmayı ve iş hayatında karşılaştıkları engelleri aşmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır. Kadın Danışma Merkezleri, kariyer planlama, iş arama stratejileri, beceri geliştirme, yasal haklar ve iş yeri hakları gibi konularda kadınlara rehberlik etmektedir. Bu tür merkezlerin sunduğu danışmanlık hizmetleri, kadınların profesyonel yaşamda daha etkin ve başarılı olmalarına katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu merkezler aracılığıyla kadınlar, psikolojik destek ve sosyal hizmetler gibi ek kaynaklara da erişim sağlayarak, hem kişisel hem de mesleki anlamda güçlenmektedir (Çakır, 2011). Sonuç olarak, Kadın Danışma Merkezleri, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanması için

önemli bir rol oynamaktadır. Bu tür hizmetler, kadınların iş gücüne katılımını teşvik ederken, aynı zamanda toplumsal refahın ve ekonomik kalkınmanın desteklenmesine de katkıda bulunmaktadır.

Öte yandan Türkiye'de okul öncesi yaş grubundaki çocukların bakım sorumluluğu, kamu tarafından sağlanması gereken bir hizmet olarak görülmemekte; aksine, başta anneler olmak üzere ailenin yaş almış bireyleri tarafından üstlenilmesi gereken bir yükümlülük olarak değerlendirilmektedir. Kamu tarafından sunulan bakım faaliyetlerinin yetersiz olduğu, özel sektörün sağladığı bakım faaliyetlerinin ise erişim açısından maliyetli olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca, bakım hizmetlerinde bölgesel eşitsizliklerin mevcut olduğu da vurgulanmalıdır. Bu durum, kadınların işgücüne katılımını ve ekonomik bağımsızlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Ateş vd., 2018). Kreş ve gündüz bakım evlerinin sayısının yetersizliği ve mevcutların yüksek maliyetleri, kadınların iş gücüne katılımını ciddi şekilde sınırlamaktadır; bu sebeple, kadınlar için çalışma hayatı ikincil bir öneme sahip olmaktadır. Türkiye'de kadınların iş hayatına adım atmalarında ve bu süreçte süreklilik sağlamalarında, çocuk bakımı belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Bu anlamda belediyelerin kreş ve bakım hizmetlerini yaygınlaştırmaya yönelik faaliyetlerinin artması, kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştırmak ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamalarına yardımcı olmak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu tür hizmetler, özellikle düşük gelir grubundaki hane halklarının ihtiyaçlarını karşılamada ve çocukların çeşitli gelişim alanlarına katkı sağlamada etkili olmaktadır. Kadınların kamusal alandaki hareket özgürlüğünü artırarak, iş gücüne daha aktif bir şekilde katılmalarını mümkün kılmaktadır. Bu bağlamda, belediyelerin sunduğu kreş ve bakım hizmetleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesine ve yerel ekonomik kalkınmanın teşvik edilmesine önemli bir katkı sunmaktadır (Dedeoğlu vd., 2021). Kadınların iş gücüne katılımı, sadece bireysel ekonomik güçlenmelerini değil, aynı zamanda toplumsal refahın artmasını da beraberinde getirir. Bu tür hizmetlerin sağlanması, kadınların hem ev içi sorumluluklarını dengelemesine hem de profesyonel kariyerlerini sürdürmelerine olanak tanır. Bu nedenle, belediyelerin kreş ve bakım hizmetlerini yaygınlaştırma çabaları, kapsamlı bir yerel kalkınma stratejisinin önemli bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

Kadınların bireysel olarak çözüm üretme kapasitesinin sınırlı olduğu çocuk bakımı konusunda, yerel yönetimlerin devreye girerek bu yükü hafifletmeleri büyük

önem taşımaktadır. Bu tür destekler, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla kritik rol oynamaktadır. Kadınların çocuk bakım sorumluluğundan kaynaklanan kısıtlamaları aşmalarına olanak tanıyan bu tür hizmetler, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve mali kalkınmanın desteklenmesi açısından da önemlidir. Yerel yönetimlerin bu tür girişimleri, kadınların iş hayatına entegrasyonunu kolaylaştırarak, onların hem ekonomik hem de sosyal yaşamda daha aktif rol almalarını teşvik etmektedir. Bu da genel olarak toplumun refah seviyesinin artmasına katkı sağlamaktadır.

## **B. Bulgular**

### **1. Mali Araçlar**

Mali araçlar, kadınların istihdamını artırmak ve iş hayatında daha çok yer almalarını sağlamak amacıyla yerel yönetimler tarafından sağlanan finansal desteklerdir. İBB'nin bu alandaki uygulamaları arasında kadın girişimcilere yönelik fonlar, kredi imkanları ve hibe programları yer almaktadır.

Yerel yönetimlerin mali araçları, kadınların çalışma hayatındaki rolünü desteklemek ve artırmak için kritik öneme sahiptir. İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB) 2014-2024 döneminde, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olmak amacıyla çeşitli mali destekler ve teşvik programları uygulamıştır. Bu bölümde, İBB'nin kadınlara yönelik mali araçlarının etkileri incelenecektir.

İstihdam Teşvikleri: İBB, kadınların istihdamını artırmak için özel teşvikler sunmuştur. Özellikle, kadın istihdamını artırmayı hedefleyen firmalara sağlanan mali teşvikler, 2020-2023 yılları arasında uygulanmıştır. Bu dönemde, kadın çalışan oranını artıran işletmelere, çalıştırdıkları kadın işçi sayısına göre yıllık olarak 10.000 TL den başlayıp 50.000 TL ye varan mali destek sağlanmıştır. Resmi veriler, bu teşvikler sayesinde kadın çalışan sayısında %20 artış sağlandığını göstermektedir. (İBB İstihdam Raporu, 2023)

Girişimcilik Destek Programları: İBB, kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerini kolaylaştırmak için çeşitli finansal destek programları uygulamıştır. "Kadın Girişimcileri Destekleme Projesi" kapsamında verilen hibe ve kredi destekleri ile kadınların girişimcilik anlamındaki başarı oranı artmıştır. 2021 yılında, programa katılan kadınların %30'u, aldıkları destekle kendi işlerini kurmayı başarmıştır. 2023

yılı itibarıyla toplamda 500 kadına doğrudan finansal destek sağlandığı tespit edilmiştir. (İBB Girişimcilik Destek Merkezi, 2023)

**Kooperatif Destekleme Programları:** İBB, kadın kooperatiflerinin kurulmasını ve gelişimini desteklemek amacıyla mali kaynaklar ayırmaktadır. 2014-2024 yılları arasında, kadın girişimcilerin oluşturduğu kooperatiflere sağlanan hibe ve destek miktarı 3 milyon TL'yi geçmiştir. Bu desteklerle kurulan kooperatif sayısı ise 25'ten fazladır. Kooperatiflerin sağladığı iş imkânlarıyla, kadınların iş gücüne katılma oranı %15 artmıştır. (İBB Girişimcilik Destek Merkezi, 2023)

**Eğitim ve Mesleki Gelişim Fonları:** Yerel yönetimler, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için mesleki eğitim programlarına da mali destek sağlamaktadır. İBB'nin düzenlediği mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların %65'i, eğitim sonunda iş bulma konusunda destek alarak, yeni bir meslek edinmişlerdir. Bu kursların maliyetinin %80'i İBB tarafından karşılanmaktadır. 2019-2024 yılları arasında, bu tür eğitimlerden yararlanan kadın sayısı 10.000'e ulaşmıştır. (İBB Eğitim ve İstihdam Dairesi Raporu, 2022)

Ekonomik ve sosyal anlamda dezavantajlı olan kadınların güçlenmesi amacıyla İstanbul'daki kadın kooperatiflerinin kapasitelerinin geliştirilerek sürdürülebilir girişimlere dönüşmesi amacıyla İBB tarafından 1 Kadın Emeği Dükkanı ve 3 Kadın Emeği Üretim Atölyesi hizmete açılmıştır. Feshane'de açılan Kadın Dayanışma Pazarı ile 17 farklı günde 200 kadın girişimci tarafından üretilen 1362 ürünün satışının gerçekleşmesi sağlanmıştır. Memleket Günlerinin kapsamında Yenikapı Etkinlik alanında ise 56 farklı günde 42 kadın girişimcinin satış yapmasına destek olunmuştur.

Çizelge 9: İBB Kadın Dayanışma Pazarı ve Diğer Etkinlik Raporu (2020-2023)

| Etkinlik Adı                | Yıl  | Katılımcı Kadın Sayısı | Ürün Sayısı | Satış Miktarı (TL) |
|-----------------------------|------|------------------------|-------------|--------------------|
| Kadın Dayanışma Pazarı      | 2020 | 200                    | 1.362       | 150.000            |
| Memleket Günleri            | 2021 | 42                     | 500         | 75.000             |
| Kadın Emeği Üretim Atölyesi | 2022 | 100                    | 200         | 50.000             |

Hoş ve Bişgin'e (2023) göre vergi indirimleri ve muafiyetler, kadın girişimcilerin mali yüklerini azaltarak iş kurmalarını ve işletmelerini büyütmelerini sağlar. Yerel yönetimler tarafından harçların düşürülmesi veya kaldırılması, kadınların işletme kurma ve sürdürme maliyetlerini azaltır. Düşük faizli krediler ve

geri ödemesiz hibeler, kadın girişimcilere sermaye sağlama konusunda önemli avantajlar sunar. Girişimcilik destekleri, kadınların iş fikirlerini hayata geçirmeleri için gerekli finansmanı ve danışmanlığı sağlayarak, ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına yardımcı olur. Bu mali teşvikler, kadınların iş gücüne katılımını artırarak, mali kalkınmaya ve cinsiyet eşitliğine katkıda bulunur.

Kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla yapılan mikro kredi uygulamaları, kadınların ekonomik olarak daha güçlü olmalarını sağlamak ve iş gücüne daha etkin bir şekilde katılmalarını teşvik etmektedir. Çakır'ın (2011) çalışması da bu bağlamda, mikro kredi uygulamalarının kadın istihdamı üzerinde olumlu etkileri olduğunu vurgulamaktadır. Bu tür programlar, kadın girişimcilerin iş kurmalarını ve işlerini büyütmelerini destekleyerek ekonomik bağımsızlıklarını artırabilir. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin bu tür mikro kredi uygulamalarıyla kadın istihdamını artırması, ekonomik büyümeye katkı sağlamış ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli adımlar atılmıştır. Sürmeli'nin (2014) belirttiği gibi, Şanlıurfa Belediyesi tarafından ev hanımlarına yönelik olarak sağlanan mikro kredi desteği, kadınların ekonomik olarak aktif olmalarını teşvik etmektedir. Bu tür uygulamalar, ev hanımlarının iş gücüne katılımını artırarak ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmeyi hedefler. Bu tür programlar ev hanımlarının iş kurmalarına veya mevcut işlerini geliştirmelerine olanak tanır. Dolayısıyla, yerel yönetimlerin mikro kredi gibi uygulamalarla kadın girişimciliğini desteklemesi, hem bireysel düzeyde kadınların ekonomik güçlenmesine katkı sağlar hem de toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir rol oynar.

Diğer taraftan yerel yönetimlerin girişimcilere kredi garantisi sağlayarak yeni işletmelerin kurulmasını teşvik etme çabaları, ekonomik büyümeyi desteklemek ve istihdam yaratmak için önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Uşen'in (2007) çalışması, bu tür finansal desteklerin girişimcilerin iş kurma süreçlerini kolaylaştırdığını ve dolayısıyla ekonomik aktiviteyi artırdığını göstermektedir. Yerel yönetimlerin bu tür kredi garantisi programları, özellikle kadın girişimciler gibi potansiyel işletme sahiplerinin ekonomik engellerle başa çıkmasına yardımcı olur, böylece kadın istihdamını ve ekonomik katılımı artırır. Bu tür politikalar, kadın erkek eşitliği ve ekonomik güçlenme açısından mühim potansiyellere sahiptir. Sonuç olarak yerel yönetimlerin mali araçları, kadınların ev dışında aktif olarak yer almasının ilk adımı olarak değerlendirilebilir. Psikolojik bariyer geçildikten sonra,

kadınların içlerindeki girişimcilik isteği ve kendini gerçekleştirme güdüsü daha rahat ortaya çıkarır. Erkek girişimciler çogunlukla kendi geleceklerini şekillendirme gayretiyle adım atarken; kadın girişimciler işlerini kurma konusunda özgürlük, başarı, meslek kariyeri gibi nedenlerle ilerlerler (Özkaya, 2009: 58). Bu nedenle, belediyelerin sosyal faaliyetleri, kadınların kendilerini gerçekleştirebilmeleri için motivasyonel bir ortam sağlamaktadır.

Çizelge 10: İBB Kadın Girişimciliği Destekleme Raporu (2014-2024)

| Yıl  | Kadın Girişimci Sayısı | Sağlanan Mali Teşvik (TL) |
|------|------------------------|---------------------------|
| 2014 | 500                    | 1,000,000                 |
| 2015 | 600                    | 1,200,000                 |
| 2016 | 750                    | 1,500,000                 |
| 2017 | 900                    | 2,000,000                 |
| 2018 | 1100                   | 2,500,000                 |
| 2019 | 1300                   | 3,000,000                 |
| 2020 | 1600                   | 4,000,000                 |
| 2021 | 1800                   | 4,500,000                 |
| 2022 | 2100                   | 5,000,000                 |
| 2023 | 2500                   | 6,000,000                 |
| 2024 | 2800                   | 7,000,000                 |

Çizelge 10'daki veriler, Kadın girişimci sayısı ve sağlanan mali teşvikler tablosu ile kadın girişimci sayısının son on yıldaki artışı kadın girişimciliği destekleyen programların etkili bir şekilde uygulandığını göstermektedir. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik katılım açısından olumlu bir gelişmedir. Kadın girişimci sayısındaki artış ve destek miktarındaki büyüme, kadınların ekonomik bağımsızlığını artırmakta ve yeni iş imkanları yaratılmasını sağlamaktadır.

Çizelge 11: İBB Kadın Girişimciliği Destekleme Raporu (2014-2024)

| Yıl  | Mikro Kredi Kullanan Kadın Girişimci Sayısı | Hibe Alan Kadın Girişimci Sayısı | Yeni İşletme Sayısı |
|------|---------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| 2014 | 200                                         | 50                               | 100                 |
| 2016 | 350                                         | 70                               | 200                 |
| 2018 | 500                                         | 100                              | 300                 |
| 2020 | 700                                         | 150                              | 500                 |
| 2022 | 850                                         | 200                              | 700                 |
| 2024 | 1000                                        | 250                              | 900                 |

Çizelge 11, Kadınların finansal kaynaklara erişiminin artması kadın girişimciler üzerinde pozitif etki yaratmış ve kadın girişimcilerin iş kurma potansiyelini artırmıştır.

2014-2024 yılları arasında İBB'nin kadın girişimciliğini destekleme programlarının etkilerini özetlersek:

Destek programları, sadece kadın girişimcilerin sayısını artırmakla kalmamış, aynı zamanda bu girişimcilerin işletmelerinin büyümesine ve yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına da katkı sağlamıştır. Araştırmalar, destek alan kadın girişimcilerin işletmelerinin ortalama %30 oranında büyüdüğünü ve 2024 yılı itibarıyla toplamda 15,000 yeni istihdam sağladığını göstermektedir. (İBB İstatistik verileri, 2024)

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin mali araçları, kadınların çalışma hayatına katılımını artırma konusunda önemli bir rol oynamıştır. Teşvik edilen istihdam, girişimcilik destekleri ve mesleki eğitim fonları gibi uygulamalar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve iş gücüne katılmalarına büyük katkı sağlamıştır. Yerel yönetimlerin bu tür mali araçları, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma yolunda kritik öneme sahiptir. Belediyelerin kadın girişimcilere yönelik sunduğu mali teşvikler, kadınların iş gücüne katılımını artırır.

## 2. Hukuki ve Düzenleyici Araçlar

İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB), 2014-2024 yılları arasında kadınların çalışma hayatına destek olma amacıyla çeşitli hukuki ve düzenleyici araçlar geliştirmiştir. Bu araçlar, kadınların iş gücüne katılımını artırmayı ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamak için önemli adımlar içermektedir.

Çizelge 12: İBB Hukuki Düzenleme Faaliyetleri ve Etkileri (2014-2023)

| Yıl  | Düzenleyici Araç                                   | Uygulanan Projeler/Aksiyonlar                                         | Etkiler                                    |
|------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 2014 | Kadın İşgücünü Destekleme Stratejisi               | Kadın Girişimci Destekleme Programı                                   | Kadın girişimcilerin sayısında artış       |
| 2015 | Aile ve Kadın Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulması | Kadın Danışma Merkezleri açıldı                                       | Kadınların sosyal hizmetlere erişimi arttı |
| 2016 | İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri             | Kadın işçilerin iş güvencelerinin artırılması için eğitim seminerleri | İş kazalarının azalma oranı                |
| 2017 | Çocuk sahibi kadınlar için teşvikler               | Yerel düzeyde kreş ve çocuk bakım hizmetleri                          | Kadınların iş hayatına katılım oranı       |

Çizelge 12 ( devamı): İBB Hukuki Düzenleme Faaliyetleri ve Etkileri (2014-2023)

|      |                                                        |                                                                |                                                         |
|------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 2018 | Kadın İstihdamı Destekleme Projesi                     | Kadın istihdam oranını arttırmak için anlaşmalar               | Kadınların iş gücündeki payları yükseldi                |
| 2019 | Toplumsal Cinsiyet Eşitliği eylem planı                | Bilinçlendirme seminerleri ve kampanyaları                     | Toplumda cinsiyet eşitliği bilinci artmıştır            |
| 2020 | E-Devlet hizmetleri üzerinden kadın destek programları | Online eğitim ve destek projeleri                              | Kadınların eğitim erişimi kolaylaştı                    |
| 2021 | Kadın girişimciliği destekleyen fonlar                 | Kredi destek programları ve mentorluk hizmetleri               | Yeni kadın girişimcilerin doğuşu                        |
| 2022 | Uzaktan çalışma düzenlemeleri                          | İş yerinde esneklik sağlayan uygulamalar                       | Kadınların iş ve aile yaşamı dengesi artırıldı          |
| 2023 | Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Planı                 | Kadınlar için koruma ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi | Kadınların iş hayatındaki güvende hissetmeleri sağlandı |

Örneğin, 2014 yılında başlatılan Kadın İşgücünü Destekleme Stratejisi, kadın girişimcilerin desteklenmesine yönelik programlar sunmuştur. Bu programlar sayesinde, kadın girişimcilerin sayısında dikkate değer bir artış gözlemlenmiştir. Ayrıca, Aile ve Kadın Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kurulması, 2015 yılından itibaren kadınların sosyal hizmetlere erişiminin artırılması adına önemli bir adım olmuştur (İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2015).

Kadınların iş hayatında daha fazla yer alabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemeler ile eğitim seminerleri, kadın işçilerin güvencelerini artırmış ve iş kazalarını azaltmıştır (İBB, 2016). Özellikle çocuk sahibi kadınlar için kreş hizmetlerinin sunulması, kadınların iş hayatına katılım oranlarını yükseltmiştir. Bu sayede, kadınların hem iş yaşamında hem de aile hayatında daha dengeli bir yaşam sürmeleri sağlanmıştır (İBB, 2017).

Uzaktan çalışma düzenlemeleri de, özellikle pandeminin etkisiyle, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmuştur (İBB, 2022). Kadınların iş hayatındaki güvende hissetmeleri ise, kadına yönelik şiddetle mücadelede alınan önlemlerle desteklenmiş ve iş yerinde cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirici kampanyalar düzenlenmiştir (İBB, 2023).

2021-2024 Yerel Eşitlik Eylem Planı çalışmaları İBB tarafından titizlikle yürütülmüş olup eylem planı çerçevesinde belirlenen öncelikli müdahale alanlarına yönelik çalışmalara devam edilmektedir. İBB personellerinin %50 sinin kadın olması hedeflenmiş bu doğrultuda yıllar içinde kadın personel sayısı oranı artış göstermiştir.

Çizelge 13: İBB Kadın Çalışan Oranı (2020-2023)

| İBB  |                     |
|------|---------------------|
| Yıl  | Kadın Çalışan Oranı |
| 2020 | 18%                 |
| 2021 | 18%                 |
| 2022 | 18,5%               |
| 2023 | 20%                 |

Yerel eşitlik eylem planı işletilerek hukuki bir düzenleme olmuş. Önceden İBB ve İştirakleri bünyesinde fazla kadın çalışmıyorken yaptıkları hukuki düzenleme aracı kadın istihdamını artırmıştır.

Ekonomik eşitsizliklerin kaldırılması kapsamında önemli bir adım olan istihdam ile ilgili olarak, 2019'dan bu yana İBB ve İştirakleri bünyesinde çalışan kadın sayısında %36'lık bir artış gerçekleştirilmiş; İBB çatısı altında daha önce fırsat verilmemiş 12 meslek dalında kadınlara görev verilmiştir. Otobüs şoförü, tren sürücüsü, cankurtaran, denizci gibi pozisyonlarda ilk kez kadınların istihdamı sağlanmıştır. Bu kapsamda 2019'dan bugüne kadar 81 otobüs şoförü, 226 tren sürücüsü, 19 gemici, 73 saha otopark personeli, 35 istasyon sorumlusu/amiri, 64 kent temizlik işçisi ve 9 sayaç okuyucusu olmak üzere toplam 507 kadın ilk defa bu görevlerde istihdam edilmiştir.

Bu veriler, İBB'nin kadın istihdamını artırmaya yönelik çabalarının somut sonuçlar doğurduğunu göstermektedir. İBB'nin bu alandaki çalışmaları, diğer yerel yönetimler için de bir model niteliği taşımakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çabaların önemini vurgulamaktadır.

Çizelge 14: İBB Kadın Personel Dağılımı (2020-2023)

|   | İBB Kadın Personel Sayıları | 2020        | 2021        | 2022        | 2023        |
|---|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|   | Personel Statüsü            | Kişi Sayısı | Kişi Sayısı | Kişi Sayısı | Kişi Sayısı |
| 1 | MEMUR                       | 1.756       | 1.897       | 1.878       | 2.207       |
| 2 | SÖZLEŞMELİ PERSONEL         | 341         | 332         | 330         | 5           |
| 3 | SÖZLEŞMELİ SANATÇI PERSONEL | 116         | 116         | 112         | 108         |
| 4 | İŞÇİ                        | 254         | 228         | 223         | 177         |
| 5 | GEÇİCİ İŞÇİ                 | 1           | 0           | 0           | 0           |
|   | <b>Genel Toplam</b>         | 2.468       | 2.567       | 2.543       | 2.497       |

Çizelge 15: İBB Hukuki Düzenlemeler Raporu (2014-2024)

| Yıl  | Proje/Program Adı                       | Hukuki Düzenlemeler                 | Amaç ve Hedefler                                             | Hedef Kitle        | Uygulama Sonuçları            | Kaynaklar                  |
|------|-----------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 2014 | Kadın İstihdamı Destek Programı         | 4857 Sayılı İş Kanunu Değişikliği   | Kadınların iş gücüne katılımını artırmak                     | Çalışan kadınlar   | %15 artış oranı               | İBB Raporları              |
| 2016 | Kadın Girişimciliği Destekleme Programı | KOSGEB Destekleri                   | Kadın girişimcilerin desteklenmesi                           | Girişimci kadınlar | 200 yeni girişimci            | İBB Girişimcilik Raporları |
| 2018 | Kadın Dostu Kent Projesi                | Kent Konseyi Yasası                 | Şehirdeki kadınların yaşam kalitesinin artırılması           | Tüm kadınlar       | Kadın şiddetinde %10 azalma   | İBB Kadın Politikaları     |
| 2020 | Uzaktan Çalışma Destek Projesi          | Covid-19 Tedarik Yasa Düzenlemeleri | Pandemi döneminde kadınların çalışma şartlarını iyileştirmek | Çalışan kadınlar   | %20 uzaktan çalışma oranı     | İBB Pandemi Raporları      |
| 2024 | Kadın Sağlığı ve İstihdamı Projesi      | Türkiye Sağlık Strateji Belgesi     | Kadın sağlığı ve istihdamı arasındaki ilişkiyi güçlendirmek  | Çalışan kadınlar   | İş gücü katılımında %10 artış | İBB Sağlık Raporları       |

Hukuki düzenlemeler ve teşvikler de bu süreçte önemli bir rol oynamıştır. İşverenlerin kadın çalışan istihdam etmeleri durumunda sundukları vergi indirimleri, kadınların iş gücüne katılımını artırmayı hedeflemiştir. Cinsiyet eşitliği eğitimleri, iş yerlerinde cinsiyet eşitliği bilincinin artırılmasına yardımcı olmuş ve ayrımcılığın önlenmesi için bir zemin oluşturmuştur.

### 3. Eğitim Araçları

İstanbul Büyükşehir Belediyesi (İBB), 2014-2024 yılları arasında kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik çeşitli eğitim programları ve faaliyetler yürütmüştür. Bu çalışmalar, yerel yönetimlerin kadınları ekonomik ve toplumsal hayata daha etkin bir şekilde katılmalarını sağlamayı hedeflemektedir. Şekil 17’de görüldüğü gibi firmaların eleman ihtiyacına yönelik eğitimler verilmektedir.

Çizelge 16: İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Kadın istihdam Programları (2024)

| İBB Bölgesel İstihdam Ofisi / Kadın İstidam Programları |                                                    |                     |                      |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------|----------------------|
| Yıl                                                     | Uygulanan Program                                  | Eğitim Verilen Kişi | İstihdam Edilen Kişi |
| 2024                                                    | DOMİNO'S PİZZA / Kadın Pizzacı Yetiştirme          | 15                  | 2                    |
|                                                         | İNSİDER&TESTİNİUM / Yazılım Test Uzmanı Yetiştirme | 22                  | 2                    |
|                                                         | TCHİBO / Kadın Barista Yetiştirme                  | 15                  | 3                    |
|                                                         | KARACA / Satış Danışmanı Yetiştirme                | 9                   | 6                    |

İBB tarafından gerçekleştirilen Temel Marangozluk Eğitim Atölyesi ile 104 kadına eğitim verilmiş; böylelikle farklı meslek dallarının da kadınlar için erişilebilir hale getirilmesi adına önemli bir diğer adım atılmıştır. “Cumhuriyetin 100. Yılında 100 Kadın Yazılım Uzmanı Yetiştirme Programı” 03.10.2022-01.06.2023 tarihleri arasında 132 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Eğitim programını toplamda 85 kişi tamamlamış olup, proje sonunda mezun olanlardan 5 kişi istihdam edilmiştir.

2019-2024 yılları arasında, “İstihdam Hedefli Mesleki Eğitim” hedef türündeki 211 farklı eğitim programından 45.251 kadın katılımcı faydalanmıştır. Katılımcıların 1.434’ü de istihdam olmuştur.

Çizelge 17: İBB Hayat Boyu Öğrenme- Kadın istihdam (2019-2024)

| İBB Hayat Boyu Öğrenme Şube Müdürlüğü / Kadın İstidamı |         |          |
|--------------------------------------------------------|---------|----------|
| Yıl Aralığı                                            | Başvuru | İstihdam |
| 2019 – 2024                                            | 45.251  | 1.434    |

Görüldüğü gibi yerel yönetimler, kadınların işgücüne katılmalarını teşvik etmek için çeşitli politikalar izlemektedir. Bu politikalar arasında yer alan eğitim programları, kadınlara mesleki ve teknik bilgi kazandırarak, iş piyasasında daha rekabetçi hale gelmelerini sağlar. Mesleki gelişim programları, mevcut çalışan kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine ve yeni yetkinlikler edinmelerine yardımcı olur. Bu programlar, kadınların iş hayatındaki konumlarını güçlendirir ve kariyer fırsatlarını genişletir. Eğitim olanakları, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmalarına olanak tanır.

Çizelge 18: İBB Mesleki Eğitim Merkezi Raporları (2014-2024)

| Yıl  | Mesleki Eğitim Programına Katılan Kadın Sayısı | İstihdam Edilen Kadın Sayısı |
|------|------------------------------------------------|------------------------------|
| 2014 | 500                                            | 200                          |
| 2015 | 800                                            | 220                          |
| 2016 | 1200                                           | 250                          |
| 2017 | 1500                                           | 280                          |

Çizelge 18 (devamı): İBB Mesleki Eğitim Merkezi Raporları (2014-2024)

|      |      |     |
|------|------|-----|
| 2018 | 1800 | 310 |
| 2019 | 2200 | 340 |
| 2020 | 2800 | 370 |
| 2021 | 3000 | 400 |
| 2022 | 3500 | 450 |
| 2023 | 4000 | 500 |
| 2024 | 4500 | 550 |

Çizelge 19: İBB Kadın İstihdamını Destekleyen Eğitim ve Projeler (2014-2024)

| Eğitim Programları ve Faaliyetler      | Detaylar                                                                             | Katılım Sayısı |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| İSMEK Kursları                         | - El Sanatları ve Zanaat: Geleneksel ve modern zanaat kursları                       | 350.000 kadın  |
|                                        | - Bilgisayar ve Teknoloji: Temel bilgisayar, ofis yazılımları, grafik tasarım        |                |
|                                        | - Yabancı Dil Eğitimi: İngilizce, Almanca, Fransızca gibi dillerde kurslar           |                |
| Girişimcilik Destek Programları        | - Eğitim Seminerleri: İş kurma, pazarlama stratejileri, finansal yönetim             | 25.000 kadın   |
|                                        | - Mentorluk Programları: Deneyimli iş insanları tarafından birebir mentorluk         |                |
| Kadın İstihdamını Destekleyen Projeler | - İş Bulma Fuarları: Kadınların işverenlerle iletişim kurmasını sağlayan etkinlikler | 10.000 kadın   |
|                                        | - İstihdam Büroları: Kariyer danışmanlığı ve uygun iş ilanları sunan bürolar         |                |

Çizelge 20: İBB Mesleki Eğitim Merkezi Raporu

| 2014-2018 Dönemi:   |        |
|---------------------|--------|
| Toplam Kurs Sayısı: | 500    |
| Katılımcı Sayısı:   | 20.000 |
| Başarı Oranı:       | 75%    |
| 2019-2024 Dönemi:   |        |
| Toplam Kurs Sayısı: | 650    |
| Katılımcı Sayısı:   | 30.000 |
| Başarı Oranı:       | 80%    |

#### 4. İstihdama Yönelik Araçlar

Bölgesel İstihdam Ofisleri ile kadınların istihdamına yönelik olarak “Entegrasyon Projesi” hayata geçirilmiş; kadınların ekonomik açıdan güçlenmesi amacıyla, sosyal destek mekanizmalarından yararlanan kadınlara yönelik bütünlüklü çalışmalar gerçekleştirilerek, kadınların istihdama katılmaları konusunda Bölgesel İstihdam Ofisleri ile iş birliği yapılmıştır. Bu kapsamda bugüne kadar yaklaşık 205

bin kadın Bölgesel İstihdam Ofisleri vasıtasıyla farklı sektörlerde işgücüne katılmıştır. İBB tarafından hayata geçirilen ve bugüne kadar açılan toplam 11 kent lokantasında 100 kadın personel çalışmaktadır. Yuvamız İstanbul merkezlerinde kadınlara pozitif ayrımcılık yapılarak, merkezlerdeki çalışanların %98'ini kadınlar oluşturmuştur.

Çizelge 21: İBB Bölgesel İstihdam Ofisi Kadın istihdam (2020-2024)

| İBB Bölgesel İstihdam Ofisi / Kadın İstidamı |         |          |
|----------------------------------------------|---------|----------|
| Yıl Aralığı                                  | Başvuru | İstihdam |
| 2020 – 2024                                  | 531.350 | 205.000  |

Çizelge 22: İBB İstihdam Teşvik Programı Raporu (2014-2024)

| Yıl  | İstihdam Teşvik Programına Katılan Kadın Sayısı | Toplam Kadın İş Gücü (Düzey %'sine göre) |
|------|-------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 2014 | 500                                             | 30%                                      |
| 2015 | 700                                             | 31%                                      |
| 2016 | 1.000                                           | 32%                                      |
| 2017 | 1.200                                           | 34%                                      |
| 2018 | 1.500                                           | 35%                                      |
| 2019 | 1.800                                           | 37%                                      |
| 2020 | 2.200                                           | 38%                                      |
| 2021 | 2.500                                           | 40%                                      |
| 2022 | 2.800                                           | 42%                                      |
| 2023 | 3.200                                           | 45%                                      |
| 2024 | 3.500                                           | 50%                                      |

Çizelge 23: İBB'nin Kadın İstihdamını Destekleyen Programlar (2014-2024)

| Program Adı                | Uygulama Yılı | Hedef Kitle                     | Amaç                                  | Uygulama Maliyeti |
|----------------------------|---------------|---------------------------------|---------------------------------------|-------------------|
| Kadın Girişimi Destekleme  | 2015          | Kendi işini kurmak isteyenler   | Kadın girişimciliği teşvik etmek      | 1,500,000 TL      |
| İş-Yaratma Eğitim Programı | 2017          | İş arayan kadınlar              | Meslek edindirme ve beceri kazandırma | 750,000 TL        |
| Kadın Danışma Merkezleri   | 2019          | Çalışan kadınlar                | Psiko-sosyal destek ve rehberlik      | 500,000 TL        |
| Saygın İş Programı         | 2021          | Düşük gelir grubundaki kadınlar | Sosyal adalet ve istihdam fırsatları  | 2,000,000 TL      |

Çizelge 23'te, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin (İBB) uyguladığı çeşitli programları ve kadın istihdamına yönelik hedeflerini belirtmektedir. Programların maliyetleri, uygulama yılları ve hedef kitleleri, yerel yönetim politikalarının etkilerini

analiz etmek için önemlidir. 2014'ten 2024'e kadar olan süreçte yaşanan değişim, kadınların çalışma hayatına daha fazla entegre olduğunu göstermektedir.



#### IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada önceki araştırmalardan ve İBB (İstanbul Büyükşehir Belediyesi) kadın istihdamı çalışmalarından elde edilen veriler ışığında yerel yönetim araçlarının kadınların çalışma hayatına olan etkileri incelenmiştir. Bu bağlamda çalışmada özellikle yerel yönetimlerin kadınların istihdamına yönelik politikaları, programları ve uygulamalarının kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak yerel yönetimlerin kullanabileceği araçlarının mali, hukuki ve düzenleyici, eğitim ve istihdam araçları olmak üzere dört ana kategori altında toplanabileceği belirlenmiştir. Çalışma kapsamında incelenen araştırmalar, yerel yönetimlerin kadın istihdamını teşvik etmek amacıyla mali araçlar kullanarak önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Vergi indirimleri, harç muafiyetleri, düşük faizli krediler ve geri ödemesiz hibeler gibi mali teşviklerin, kadın girişimcilerin iş hayatına katılımını artırdığı ve işletmelerini büyütmelerine yardımcı olduğu bulgusu ön plana çıkmaktadır. Özellikle mikro kredi uygulamaları, ev hanımları gibi potansiyel girişimcilerin ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirerek iş gücüne katılımlarını teşvik etmektedir (Sürmeli, 2014). Yapılan araştırmalar, yerel yönetimlerin kaynak yönetimi ve yapılandırılması imkanlarını kullanarak girişimcilere kredi garantisi sağlayarak yeni işletmelerin kurulmasını desteklediğini ve bu politikaların ekonomik büyümeye katkı sağladığını göstermektedir (Uşen, 2007). Bu politikaların, kadınların iş gücüne katılımını artırarak kadın erkek cinsiyet eşitliği ve ekonomik kalkınma üzerinde olumlu etkiler yarattığı belirtilmektedir (Hoş ve Bişgin, 2023). Sonuç olarak, yerel yönetimlerin mali araçları, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamak için önemli bir potansiyele sahiptir. Ancak, bu politikaların etkin bir şekilde uygulanabilmesi ve kadın girişimcilerin desteklenmesi için daha kapsamlı ve cinsiyet duyarlı politika yaklaşımlarının benimsenmesi gerekmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla yerel yönetimlerin daha fazla çaba harcaması ve politikalarını

toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerine uygun şekilde güçlendirmesi önem arz etmektedir.

Çalışma kapsamında incelenen araştırmalar, yerel yönetimlerin kadın istihdamını artırmak amacıyla hukuki ve düzenleyici araçlar kullanarak önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Hukuki düzenlemeler ve yönetmelikler, kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek ve çalışma hayatında karşılaştıkları engelleri azaltmak için önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, kadınların iş yerlerinde eşitlik ve adalet sağlanmasını hedeflemekte, liderlik pozisyonlarına yükselme ve eşit ücret alımı gibi konularda destek sağlamaktadır (Klatzer, 2012). Yerel yönetim yasaları, örneğin 5216 Sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu gibi, kadınları, yaşlıları, engellileri ve gençleri desteklemek üzere çeşitli sosyal hizmetlerin sunulmasını sağlamakta ve bu gruplara yönelik meslek edindirme kursları düzenlenmesine olanak tanımaktadır (Sürmeli, 2014). Bu tür kurslar, kadınların iş gücüne katılımlarını artırarak ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaktadır. Ayrıca, yerel yönetimlerin kooperatiflerle iş birliği yaparak tarımsal üretimi desteklemesi ve kadın çiftçilerin ekonomik güçlenmesine katkı sağlaması da önemli bir bulgu olarak ortaya çıkmaktadır (Yalçın, 2022). Bu iş birlikleri, kadınların tarımsal üretimdeki rolünü artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte ve yerel ekonomilerin sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadır. Sonuç olarak, yerel yönetimlerin kadın istihdamını artırmak için yasal düzenlemeler, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve kooperatif iş birlikleri gibi araçları etkin bir şekilde kullanarak, ekonomik ve sosyal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik önemli adımlar attığı sonucuna varılabilir. Bu politikaların uygulanması, yerel ekonomilerin güçlenmesine ve toplumsal kalkınmanın desteklenmesine katkı sağlayabilir.

Ayrıca, yerel yönetimlerin düzenlediği meslek edindirme kursları ve işbirlikleri, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirerek toplumsal cinsiyet eşitliği ve yerel ekonomik kalkınma açısından olumlu katkılar sağlamaktadır (Ateş vd., 2018). Bu tür eğitim ve gelişim programları, kadınların iş gücüne katılımlarını artırarak hem bireylerin hem de toplumun genel refahına katkı sağlayabilir (Çakır, 2011). Sonuç olarak, yerel yönetimlerin sunduğu eğitim araçları, kadınların iş piyasasındaki varlığını güçlendirmek ve kariyer fırsatlarını genişletmek için etkili bir strateji olarak görülmektedir. Bu politikaların uygulanması, kadınların ekonomik

güçlenmelerine ve kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına mühim bir katkıda bulunabilir. Bundan dolayı, yerel yönetimlerin eğitim araçlarıyla desteklediği kadınların işgücüne katılımını artırma çabaları, sosyal ve ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği için kritik bir rol oynamaktadır.

Çalışma kapsamında incelenen araştırmalara göre kadınların iş gücüne katılımını çoğaltmak ve ekonomik bağımsızlıklarını kuvvetlendirmek amacıyla yerel yönetimlerin sunduğu çeşitli destek hizmetleri ve politikalar, önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Özellikle eğitim programları, mesleki gelişim programları, iş bulma hizmetleri, kariyer destek hizmetleri ve kreş gibi çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, kadınların iş gücüne katılımlarını desteklemekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaktadır. Eğitim programları ve mesleki gelişim programları, kadınların iş hayatında gereksinim duydukları yetkinlikleri kazanmalarına yardımcı olmakta ve mevcut çalışan kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sağlamaktadır. Bu programlar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını artırarak toplumsal refahı güçlendirmekte ve ekonomik kalkınmaya olumlu etkiler sağlamaktadır (Çelik, 2019). İş bulma hizmetleri ve kariyer destek hizmetleri ise kadınların iş bulma süreçlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmakta ve onların iş piyasasında daha güçlü bir konumda yer almalarını sağlamaktadır (Şener ve İnanç, 2021). Bu hizmetler, kadınların profesyonel yaşamlarında başarılarını artırmalarına destek sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ise kadınların iş gücüne katılımlarını önemli ölçüde artırmaktadır. Yerel yönetimlerin bu alandaki girişimleri, kadınların ev içi sorumlulukları ile iş hayatı arasında denge sağlamalarına yardımcı olarak ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkı sunmaktadır (Dedeoğlu vd., 2021). Sonuç olarak, yerel yönetimlerin sunduğu bu çeşitli hizmetler ve politikalar, kadınların iş gücüne katılımlarını artırarak ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Bu çerçevede, kadınların iş hayatında daha etkin bir şekilde yer alabilmeleri için bu tür desteklerin yaygınlaştırılması ve güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

İBB'nin kadın istihdamını destekleyen programları, kadınların çalışma hayatına katılımında belirgin bir etki yaratmıştır. Uygulanan araçlar, kadınların

yalnızca ekonomik bağımsızlık kazanmalarını sağlamakla kalmamış, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik önemli adımlar atılmasına da katkı sunmuştur. Ancak, bu başarıların sürdürülebilir olması için bazı önerilerde bulunmak mümkündür:

**Destekleyici Politikalara Devam Edilmeli:** İBB'nin mevcut programlarını sürekli olarak gözden geçirmesi ve geliştirmesi, kadınların çalışma hayatındaki yerini güçlendirmek açısından önemlidir. Örneğin, kadınların daha fazla sektörde istihdam edilmesi için çeşitli sektörlerdeki eğitim programları artırılabilir.

**İş Ağı Oluşturma Fırsatları Sunulmalı:** Kadın girişimcilerin iş ağı kurmalarına yardımcı olacak etkinlikler düzenlenmelidir. Bu sayede, kadın girişimciler arasındaki işbirliğini teşvik ederek daha geniş bir pazara ulaşmaları sağlanabilir.

**Dijital Eğitim ve Beceriler:** Dijitalleşmenin hız kazandığı günümüzde, kadınlara yönelik dijital beceri eğitimlerinin artırılması gerekmektedir. Bu, kadınların modern iş gücünde yer almalarını ve rekabetçi olabilmelerini sağlamaktadır.

**Psiko-sosyal Desteklerin Genişletilmesi:** Kadınların hem iş yaşamında hem de özel yaşantılarında karşılaştığı zorluklara yönelik daha kapsamlı psiko-sosyal destek mekanizmaları geliştirilmelidir. Bu destekler, kadınların iş yaşamındaki verimliliklerini artıracaktır.

**Veri Toplama ve Araştırmalar:** Kadınların istihdama katılımını artıran faktörleri ve engelleri belirlemek için sürekli olarak veri toplanmalı ve bu veriler ışığında araştırmalar yapılmalıdır. İBB, kendi uygulamalarını değerlendirmek ve daha etkili stratejiler geliştirmek üzere araştırmalarını bu verilerle destekleyebilir.

**Mali Desteklerin Güçlendirilmesi:** Vergi indirimleri, düşük faizli krediler ve geri ödemesiz hibeler gibi mali teşviklerin kadın girişimciler için daha erişilebilir hale getirilmesi gerekmektedir. Bu desteklerin kadınların iş hayatına katılımını artırıcı etkisi göz önünde bulundurularak, mali politikaların daha kapsamlı bir şekilde uygulanması teşvik edilmelidir.

**Hukuki Düzenlemelerin Geliştirilmesi:** Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve kadınların iş yerinde adaletli bir ortamda çalışmalarını sağlayacak yönetmeliklerin

güçlendirilmesi önemlidir. Yerel yönetimler, bu alanda yapılacak düzenlemelerle kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini ve eşit ücret almasını desteklemelidir.

**Eğitim ve Mesleki Gelişim Fırsatlarının Artırılması:** Yerel yönetimler, kadınların mesleki becerilerini ve bilgi düzeyini artırmalarına yardımcı olacak eğitim programları ve mesleki gelişim kursları düzenlemelidir. Özellikle kentlerdeki sınırlı iş fırsatlarına erişimde yaşanan zorlukların üstesinden gelmek için bu tür programların yaygınlaştırılması gerekmektedir.

**İş Bulma ve Kariyer Destek Hizmetlerinin Geliştirilmesi:** Kadınların iş bulma süreçlerinde ve kariyerlerinde karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olacak destek hizmetleri, yerel yönetimler tarafından güçlendirilmelidir. Bu hizmetler, kadınların iş piyasasında daha güçlü bir konumda yer almasını sağlayacak şekilde tasarlanmalıdır.

**Kreş ve Çocuk Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması:** Kadınların iş gücüne katılımlarını artırmak için bu konu önemlidir. Yerel yönetimler, bu tür hizmetlerin erişilebilirliğini artıracak politikalar geliştirmeli ve kadınların ev içi sorumluluklarını iş hayatıyla dengelemelerine yardımcı olmalıdır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin kadınların çalışma hayatına katılımını artırmaya yönelik çabaları, toplumsal eşitliğin sağlanmasına yardımcı olmaktadır. Yerel yönetim araçlarının kadın istihdamına olan etkileri, bu tür uygulamaların önemini ortaya koymaktadır. Gelecek yıllarda bu başarıların sürdürülebilir kılınması için yukarıda belirtilen önerilerin dikkate alınması, daha kapsayıcı bir istihdam politikası geliştirilmesine zemin hazırlayacaktır.

## V. KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

- ABADAN UNAT, N. (1982). “Toplumsal Değişme ve Türk Kadını”, Nermin Abadan Unat, (ed.), **Türk Toplumunda Kadın**, Araştırma, Eğitim, İstanbul, Ekin Yayınları ve Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- AFETİNAN, A. (1968). **Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması**. İstanbul Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- ALKAN, A. (2005). **Yerel Yönetimler ve Cinsiyet**. Ankara: Dipnot Yayınları.
- ALKAN, A. (2006). **Belediye Kadınlara da Hizmet Eder**, KADER, Ankara.
- ALTAN, Ö. Z. (1980). **Kadın İşçiler Ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1457 Sayılı İş Kanununa Göre Korunması**. Eskişehir İktisadi ve Ticaret İlimleri Akademisi Yayınları.
- ALTINAY, A. G. VE ARAT, Y. (2007). **Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet**. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- ALTINDAL, A. (1991). **Türkiye’de Kadın: İnceleme**, İstanbul, Anahtar Kitaplar Yayınları.
- ALTINDAL, M. (1994). **Osmanlıda Kadın**, İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.
- ARIKAN, G. (1994). “**Osmanlılarda Tanzimat Döneminde Kadınlarla İlgili Gelişmeler**”, Tanzimat’ın 150.Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu bildiri Kitabı Ankara, Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- ATEŞ, H., YAVUZ, Ö., & DAĞLI, Z. (2018). Kadınların Toplumsal Hayata Katılımı ve Yerel Yönetimler: Türkiye İçin Bir Değerlendirme. A. Mengi, & D. İşçioğlu içinde, **Küreselleşme Sürecinde Yerel Hizmet Yerel Siyaset**, 137-164. Ankara, Ankara Üniversitesi Yayınları.
- AYTAÇ, S. (2001). **Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri**. Ezgi Kitabevi.

- BARAN, A. G., BAKACAK, A. G., ELDEM, C. T., & BARUTU, F. H. (2016). **İs Hayatında Toplumsal Cinsiyet Esitliğinin İçasifed Üyesi İsverenlerin Egilim ve Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi**. United States of America
- BERKTAY, F., (2013). **Feminist Teoride Açılımlar**. In Yıldız Ecevit, Nadide Karkıner (Ed.), Toplumsal cinsiyet çalışmaları (pp.4-23), Anadolu Üniversitesi.
- BROWN, L. S. (1993). **The Politics Of Individualism: Liberalism, Liberal Feminism And Anarchism** (Vol. 199). Montreal: Black Rose Books.
- BURSTOW, B. (1992). **Radical Feminist Therapy: Working In The Context Of Violence**. Sage Publications.
- CANATAN, K. (2013). **Aile Sosyolojisi**. İstanbul: Açılım Kitap Yayınevi.
- CEVİZCİ, A., (2000). **Felsefe Sözlüğü**. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- ÇAĞATAY, N. (1989). **İslâm Dönemine Dek Arap Tarihi**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayını.
- ÇİTÇİ, O. (1982). **Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar**. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- DE TOCQUEVILLE, A. (2010). **The Old Regime And The French Revolution**. Anchor.
- DEDEOĞLU, S., ŞAHANKAYA-ADAR, A., & SİRALI, Y. (2021). **Kurumlar Arası İş Birlikleri İle Kadın İstihdamını Desteklemek: Erken Çocukluk Bakımı Ve Eğitimi Uygulamaları**. Uluslararası Çalışma Örgütü – Ankara.
- Dinçkol, B. V. (1998). “Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi”, Oya Çiftçi, (ed.), **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri**, Ankara TODAİE.
- DOĞRAMACI, E. (1982). **Türkiye’de Kadın Hakları**. Universal Kitapevi.
- DOĞRAMACI, E. (1989). **Türkiye’de Kadının Dünyü ve Bugünü**. Ankara, Türkiye İş Bankası Yayınları.

- DOĞRAMACI, E. (1993). **Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını**. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi.
- DRİSKO, J. W., & MASCHİ, T. (2016). **Content Analysis**. Oxford University Press, USA.
- ERYILMAZ, B. (2007). **Kamu Yönetimi**, Nobel Yayınları, İstanbul, 2007.
- ES, M. (2008). **Kent ve Kadın**. Sakarya, Sakarya Yayınları.
- GENÇKAYA, Ö. F., & YANAR, E., (2021). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yerel Yönetimler: Kadın Belediye Başkanları Fark yaratıyor mu?. **Sivil Toplum ve Demokrasi Kent Yönetimi** (pp.373-401), Ankara: Astana Yayınları.
- GÖKSEL, B. (1992). **Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk** (İkinci Basım). Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- GÖKSEL, B. (1993). **Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk**. Ankara, Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- GÜNİNDİ ERSÖZ, A. (2016). **Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi** (Birinci Basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- HASSAN, Ü. (1995). Düşünce ve bilim tarihi: Osmanlılık öncesinde Türklerin kültür kökenlerine bir bakış. Sina Akşin, (Ümit Hassan, Halil Berktaş, ve Ayla Ödekan) (Eds.) **Türkiye Tarihi**, 1, 283-362. İstanbul, Cem Yayınları.
- HEKMAN, S. J. (2013). **Gender And Knowledge: Elements Of A Postmodern Feminism**. John Wiley & Sons.
- HOLMSTROM, N. (2002). **The Socialist Feminist Project: A Contemporary Reader In Theory And Politics**. NYU Press.
- İNAN, A. (1998). **Makaleler ve İncelemeler**, I. Ankara: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Yayını.
- JONES, P. (1997). **The Italian City-State: From Commune To Signoria**. Clarendon Press.
- KAPLAN, L. (1998). **Cemiyetlerde ve Siyasi Teşkilatlarda Türk Kadını (1908-1960)**, Ankara, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi Yayınları.

- KELEŞ R. (2012). **Yerinden Yönetim ve Siyaset**. 8. Basım İstanbul: Cem Yayınevi.
- KIŞLALI, A. T. (2010). **Siyaset Bilimi** (14. Baskı). Ankara: İmge Kitapevi.
- KLATZER, E. (2012). **Yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve bütçeleme kılavuzu**. TESEV Yayınları.
- KURNAZ, Ş. (1991). **Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)**. TC Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- KURT, A. (2013). Dünden Bugüne Türk Ailesi. Mehmet Zencirkıran (ed.), **Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı** (335-366). Bursa: Dora Yayın.
- KURT, N. (2023). Belediyelerin Ekonomik Etkinlikleri ve Hizmet Algısına Etkisi. In **Sosyal Bilimler Üzerine Araştırmalar-VI** (pp. 95-118). Özgür Yayın Dağıtım Ltd. Şti
- MARSHALL, G., (2005). **Sosyoloji Sözlüğü**. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- MERİÇ, M., & HAKAN, A. Y. (2014). **Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada Cinsiyet Bütçesi Uygulamaları**. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Yayınları.
- NADAROĞLU, H. (1986). **Mahalli İdareler**, Er Matbaası, İstanbul.
- NICHOLSON, L. (2013). **Feminism/Postmodernism**. Routledge.
- ÖGEL, B. (1988). **Dünden Bugüne Türk Kültürünün Gelişme Çağları**. İstanbul: Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı Yayını.
- ÖKMEN, M., & ÖZER, B. (2013). **Türkiye'de Yerel Yönetimler: Yapısal-İşlevsel Görünüm, Sorunlar ve Arayışlar**. Ed. Mustafa Ökmen ve Fikret Elma, Türk Dünyasında Yerel Yönetimler, İstanbul, Türk Dünyası Belediyeler Birliği Yayını.
- RHODES, J. (2012). **Radical Feminism, Writing, and Critical Agency: From Manifesto To Modern**. State University of New York Press.
- ŞENER, Ü., & İNANÇ, B. (2021). **Belediye Eşitlik Birimleri Mevcut Durum Analizi**. Ceid Yayınları
- ŞENGÜL H.T. (2010). **Kentsel Çelişki ve Siyaset**. 2. Baskı Ankara: İmge Yayınevi.

- ŞENGÜL, R. (2013). **Yerel Yönetimler**. Kocaeli Üniversitesi.
- ŞİMŞEK, M.Ş., ÇELİK, A., & AKATAY, A. (2007). **Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları**. Gazi Kitabevi.
- TABAKOĞLU, A. (2017). Osmanlı İktisai Yapısının Ana Hatları. Mehmet Zencirkıran (ed.), **Dünden Bugüne Türkiye'nin Toplumsal Yapısı** (19-41), Bursa: Dora Yayın.
- TABAKOĞLU, G. (1992). "Osmanlı Toplumunda Aile", **Sosyo-Kültürel Değişme Sürecinde Türk Ailesi**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırmaları Kurumu Yayınları.
- TOKGÖZ, G. (2015). Kalkınmada Farklı Yörüngeler Kadın İstihdamında Farklı Örüntüler Işığında Türkiye'de Kadın İstihdamı. A. Makal & G. Tokgöz (Eds.), **Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın emeği** (1. Baskı, ss.143-168) İmge Kitabevi, Ankara.
- TUNÇ, A., USLAN, Y. U., & GÖKÇE, A. F. (2015). Türk kamu yönetiminde personel ve yönetici olarak "kadının varlığı": Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı örneği. **Türkiye'de ve Dünyada Kadın Araştırmaları**, 7-14 Çukurova Üniversitesi Basımevi: Adana
- TÜRKÖNE, M. (1995). **Eski Türk Toplumunun Cinsiyet Kültürü**. Ankara, Ark Yayınevi.
- ULUSOY, A. (2001). **Mahalli İdareler: Teori, Uygulama, Maliye**. Seçkin Yayıncılık.
- URHAN, V. F. (2008). "Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Yeniden Yapılandırılması." **Sayıştay Dergisi**, (70), 85-102.
- WIRTH, L. (2001). **Breaking through the glass ceiling: Women in management**. International Labour Organization.
- WILSON, D., & GAME, C. (2011). **Local Government In The United Kingdom**. Bloomsbury Publishing.
- Yaraman, A. (2007). Türkiye'de Kadınlık Durumu ve Toplumsal Değişme. **M.Ü. Kadın İşgücü ve İstihdamı Araştırma ve Uygulama Merkezi 15. Kuruluş Yıldönümünü Kutlarken...**, Özel Grafik Matbaacılık, 60-64.

YUSUF HAS HÂCİB (2003). **Kutadgu Bilig**, II. (R. R. Arat). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.

## MAKALELER

ACAR, H. (2019). “Türk Kültür ve Devlet Geleneğinde Kadın”, **İnsan&İnsan Dergisi**, 21, 395-411.

AKDEMİR, S., ÖZAKTAŞ, F. D., & AKSOY, N. (2019). “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, **Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi**, (43), 184-202.

AKSOY, İ. (2017). “Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını”, **Yasama Dergisi**, 32, 7-20.

AKSOY, N., FELEK, Ş., YAYLA, N., & ÇEVİŞ, İ. (2019). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler”. **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi** 17/3. 153.

AKSÖZ, F., & DURKAL, M. E. (2021). “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, (59), 141-176.

ALTINTAŞ, A. Y., & KOZAK, F. B. Ş. (2023). “Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Muş Belediyesi Örneği”, **İçtimaiyat**, 7(1), 126-146.

ARSLAN, M. (2013). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. **Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(1), 99-114.

ASLAN, A., & KAVALCI, B. (2024). “Büyükşehir Belediyelerindeki Sosyal Girişimlerin İncelenmesi”. **Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi**, 8(1), 34- 62.

AŞKIN, E. Ö. ve AŞKIN, U. (2019). “İşgücü Piyasasında Enformel Kadın İşgücü: Ev Eksenli Çalışan Kadınlara Yönelik Bir Araştırma”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 8 (Ek Sayı 1), 977-1001.

- AYATA, A. G., & TÜTÜNCÜ, F. (2008). "Critical Acts Without A Critical Mass: The Substantive Representation Of Women In The Turkish Parliament" *Parliamentary Affairs*, 61(3), 461-475.
- AYDIN, H. (2015). "Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e Türkiye'de Kadın", *Current Research in Social Sciences*, 1(3), 84-96.
- AYDIN, Y. (2011). "Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Gelişim Süreci." *Dış Denetim Dergisi*, 4, 11-20.
- BAJDO, L. M., & DICKSON, M. W. (2001). "Perceptions of organizational culture and women's advancement in organizations: A cross-cultural examination", *Sex Roles*, 45, 399-414.
- BİNGÖL, O. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (Özel Sayı I), 108-114.
- ÇARIKÇI, İ. H., ÇİFTÇİ, M., & DERYA, S. (2016). "İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- ÇİTİL, E. (2022). "Women In Working Life And Overview Of Studies On This Theme With "Glass Ceiling"" Concept", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (49), 379-391.
- DEMİRDAĞ, M. F. (2017). "Küreselleşme ve Türkiye'de Feminizm Üzerine Bir Deneme", *Sosyolojik Düşün*, 2(1), 55-63.
- DİNER, C., & TOKTAŞ, Ş. (2010). "Waves of Feminism In Turkey: Kemalist, Islamist And Kurdish Women's Movements In An Era Of Globalization", *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 12(1), 41-57.
- DURU, A. A. (2021). "Yerel Yönetimlerce Çıkarılan Yönetmeliklerin Yayım ve Kalite Sorunu." *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Kongresi: Krizler, Belirsizlikler ve Arayışlar Özel Sayısı), 147-178.
- DURUKAN, L. (2021). "Türkiye'de kadın girişimcilerin desteklenmesi çalışmaları", *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(1): 17-37

- EFŞAN, N. Ç., & YILMAZ, V. (2021). “Yerel Yönetim Birimi Olarak Belediyelerin Kentlerin Yerel Kalkınmasındaki Etkilerinin Değerlendirilmesi Üzerine Bir İnceleme.” **Akademik İzdüşüm Dergisi**, 6(1), 96-113.
- ERBAY, H. (2019). “Tarihsel Süreçte Dünyada ve Türk Toplumunda Kadın Algısı ve Haklarının Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme”, **Ege Sosyal Bilimler Dergisi**, 2(1), 1-25.
- ERDOĞAN, S. & YAŞAR, S. (2018). “Türkiye’de Kadın İstihdamının Gelişimi: Konya Karaman Örneği”. **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi** 20/34. 21.
- FALK, E., & GRİZARD, E. (2005). “The Glass Ceiling Persists: Women Leaders İn Communication Companies”, **Journal of Media Business Studies**, 2(1), 23-49.
- GENÇTÜRK, Z. (2022). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (43), 361-394.
- GÖKÇİMEN, S. (2008). “Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi”, **Yasama Dergisi**, (10), 5-59.
- GÜREK, M. (2016). “Yerel Yönetimlerin Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri.” **Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi**, (42), 131-143.
- HAŞİT, G., & YAŞAR, O. (2015). “Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği”, **Sakarya İktisat Dergisi**, 4(4), 1-30.
- HOŞ, Z., & BİŞGİN, A. (2023). “Kadın İstihdamının Artırılmasında Yasal Düzenlemelerin ve Vergi Teşviklerinin Rolü”. **Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 25(45), 1176-1192.
- HYMOWITZ, C., & SCHELLHARDT, T. D. (1986). “The Glass Ceiling: Why Women Can’t Seem To Break The Invisible Barrier That Blocks Them From The Top Jobs”, **The Wall Street Journal**, 24(1), 1573-1592.
- JACKSON, JANET C. (2001). “Women Middle Managers Perception Of The Glass Ceiling”, **Women in Management Review**, 16(1), 30-41.

- KATKAT ÖZÇELİK, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 5(52), 49-70.
- KAYMAZ, İ. Ş. (2010). “Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu”, **Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi**, 46, 333-366.
- KAYMAZ, İ. Ş. (2010). “Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu”, **Atatürk Yolu Dergisi**, 12(46), 333-366.
- KENNEDY, E. L. (2008). “Socialist Feminism: What Difference did it make to the History of Women's Studies?” **Feminist Studies**, 34(3), 497-525.
- KNOPE, J. W. (2006). “Doing a literature review”. **PS: Political Science & Politics**, 39(1), 127-132.
- KORKMAZ, A., & ARISOY, A. (2018). “Kadınlara Uygulanan Sosyal Politikalara Yönelik Halkın Algı Ve Tutumlarının Araştırılması: Burdur Kent Merkezi Örneği”, **Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty**, 5(2), 302-316.
- KORKMAZ, A. ve KORKUT, G. (2012). “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 17(2), 41-65.
- LEAKE, A. (2012). “A Brief History Of The Feminist Movements İn Turkey”, **E-International Relations, E-International Relations**, 29, 1-6.
- MAKAL, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”. **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, 2(25), 13-36.
- MARTÍNEZ-CÓRDOBA, P. J., BENİTO, B., & GARCÍA-SÁNCHEZ, I. M. (2023). “Women's Management İn Local Government: The Effects Of Substantive Representation on Welfare Service Efficiency”, **Social Policy & Administration**, 57(3), 272-286.
- ONAY, İ. (2012). “Eski Türk toplumunda aile düzeni ve bunun Dini, Siyasi Hayata Yansımaları”, **The Journal of Academic Social Science Studies**, 6, 347-357.

- OXLEY, J. C. (2011). "Liberal Feminism." **Just the Arguments: 100 of the Most Important Arguments in Western Philosophy**, 258-262.
- ÖKMEN, M., & KOÇ, N. (2015). "Türkiye’de Belediye Gelirleri İçinde Borçlanma ve Borçların Azaltılması İçin Öneriler." **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 22(2), 551-565.
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. VE KILIÇ. T., (2007), " Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği" **Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi**, 14(2), 117-135.
- ÖZER, M., & BİÇERLİ, K. (2004). "Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", **Sosyal Bilimler Dergisi**. 59-60.
- ÖZTÜRK, S., & KILIÇ D. (2014). "Türkiye’ De Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller Ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama", **Amme İdaresi Dergisi**, 47(1), 107-130.
- PEKER, R. (2017). "Türk Devlet Geleneğinde Kadının Konumu", **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1(2), 157-164.
- POWELL, G. N., & BUTTERFIELD, D. A. (1994). "Investigating The "Glass Ceiling" Phenomenon: An Empirical Study Of Actual Promotions To Top Management", **Academy of Management journal**, 37(1), 68-86.
- SAĞ, V. (2001). "Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 2(1), 9-23.
- SAĞIROĞLU, N. A. (2018). "Klasik Liberalizm, Yurttaşlık Ve Engelli Kadınlar." **FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(26), 341-356.
- SARIBAŞ, S. (2022). "Kadın İşgücü, Kadın İstihdamı, Girişimcilik, Kadın Girişimci Destekleri." **SSD Journal**, 7(29), 163-170.
- SEVAL, H. N. (2017). "Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi (Ziliği) Ve Kadın Sağlığına Etkisi," **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1(2), 184-193.
- Şenel, A. (2004). **Siyasal Düşünceler Tarihi**, Ankara, Bilim ve Sanat Yayınları.

- TANSEL, A. (2002). İktisadi Kalkınma Ve Kadınların İşgücüne Katılımı: Türkiye’den Zaman Serisi Kanıtları Ve İllere Göre Yatay Kesit Kestirimleri, **ERC Working Papers in Economics**, 01/05T, 1-31.
- TAŞ, G. (2016). Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri Ve Dönüşümleri, **Akademik Hassasiyetler**, 3(5), 163-175.
- TELLİOĞLU, İ. (2016). “İslam Öncesi Türk Toplumunda Kadının Konumu Üzerine”, **Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi**, (55). 209-224.
- TOPAL, A. K. (2004). “Belediyelerin Özgelirlerinin Araştırılmasında Vergilendirme Yetkisi: Ülkeler Arası Bir Karşılaştırma.” **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 18(3-4), 119-133.
- TOPALOĞLU, E. Ö., & TOPALOĞLU, M. (2017). “Türkiye’de Kadın Girişimci Kooperatifleri: Bacıyan-I Meram Örneği”. **Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi**, 2017, 52, 203-218.
- TÜRELİ, N. ve DOLMACI, N. (2013). “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı Ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 2(2), 84-104.
- ULUTAŞ, Ç. Ü. (2009). “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek”. **Çalışma ve Toplum**, 2(21), 25-40.
- UŞEN, Ş. (2007). “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları.” **Çalışma ve Toplum**, 2(13), 65-95.
- YALÇIN, A. Z. (2022). Yerel Kalkınma Bağlamında Kooperatifler ve Belediye Etkileşimi. **Maliye Araştırmaları Dergisi**, 8(1), 1-20.
- YAŞAR, S., & TAŞAR, M. O. (2019). “Kavramsal Olarak Yoksulluk Ve Türkiye’de Yoksullukla Mücadele Politikalarının Etkileri.” **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 19(38), 118-144.
- YAVUZ, K., & ERTEM, A. (2021). “Türk Toplumunda Kadının Statüsüne Genel Bir Bakış”, **Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi**, (1), 69-82.

- YAYLI, H., & EROĞLU, G. (2015). “Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili”. **International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)**, 3, 504-524.
- YENİÇERİ-ALTINTAŞ, A., & ŞENGÖZNÜL-KOZAK, F. B. (2023). “Yerel Yönetimlerde Kadın İstihdamı: Muş Belediyesi Örneği”. **İctimaiyat**, 7(1), 126-146.
- YILMAZ, H. H., USLU, İ. A., & BİÇER, M. (2021). “Yerel Yönetimlerde Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme: Tekirdağ Büyükşehir ve Urla Belediyesi Uygulamaları.” **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 19(2), 15-46.
- YILMAZ, M. & ZOĞAL, Y. (2015). “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”. **International Conference on Economics**. (18-20 August 2015). 8-9.
- YILMAZ, S. (2018). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
- YORGUN, S. (2010). “Sömürü, Koruma Ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl Ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, **Sosyoekonomi**, 11(11), 167-190.
- YÜCEL, I., & KUTLAR, İ. (2020). “Türkiye’de Yerel Yönetimlerin Kadınlara Yönelik Hizmetlerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından İncelenmesi”, **Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi**, 3(1), 151-169.

## ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- İBB “Faaliyet Raporları” , <https://ibb.istanbul/ibb/faaliyet-raporlari/> , (Erişim Tarihi: 1 Ağustos 2024)
- İBB “Yerel Eşitlik Eylem Planı” , [https://uploads.ibb.istanbul/uploads/yerel\\_esitlik\\_eylem\\_plani\\_tr\\_85bf4ba251.pdf](https://uploads.ibb.istanbul/uploads/yerel_esitlik_eylem_plani_tr_85bf4ba251.pdf) , (Erişim Tarihi: 2 Ağustos 2024)
- İBB “2021-2024 İBB Yerel Eşitlik Eylem Planı (Güncellenmiş Versiyon 2023)”, [https://uploads.ibb.istanbul/uploads/2021\\_2024\\_IBB\\_Yerel\\_Esitlik\\_Eylem\\_P](https://uploads.ibb.istanbul/uploads/2021_2024_IBB_Yerel_Esitlik_Eylem_P)

lani\_Guncellenmis\_Versiyon\_2023\_49e83c6646.pdf , (Erişim Tarihi: 2 Ağustos 2024)

İBB “2021-2022 Yerel Eşitlik Eylem Planı İzleme Raporu” , [https://uploads.ibb.istanbul/uploads/2021\\_2022\\_Yerel\\_Esitlik\\_Eylem\\_Plani\\_Izleme\\_Raporu\\_87a270fab4.pdf](https://uploads.ibb.istanbul/uploads/2021_2022_Yerel_Esitlik_Eylem_Plani_Izleme_Raporu_87a270fab4.pdf) , (Erişim Tarihi: 3 Ağustos 2024)

İBB “2022 Yerel Eşitlik Eylem Planı Değerlendirme Raporu” , [https://uploads.ibb.istanbul/uploads/2022\\_Yerel\\_Esitlik\\_Eylem\\_Plani\\_Degerlendirme\\_Raporu\\_b18276131b.pdf](https://uploads.ibb.istanbul/uploads/2022_Yerel_Esitlik_Eylem_Plani_Degerlendirme_Raporu_b18276131b.pdf) , (Erişim Tarihi: 3 Ağustos 2024)

URL-1 “İBB’den Teknoloji Sektörüne Destek: 100 Kadın Yazılımcı” , <https://www.kadindostumarkalar.org/yazilar/kamu/ibbden-teknoloji-sektorune-destek-100-kadin-yazilimci> , (Erişim Tarihi: 15 Kasım 2024.)

URL-2 “İsmek Mesleki Eğitim ve İstihdama Yönelik Çalışmalar” , [https://ismek.ist/files/ismekorg/file/ekitap/ismekbulten/bulten\\_15.web.pdf](https://ismek.ist/files/ismekorg/file/ekitap/ismekbulten/bulten_15.web.pdf) , (Erişim Tarihi: 5 Kasım 2024.)

URL-3 “Eğitim Döneminde 740 Binden Fazla İstanbullunun Hayatına Dokunduk” , [https://enstitu.ibb.istanbul/portal/haber\\_detay.aspx?RegID=17227](https://enstitu.ibb.istanbul/portal/haber_detay.aspx?RegID=17227) , (Erişim Tarihi: 7 Kasım 2024.)

URL-4 “Kadın Yoksulluğu İle Mücadelede Kadın Kooperatiflerinin Yanında” , [https://egitim.bio/ibb\\_kadin\\_kooperatiflerinin\\_yaninda/](https://egitim.bio/ibb_kadin_kooperatiflerinin_yaninda/) , (Erişim Tarihi: 24 Kasım 2024.)

## TEZLER

BAŞ, M. (2024). “Türkiye’de Kadın ve Genç İstihdam Teşviklerinin İstihdama Etkileri”. Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

ÇAĞLAR, Ş. (1992). “Aile İçi Rol ve Statünün Paylaşılmasında Çalışan Kadının Yeri (Sivas İli Kamu Kesiminde Çalışan Kadınlar Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÇELİK, A. Ö. (2019). “Feminist Bir Politika Tahayyülü: Kadınların Yerel Yönetimlerde Temsili”. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- DERİK, B. (2023). Türkiye'de Yerel Yönetimlerin Denetimine İlişkin Bir Öneri: Yerel Ombudsman. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- KATKAT, M. (2000), “Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- KOÇUM, G. (2013). “Yerel Yönetimlerin Kadın Sorunlarına Yaklaşımı”. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YAVUZ, Ö. (2015). “Kadınların Toplumsal Hayata Katılımında Yerel Yönetimlerin Rolü”, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

## **Diğer Kaynaklar**

- ÇAKIR, E. H. (2011). Kadın İstihdamında Yerel Yönetimlerin Rolü, Görevleri ve Sorun Alanları. *Kadın Emeli Konferansı Kadın İstihdamı ve Sorun Alanları. Ankara*, 3(2011), 75-86.
- KAMU YÖNETİMİ ARAŞTIRMASI (KAYA), (1992). Genel Raporu, “TODAİE”, Ankara.
- SHAHAR, S. (2003). The fourth estate: A history of women in the middle ages. <https://ebookcentral.proquest.com>, <http://www.rithink.hr> > brochure > pdf > vol4\_2014. (Erişim Tarihi: 18.04.2024).
- SÜRMELİ, İ., (2014). Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesinde Ve Sorunlarının Çözümündeyerel Yönetimlerin Rolü. In *Procedia VI International Congress on Entrepreneurship.-Bishkek, 2014.-580*. (p. 278).

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Hacer SEVİNÇ

| Derece    | Alan                              | Üniversite                  | Yıl  |
|-----------|-----------------------------------|-----------------------------|------|
| Lisans    | İşletme Fakültesi                 | Anadolu Üniversitesi        | 2018 |
| Y. Lisans | Mahalli İdareler ve Yerinden Yön. | İstanbul Aydın Üniversitesi | 2024 |

### Yayınlar

| Makale Adı                                                                       | Dergi Adı                                                                                                   | Durum   | Tarih       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|
| ÜNİTER YAPININ YEREL YÖNETİMLERİN ÖZERKLİĞİNE ETKİLERİ: İTALYA VE TÜRKİYE ÖRNEĞİ | İstanbul Esenyurt Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi | Yayımda | 24 Nis 2024 |

### Daha önce çalışılan kurum/kuruluş/şirketler

| No | Kurum Adı               | Birim                          | Yıl         |
|----|-------------------------|--------------------------------|-------------|
| 1  | Beylikdüzü Belediyesi   | Bilgi İşlem Müdürlüğü          | 2009- Devam |
| 2  | Küçükçekmece Belediyesi | Basın Yay. Ve Halkla İlg. Müd. | 2006- 2009  |