

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki Yerel Yönetimlerin Toplumsal Cinsiyet Bakımından Analizi

Meryem Bayramoğlu

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Toplumsal
Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans Tezi olarak sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi
Temmuz 2021
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü onayı

Prof. Dr. Ali Hakan Ulusoy
L.E.Ö.A. Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet Balcılar
Ekonomi Bölüm Başkanı

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimizi, tezin nitelik bakımından Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

Doç. Dr. Süheyla Üçışık Erbilen
Eş-Tez Danışmanı

Prof. Dr. Fatma Güven Lisaniler
Tez Danışmanı

Değerlendirme Komitesi

1. Prof. Dr. Hanife Aliefendioğlu

2. Prof. Dr. Fatma Güven Lisaniler

3. Yrd. Doç. Dr. Fehiman Eminer

ÖZ

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadınlar yaşamın birçok alanında eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Fırsat ve şartlardaki eşitsizlikler kadınların toplumsal refahtan daha az pay almalarına, toplumun geleceğine yönelik kararlarda söz sahibi olamamalarına neden olmaktadır. Bu araştırma, Kuzey Kıbrıs'taki belediyelerin toplumsal cinsiyet analizini yaparak beldelerde halkın günlük ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşturulan belediyelerde karar alma ve hizmet sunma aşamalarında ne oranda toplumsal cinsiyet eşitliği olduğunu tespit etmeyi amaçlamaktadır.

Bu amaca yönelik Kuzey Kıbrıs'taki toplam 28 belediyenin belediye meclisinde ve diğer beledi hizmetlerde görev yapanların cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerine ulaşılmıştır. Yapılan betimsel inceleme hiç kadın belediye başkanı olmadığını belediye meclis üyelerinin de sadece üçte birinin kadın olduğunu göstermiştir. Belediyelerin karar alma organı olan mecliste kadın temsiliyetinin düşük olması ve hiç kadın belediye başkanının olmaması, beldeye yönelik ne gibi hizmetlerin hayata geçirileceği konusunda kadınların eşit söz hakkına sahip olmadığını göstermiştir.

Mevcut belediyeler personel sayısı bakımından değerlendirildiğinde ise, kadınların bazı alanlarda hiç olmadığı, bazı alanlarında da yüksek oranda olduğu gibi bir dengesizlikle karşılaşmaktadır. Göreve başlama şeklinden, özlük haklarına kadar olan eşitsiz dağılımda Belediyeler Yasası'nda etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla hem devlet politikası olarak siyasal yaşama katılım açısında kadınların desteklenmesi, siyasi partilerin yerel yönetimlere yönelik çalışmalarının bu amaçlara arttırılması

gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak gelişen personelin eşit ise eşit olmayan ücret politikasının da yeniden düzenlenmesi gereği kaçınılmazdır.

Anahtar Kelimeler: Kuzey Kıbrıs, Yerel Yönetim, Kadın, Temsil, Toplumsal Cinsiyet Roller

ABSTRACT

Due to gender-based discrimination, women face inequalities in many areas of life. Inequalities in opportunities and conditions cause women to have a lesser share of social welfare and no say in decisions about the future of society. This research aims to make a gender analysis of the municipalities in Northern Cyprus and to determine the extent of gender equality in the decision-making and service delivery stages in the municipalities established to meet the daily needs of the people.

For this purpose, gender-disaggregated data of 28 municipalities in Northern Cyprus working in the municipal councils and other municipal services were obtained. The descriptive analysis showed that there were no female mayors and only one-third of the municipal council members were women. The low representation of women in the council, which is the decision-making body of municipalities, and the absence of any female mayors showed that women do not have an equal say in what services will be provided for the town.

When the current municipalities are evaluated in terms of the number of personnel, it is seen that women are not present in some areas and high levels of imbalance are encountered in some areas. The Law of Municipalities also has an effect on the unequal distribution from the way of taking office to personal rights. Therefore, it is necessary to support women in terms of participation in political life as a state policy and to increase the work of political parties towards local governments to these goals. It is inevitable that the "unequal wage for equal work" policy of the personnel developing in accordance with gender roles should be rearranged.

Keywords: Northern Cyprus, Local Government, Women, Representation, Gender Roles

TEŞEKKÜR

Araştırma sürecim boyunca önerileri ile bana yön veren emeklerini esirgemeyen Tez Danışmanım Prof. Dr. Fatma GÜVEN LİSANİLER ve Eş-Tez Danışmanım Doç. Dr. Süheyla ÜÇİŞİK ERBİLEN’e teşekkür ederim.

Araştırma verilerini sağlayabilmem amacı ile gerekli olan izinlerin temini için Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı’na yaptığım yazılı başvuruda, duyarlılıklarından dolayı dönemin İçişleri Bakanı Sayın Ayşegül Baybars, Bakanlık Müdürü Hüseyin Amcaoğlu, Yerel Yönetimler Müdürü Fatma Serinkan’a, Yerel Yönetimler eski Müdürü Türel Öksüzoğlu ve bu birimde bana yardımcı olan görevli memur arkadaşlara da sonsuz teşekkürleri sunarım.

Böylelikle 2018 yılından veri toplama sürecimin sonuna kadar, Kıbrıs Türk Belediyeler Birliği başta olmak üzere, 28 belediyeyi tek tek ziyaret ederek, verilerimi elde etmek için yaptığım başvurularda şeffaf belediyecilik anlayışı ile hizmetlerini sürdüren bütün belediye başkanlarına teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca bir belediye personeli olduğum için araştırmam sırasında gerekli fırsatları yaratan başta belediye başkanım Cemil Sarıçizmeli’ye, mesai arkadaşlarım Nüvit Koç ve Deniz Güvence’ye, çalışmamda bana yol göstererek yardımlarını esirgemeyen kızım Ayşe Levent Bayramoğlu, yeğenim Uzm. Merve Uysal, kardeşim Dr. Mustafa Erbilen ile Candan Sözalp ve benim her zaman yanımda olan çok değerli eşim Levent Bayramoğlu’na da şükranlarımı sunarım.

Bu çalışmamı, eğitimime 20 yıl ara verdikten sonra DAÜ’de yeniden eğitimime başlamama vesile olan, bana her zaman her konuda yardımcı yol arkadaşı

olan, hiçbir zaman desteğini esirgemeyen merhum annem ***Dudu Erbilen'e*** armağan ediyorum.

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
TABLO LİSTESİ	xi
1 GİRİŞ	1
1.1 Araştırma Problemi	1
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Önemi	3
1.4 Araştırmacının Duruşu	6
1.5 Araştırmanın Kapsamı	6
2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı	7
2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Kuramsal Yaklaşım: Feminist Kuramlar	11
2.2.1 Feminizm	11
2.2.1.1 Liberal Feminizm	14
2.2.1.2 Radikal Feminizm	16
2.2.1.3 Sosyalist Feminizm	19
2.3 Yerel Yönetimler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	21
2.4 Kuzey Kıbrıs'ta Yerel Yönetimler	24
2.4.1 Yerel Yönetimler	24
2.4.2 Belediyeler	26

3 YÖNTEM.....	30
3.1 Araştırmanın Modeli	30
3.2 Çalışmanın Kapsamı.....	30
3.3 Veri Toplama Süreci ve Aracı.....	30
3.4 Verilerin Analizi.....	31
4 ANALİZ VE TARTIŞMA	32
4.1 Araştırmaya Ait Analiz ve Tartışma.....	32
4.1.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar	32
4.1.2 İkinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar	38
4.1.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar	41
4.1.4 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar	58
5 SONUÇ	63
5.1 Sonuçlar.....	63
KAYNAKLAR	66
EKLER.....	72
Ek 1: Etik Uygunluk Raporu	73
Ek 2: Araştırma İzin Belgesi	74

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Karar Alma Mekanizmalarında Kadın-Erkek Sayı ve Oranları (Aralık 2018)	
.....	32
Tablo 2: Haziran 2018 Yılı Yerel Seçimlerde Karar Alma Mekanizmalarında Aday Olan Kadın-Erkek Sayı ve Oranları	34
Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerin Kadın Belediye Meclis Üyesi ve Belediye Başkanı Oranları	35
Tablo 4: Belediyelere Göre Karar Alma Mekanizmalarında Kadın-Erkek Sayı ve Oranları	36
Tablo 5: Kamu, Özel Sektör ve Ekonomik Örgütlerde Yönetici Pozisyonunda Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı (2019)	38
Tablo 6: Toplam Belediye İstihdamının Cinsiyete Göre Dağılımı	39
Tablo 7: Belediye İstihdamının Belediye Başına ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	40
Tablo 8: Kuzey Kıbrıs Geneli İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	41
Tablo 9 Belediyelerde Çalışanlarının Cinsiyet ve Hizmet Sınıflarına Göre Dağılımı	42
Tablo 10: Kadının Toplamda Hizmet Sınıflarındaki Dağılımı	44
Tablo 11: İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı	49
Tablo 12: Belediyeler Bazında Cinsiyet ve Hizmet Sınıfı Dağılımı.....	55
Tablo 13: Belediyelerde Çalışanların Aylık Brüt Maaşlarının Cinsiyet Dağılımı.....	59

Bölüm 1

GİRİŞ

1.1 Araştırma Problemi

Kadın ve erkeklerin sosyal ve ekonomik yaşama katılımı arasındaki erkekler lehine olan büyük fark (toplumsal cinsiyet açığı) dünyadaki birçok toplumda olduğu gibi Kuzey Kıbrıs'ta da görülmektedir. Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yüklediği sorumluluklar çerçevesinde kadın ve erkeklerin bu rollere bağlı kalarak yaşamlarını sürdürmeleri beklenmektedir. Bu beklenti çok genel ifadesi ile kadının karşılıksız olarak bakım hizmeti vermesi erkeğin ise evi geçindirecek mali kaynağı sağlaması şeklinde özetlenebilir. Bu iş bölümü kadının kamusal alandan dışlanarak özel alana hapsedilmesiyle sonuçlanmaktadır. Klasik ekonomi yaklaşımında hane içi üretim ve yeniden üretim (çocuk, yaşlı, hane halkı bakım hizmetleri) faaliyetlerinin ekonomik değeri bulunmamaktadır (Sirman, 1991). Bu nedenle görünmezdir ve karşılıksızdır. Bu durum yaşanan mekânın kır veya kent olması fark etmeden bölgeden bölgeye, ülkeden ülkeye oransal olarak değişiklik gösterse de kendini hissettirmektedir. Kırsal alanda bireylerin ihtiyaçlarına cevap verecek mekanizmalar daha sınırlı iken şehirlerde yaşayanların ihtiyacı olan mekânsal, ekonomik, sosyokültürel hizmetlerin birçoğu yerel yönetimler tarafından karşılanmaktadır. İnsanların günlük yaşamlarını birebir etkileyen bu hizmetlere erişebilmesi, etkinlikleri sorgulayabilmesi ve kararlarda söz sahibi olabilmesi; kadın ve erkeklerin eşit katılımıyla oluşturulacak karar alma süreçleri olması önemlidir.

Ülkeden ülkeye değişmekle birlikte parlamento seçimlerine oranla yerel yönetim seçimlerinde kadın adaylar görece daha fazla olmaktadır (Tekeli, 1982). Dolayısıyla yerel yönetimlerin karar alma ve uygulama süreçlerinde kadınların katılımını çoğaltacak yol ve yöntemlerin kullanılması, yerel demokrasiyi geliştirdiği gibi ulusal demokrasinin gelişmesine de ivme kazandıracaktır.

Günümüzde birçok ülkede toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi gücünü kadın hareketlerinden alarak yerel, bölgesel ve uluslararası birçok alanda yaşamın merkezinde kendini hissettiren bir olgu konumuna gelmiştir. Kadınları sadece özel alanda ev içi işlere uygun gören (sorumlu tutan), erkekleri ise kamusal alanda evi geçindirmekle sorumlu tutan patriarkal düzen kadınların demokratik katılımlarını ve kamusal alandaki temsiliyetlerini olumsuz etkilemekte bu alanda toplumsal cinsiyet açığı yaratmaktadır. Kadınlar erkeklere oranla siyasi, ekonomik ve kültürel hayata aktif katılım sağlayacak hak, fırsat ve koşullara erkekler kadar sahip olamamaktadırlar (Sağıt, 2016).

Toplum örgütlenmesinde halka en yakın olan yönetim yerel yönetimlerdir. Yerel yönetimler kurumsal bir yapılarının altında temizlik, sağlık, bakım, rekreasyon, kültür ve sanat gibi bireylerin günlük hayatını etkileyen hizmetler sunmaktadır. Yerel yönetimlerin uygun maliyet ve nitelikte karşılamakta yetersiz kaldığı birçok hizmetin boşluğu kadınlar tarafından doldurulmaktadır (Çağlar, 2011). Örneğin; kreş ve yaşlı bakım evlerinin hiç olmaması veya yetersiz oluşu durumunda bu hizmetleri kadınlar özel alanda vermekte ya da bir başka kadından bu hizmeti satın almaktadır.

Kuzey Kıbrıs'ta toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların erkeklerle aynı fırsat ve şartlara sahip olamaması kadınların görünürlüğünü sosyal ve ekonomik alanda temsiliyetini ve karar alma mekanizmalarını katılımını da etkilemektedir (Aliefendioğlu, 2007). Bu eşitsizliklere paralel olarak 2018 yılı sonu itibariyle Kuzey

Kıbrıs'taki yirmi sekiz belediyede çalışan kadın ve erkek personel sayısı arasındaki erkeklerin lehine olan dengesizlik, üst kadrolardaki kadın aleyhine açık, kadınların belli meslek gruplarındaki belirgin yoğunlaşması kadının diğer alanlarda olduğu gibi, yerel yönetimlerde de dezavantajlı konumda olduğunu ortaya koymaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın ana amacı, Kuzey Kıbrıs'ta mevcut olan 28 yerel yönetimin toplumsal cinsiyet analizini yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarında (Belediye Meclisi, Başkanlık vb.) kadın ve erkek oranı nedir?
2. Yerel yönetimlerde çalışan personel arasında kadın ve erkek oranı ne kadardır?
3. Kadrolarda toplumsal cinsiyete dayalı ayrışma var mıdır?
4. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı var mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yaşamın her alanında kadınlar ve erkeklerin eşit, hak, fırsatlara ve şartlara sahip olması, kadının ve erkeğin toplumsal hayata dair farklılaşmış ihtiyaçları olduğu göz önünde bulundurularak sosyoekonomik mekânsal hizmetlerden eşit şekilde yararlanabilmeleridir. Toplumun yerel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla Kuzey Kıbrıs'ta kurulmuş olan belediyeler üzerinde yapılan toplumsal cinsiyet analizi ülkedeki eşitsizliklerin belirlenmesinde önemli bir bilgi kaynağı olacağı düşünülmektedir. Yerel yönetimlerde görev yapan personelin temsiliyet, kadro, ücret açısından toplumsal cinsiyet temelli ayrışması toplumsal cinsiyet eşitliği ve bireylerin; özellikle kadınların dirliği (parasal ve parasal olmayan iyilik hali) bakımından sorun teşkil etmektedir. Yerel toplulukların ortak ve yerel

ekonomik, sosyal, kültürel zenginliğine ve refahına ilişkin ihtiyaçlarını karşılamak için kurulmuş olan yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet analizinin yapılması yerel düzeyde kadın ve erkeklerin bu hizmetlerin planlanması, üretilmesi ve kullanılması safhalarına ne oranda erişimlerinin olduğunun tespiti bakımından önemlidir. Bu çalışma, yerel yönetim biçimlerinden biri olan belediyelerin toplumsal cinsiyet analizini yapmayı hedeflemektedir. Analiz hizmetlerin planlaması ve üretilmesi safhalarının toplumsal cinsiyet analizi ile sınırlandırılmıştır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile kadına yüklenen sorumluluklar kadın erkek arasında kamusal/özel alan ayırımını ortaya çıkarmış kadının evdeki sorumluluklarından dolayı kamusal alana erkekler egemen olmuştur. Daha fazla karşılıksız emek isteyen işler kadına aksettirilmiş ve kadın emeği belli mesleklerle sınırlandırılmıştır. Toplumsal cinsiyet analizi, kadın ve erkeğin toplumsal rollerindeki farklılaşmasının toplumsal yaşamdaki temsiliyetini nasıl şekillendirdiğini göstermektedir. Sistematik olarak yapılan toplumsal cinsiyet analizi, toplumsal cinsiyet rollerinin sürdürülmesinde ya da değişmesinde etkili olan faktörleri de ortaya koymaktadır. Bu bilgiler ile kadınların toplumsal statüsünü yükseltmeye, dezavantajlı konumunu düzeltmeye yönelik politika ve düzenlemeler yapılabilmektedir (Moser vd., 1998). Toplumsal cinsiyet analizinin uygulanması kadınların ihtiyaçlarına yönelik fırsat ve şartların düzenlenmesine olanak sağlamaktadır.

Belirlenecek eşitsizliklerde fırsat ve şartları eşitlemeye yönelik pozitif ayrımcılık uygulanabilirse kalıp yargılar daha hızlı dönüştürülebilir. Siyasal haklar bağlamında kadınlara yasalar önünde verilen birçok imkân, baskıcı, tutucu, erkek egemen toplumsal örgütlenmeleri sebebiyle pratikte hayata geçememektedir (Arat, 1986). Kurumsal yapıya sahip yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığını arttırmak, uygulanacak stratejik yönetim ve planlama ile, toplumsal

cinsiyet kalıp yargılarını dönüştürecek kadını ekonomik ve sosyal alanda güçlendirecektir. Bu amaçla planlanan projeler için oluşturacak birimlerde kadın personel istihdamı ve kadın dostu belediyeçilik perspektifi kadını güçlendirecek ve yaşam kalitesini artıracaktır. Bunun yanı sıra, projelerin uygulanmasında kadın sivil toplum örgütlerinin dayanışma içinde olması, kadınların daha fazla sayıda katılımına teşvik sağlayarak hem kadınların siyasal hayata girmesini desteklemiş olacak hem de kadını ekonomik sosyal ve kültürel anlamda güçlendirecektir.

Toplumlarda yaşamın idamesini sağlayan (aile, eğitim, devlet, ekonomi) gibi kurumlar kadın ve erkek olmaya atfedilen kalıp yargı, sorumluluk davranış ve beklentilerin oluşturulmasına yön vermektedirler. Bu kurumlar kadın ve erkek için atfedilen kalıp yargı, sorumluluk davranış ve beklentileri yeniden üretmekte ve toplumsal kaynaklardan kimin hangi zaman ne oranda pay alacağını toplumsal konumunun ne oranda olacağını belirlemektedir. Dolayısıyla bu kurumlarda yapılacak olan toplumsal cinsiyet analizi, kurumun içerisinde hangi noktada toplumsal cinsiyet eşitsizliğini olduğunu ve bu cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için uygulanacak politikaların belirlenmesinde çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet analizinden elde edilecek bilgiler ışında uygulanacak stratejik plan çerçevesinde kurumdaki kadın erkek için atfedilen kalıp yargı, davranış ve sorumlulukların dönüştürülmesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ışık tutacaktır. Kurumlar belirleyeceği toplumsal cinsiyet stratejilerini bir plan çerçevesinde, hazırlayacakları projelerle gerçekleştirip toplumsal cinsiyet eşitsizliğini dönüştürebileceklerdir. Bu amaçla, geliştirilecek olan plan, program ve proje toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırarak daha demokratik bir toplum yaratmaya yönelik olmalıdır (Üstün, 2011).

Kuzey Kıbrıs geçmişten günümüze ataerkil bir yapı içinde şekillenmiştir. Bu yapıda erkeklere verilen değer ve onlardan beklentiler kadınlara oranla daha yüksektir.

Erkek normunun, toplumun bütünü için genel bir norm sayılması gerçeği kadını arka planda görünmez olarak tutmakta bu da politik yaşama ve kurumsal yapılara yansımaktadır. Erkek üzerinden şekillenen yasalar ve politikalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğine zemin hazırlamaktadır (KA.DER, 2006).

Araştırma kapsamında yapılan alan yazın taraması sonucunda yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından Kuzey Kıbrıs'ta incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanılmadığından ilk çalışmalardan biri olması sebebiyle önem taşımaktadır.

1.4 Araştırmacının Duruşu

Kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri nedeni ile ihtiyaçları farklılaşmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı bireylerin ihtiyaçlarının ve temsiliyetlerinin farklılaştığını kabul ederek yürütülen bu tez çalışması toplumsal cinsiyet anaakımlaştırılması bakışı açısını da içermektedir.

1.5 Araştırmanın Kapsamı

Araştırma, 2018 yılında Kuzey Kıbrıs'ta yapılan yerel seçimle göreve seçilen 28 belediyenin başkanı, meclis üyelerinin sayıları ve cinsiyet değişkenini içermektedir. Ayrıca araştırmanın kapsamına, 2018 yılında belediyelerde çalışan personel sayısı, kadroları ve Aralık ayındaki maaş durumu alınmıştır. Bunlara ek olarak, yerel yönetimlerin yaptığı harcama ve yatırımlar cinsiyete göre ayrıştırılmadığından bu kademelerin toplumsal cinsiyet analizi yapılamamıştır.

Bölüm 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde toplumsal cinsiyet kavramı ve bu kavramı açıklayan kuramlara, yerel yönetimlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi ve Kuzey Kıbrıs'taki yerel yönetimlerdeki durumuna yer verilmiştir.

2.1 Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Türk Dil Kurumu'na (2020) göre cinsiyet “bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliğidir”. İnsanın dünyadaki varlığını biyolojik ve fizyolojik yanıyla ilgilenen cinsiyet (sex) terimi kişinin “kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleridir” (Akın ve Demirel, 2003, s. 73). Cinsiyet bireylerin biyolojik anlamda kadın ya da erkek olmalarını tanımlar. Toplumsal cinsiyet kavramı ise; bireylerin belli bir cinse ait olduğu ön kabulünden yola çıkarak, toplum içinde kadın ve erkek olarak bireyin nasıl görüldüğü, nasıl algılandığı ve nasıl davranmasının beklenilmesi ile ilgili kavramlardan meydana gelmiş kalıp yargılardır (Eveline ve Bacchi, 2005).

Cinsiyet kavramı biyolojik özelliklere atıfta bulunurken, toplumsal cinsiyet kavramı kadına ve erkeğe toplumsal olarak biçilen rolleri ve sorumlulukları odak noktasına almaktadır. Doğa tarafından cinsiyet belirlenirken, toplumsal cinsiyeti kültür belirlemekte ve bu kimlik hakkındaki düşünceler, bunlarla ilişkili olan cinsel tutum ve eğilimlerle beraber erken yaşlarda meydana gelmektedir (Yeşilorman, 2001). Toplumsal cinsiyetin kullanımı, cinsiyeti kapsamına rağmen ne doğrudan cinsiyet

tarafından saptanan ne de doğrudan cinselliği belirleyen bir ilişkiler bütünü işaret etmektedir (Scott, 2007).

Toplumsal cinsiyet terimi ilk kez 1968 yılına ait “Sex and Gender” (Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet) adlı eserle alan yazında yer almaya başlamıştır. Robert J. Stoller tarafından kaleme alınan bu eserde, toplumsal cinsiyetin doğal değil, toplumsal sürecin sonucu olduğunu vurgulamaktadır. Söz konusu kavram temel alınarak araştırmacılar, bireyin toplumsal cinsel kimliğinin derecesine işaret etmek gayesiyle erkeklik ve kadınlık kriterleri meydana getirmişlerdir (İmançer, 2006). Ann Oakley (1972) ise “Sex, Gender and Society” (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) adlı eserinde toplumsal cinsiyet kavramını sosyolojiye dahil ederek cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımını ifade etmektedir. Böylelikle bu terim tartışılmaya başlanmış ve yavaş yavaş kullanımı artmıştır (Karakaya, 2018).

Scott (2007) toplumsal cinsiyet kavramının kapsamlı bir şekilde ve bugünkü kullanımı ile 1970’lerdeki feminist hareket sayesinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. En geniş ve yalın biçimde toplumsal bir hareket olarak değerlendirilen feminizm, alan yazında radikal feminizm, liberal feminizm, sosyalist feminizm, post-feminizm gibi farklı teorik altyapılara sahip farklı feminizmler barındırmaktadır. Farklı zeminlere dayanan birçok feminist yaklaşımı olduğundan dolayı tartışılmaya açık noktaları bulunan feminizmin ortak noktası kadını bir mağdur veya bir obje olarak tasvir etmekten ziyade kadını eyleme geçen faal bir birey olarak görmesi ve bu bağlamda her feministin ortak çabası kadın cinsiyeti üzerindeki ayrımcılığın son bulması yönündedir. Ayrımcılıkla ilgili bu verilen mücadele bilimsel/teorik ya da pratik biçimlerde ortaya konabilir ancak hiç kuşkusuz ki feminizm içerdiği farklı düşüncelerle zenginleşen toplumsal bir harekettir (Notz, 2011).

Feminizm kavramı cinsel veya tinsel farklılık gibi kavramların dile getirilmesinde kapalı bir şekilde var olan biyolojik determinizmin kabul edilmemesi anlamını da taşımaktadır. Feminist kuramcılara göre bireyin yaşamını şekillendiren toplumsal farklılıklar toplumdan kaynakladığı için kadın ve erkek arasındaki eşitsizlikleri meşrulaştıracak bir zemin olmamaktadır. Bir başka deyişle, feminist teorisyenler, kadın ve erkek arasındaki psikolojik ve davranışsal farklılıkların biyolojik nedenden çok kültürel ve toplumsal nedenleri olduğunu savunmuştur. Feministler kadın ve erkek olmanın doğal olduğunu -doğuştan geldiğini- vurgularken diğer yandan kadınlık ve erkekliğin nasıl yaşanacağını içinde bulunan toplum tarafından inşa edildiğini savunmuş ve toplumsal cinsiyet kavramını öne çıkarmışlardır (Sayer, 2011).

Feminist öncüler toplumsal cinsiyet kavramını, kadınlar ile erkekler arasındaki farklılıkları sosyo kültürel boyut zeminine odaklanarak açıklamaya çalışırken, bazı gruplar politik olarak cinsiyet teriminin kullanılmasını doğru bulmadıkları için toplumsal cinsiyet terimini tercih etmekte ve kimileri ise bu iki terimin birbirinin yerine kullanılabileceğini iddia etmektedir (Dökmen, 2019).

Polat'a (2008) göre feminizm akımı 1960'lı yılların sonunda özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) başlayan kadın hareketine ilişkin olarak ortaya çıkmış, bunun etkisi de sosyal bilimlerde kadın araştırmaları olarak yansımıştır. 1980 yılından itibaren sosyal bilimlerin içinde yer alan kadın araştırmaları cinsiyet araştırmalarına doğru yön değiştirmiştir. Bu değişikliğin önemi özellikle etnolojik araştırmalarda, toplumsal cinsiyet rollerinin araştırılmaya başlanması ile ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla biyolojik ve toplumsal cinsiyeti o ana kadar bir ikilik anlayışından yola çıkarak inceleyen sosyal bilimlerde cinsiyetin ortaya çıkışı ve toplum tarafından algılanışının araştırılmasında göz ardı edilemeyecek değişikliklere sebep olmuştur.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramı arasındaki ilişkiyi kesin çizgilerle vurgulamada önemli bir basamak olan “Gender and Kindship” (Toplumsal Cinsiyet ve Akrabalık) isimli derleme 1987 yılında Yanagasiko ve Coller tarafından yayımlanmıştır. Derlemede, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasında ısrarcı bir şekilde yapılan ayırımın aslında tersinden etnosentrizm olduğu vurgusu yapılmıştır. Birçok etnografik çalışma da benzer şekilde, kadın ve erkek olarak kategorize edilen biyolojik ayırımın dünyanın her yerinde aynı derecede etkin olmadığını ortaya çıkarmıştır. Daha net bir ifadeyle, kültürel olarak çeşitlilik gösteren toplumsal cinsiyet gibi cinsiyet farklarının da toplumdan topluma değişkenlik gösterdiği kabulü vardır. Örneğin; Nepal’de bütün insanlarda tıpkı et ve kemik gibi farklı derecede kadınlık ve erkeklik bulunduğu inancı yaygındır (Dökmen, 2019).

Schlegel (1989) kültürlerarası kadının konumunun nasıl değiştiğini araştırdığı çalışmasında, toplumsal cinsiyetin toplumun kültür ideolojisini yansıttığını ifade etmektedir. Buna ek olarak, ona göre toplumun sahip olduğu edebi ürünler, geleneksel törenler ve tüm simgeler toplumsal cinsiyet ile ilişkilendirilir. Toplumsal cinsiyeti etkileyen bileşenlerden birisi olarak konumlanan kültürel belirleyicilere kıyafetler örnek olarak verilebilir. Şekilsel veya görüntü olarak bedensel farklılıkları az olan kadın ve erkek kıyafetlerle farklılaştırılır. Kadın etek ile erkek ise pantolonla özdeşleştirilir. Kıyafetlerle aktarılan kadın ve erkek toplumsal ayırımının belirgin bir farklılık içerdiği apaçık ortadadır. Neredeyse bütün kültürlerde kıyafet hususunda cinsiyet ayrımcılığı söz konusudur. Bu bağlamda, genel bir toplumsallaşma örneği olarak cinsiyete uygun dış görünüş karşılıklı etkileşim kalıp yargılarını düzenleyen ve uygulayan bir mekanizmadır. Böylece biyolojik cinsiyete uygun kıyafeti giyme beklentileri toplumsal yargıların güçlenmesine sebep olmaktadır. Kıyafet seçimi ile

oluşan bu ana cinsiyet toplumsallaşma süreci birey ve toplum için cinsiyete dayalı evrensel bir görünüş kazanmaktadır.

Bir sosyalizasyon sürecini içeren toplumsal cinsiyet, bireyin doğduğu andan itibaren ölümüne kadar geçen süre zarfında kişinin üzerine atfedilmiş olan cinsiyet rolleri ile yakından ilişkilidir (Connell, 2017). Sosyalleşme süreci kapsamında hem aile kurumunun hem de eğitim kurumunun toplumsal cinsiyetin inşasında büyük rol oynadığı düşünülmektedir. Toplumsal cinsiyet ile ilgili asıl mesele, kadın ve erkeğin toplumsal ilişkiler çerçevesinde sadece farklı değil; aynı zamanda eşit olmayan şartlara da sahip olmaları noktasında toplanmasıdır. Yapılan araştırmalardan elde edilen bilgiler göstermektedir ki, kadınlar kendi seviyelerindeki erkeklere oranla daha az ekonomik gelire, toplumsal statüye ve güce sahiptirler.

2.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Kuramsal Yaklaşım: Feminist Kuramlar

Dünyada yaşanan sosyo-ekonomik ve politik gelişmelerin neticesinde, kadınlar konumlarını tartışmaya açmış; bu durum bir kadın hareketinin temellerini atmıştır. Toplumun tüm bireylere vaat ettiği eşitliği ve özgürlüğü, kadının hayattaki her mecrada var olması için onu sınırlayan değer, gelenek ile yaşam biçimini değiştirmeyi amaçlamıştır ve feminizm bu şekilde doğmuştur. Zamanla kendi içinde farklılaşarak çeşitli teorileri ortaya koyan feminizm, kadının konumunu daha iyi anlayabilmek adına işlevsel bir perspektif sunabilir.

2.2.1 Feminizm

Feminizm kadın ve erkek arasında ekonomik, siyasal ve toplumsal eşitliği savunan, cinsler arasında eşitsizliğe karşı çıkan görüş olarak açıklanabilir. Feminist hareket bakış açısı ile kadın sorunu tek başına kadın-erkek ayrımcılığı olarak irdelenmemiş, ayrıca politik, ideolojik, psikolojik ve ekonomik yönlerin

harmanlandığı ilişkiler çerçevesinde ele alınmaya çalışılmıştır. Feminist hareket I. Dünya Savaşı öncesi ve 1968 sonrasında olmak üzere tarihsel olarak ve iki döneme ayrılmaktadır. Bu hareket sayesinde birçok kadın bir arada toplanmış; var olan ayrımcılığa karşı bir şeyler yapılması zorunluluğunu, ilgisiz olan kadınlara da fark ettirmişlerdir.

Feminizm ilk başta üzerinde uzlaşıya varılamamış belirsiz bir kavram olarak görünmesine rağmen, farklı anlamları, farklı bağlamlarda ve tarihsel açıdan farklı politik neticeleri olan bir olgudur. Herhangi bir kültürün içinde veya kültürler arasında yapılan çeşitli uygulamalara rağmen, feminizm belirli sosyal çevrelerde kadınları tanımlamanın belli şekillerini ifade etmektedir (Schroeder, 2007).

Feminizm modern bir tasnifle ‘kadın hareketi’ ve ‘kadının sosyal rolünü geliştirme’ çabası ile özdeşleşmektedir (Heywood, 2007). Feminist düşünce kadınların dezavantajlı bir gruba ait olduklarının, böylece haksızlığa uğramış olduklarını anlamalarını ve bunun sonucunda söz konusu haksızlığın doğal değil de toplumsal/kültürel bir fenomen olduğunun farkına varmalarını kapsamaktadır. Buna ek olarak, bu haksızlığın düzeltilmesi için de mücadele edilmesine ve alternatif bir gelecek vizyonu şekillendirilmesine uzanmaktadır (Berktaş, 2006).

İngiltere’de 17.yüzyılda feodalizmin sona ermesi ve kapitalizmin gelişmesi ile beraber kendini yeni toplum düzeninin dışına atılmış olarak düşünen orta sınıf kadınların istekleri gün yüzüne çıkmıştır. Yeni oluşan burjuva sınıfının eşitlik ve özgürlük taleplerine karşın kadınlarda söz konusu hakları istemiştir. Ancak burjuvazi de kadınları dışlayan bir özellik taşımıştır. Böyle bir yapı içinde kadınlar sadece eğitim hakkı talep edebilmişlerdir. Bunu elde etmek için kullandıkları savlar istemeden erkeklerin desteğinin kazanılması noktasında yoğunlaştı ve toplumsal cinsiyet normlarına temellendirildi (Aktaş, 2013).

Kadınlara oy hakkının verilmesi ile 1893 yılında birinci dalga feminizm son buldu. 1920 yılında Amerika Birleşik Devleti'nin Anayasası'nın değiştirilmesi ile de kadınlara seçme hakkı verildi. İngiltere'de seçme hakkı 1918 yılında genişletilmesine rağmen kadınlar bir on yıl sonra erkeklerle eşit seçme hakkına erişebildi. Ancak seçim hakkının kazanılması kadın hareketinin altını oydu. Kadın seçim hakkı teşebbüsleri kadın hareketine ilham ermiş ve onu birleştirilmişti. Dahası, birçok eylemci seçim hakkının kazanılması ile kadınların tam bağımsızlığını elde ettiğini düşünmüştü. Bu hareketlerin yeterli olmadığı ikinci dalga feminizmle anlaşılmıştır (Heywood, 2007).

Bu dönem esnasında kadınlar yaşadıkları ezilmişliğe, toplumsal baskılara ve sınırlandırılmış haklarına bir tepki göstermek adına kadın hareketinin ikinci dalgasını başlattılar. 20. yüzyılın başlarında ise ezilmişliklerinin yok olacağı inancı ile siyasal hak çatışmasına girmişlerdir. Kazandıkları siyasal hakta kadınları 1960'lı yıllarda ortaya çıkan ikinci dalga hareketinin içine itmiştir (Aktaş, 2013).

İkinci dalga kadın hareketi sayesinde feminist söylemler yeni bir kapsama taşınmıştır. Bu dönem içinde kendine yer bulan feminist hareketler Simone de Beauvoir tarafından dile getirilen “kadın doğulmaz kadın olunur” düşüncesinden hareketle kadınların erkeklerden farklı olduğunu, farklı tarzlara sahip oldukları görüşünden beslenmiştir (Aktaş, 2013).

1968 yılı sonrasında feminizm daha geniş bir tabana yayılmıştır. Günümüzde ise bazı vurgu farklılıklarıyla çeşitli ölçeklerdeki kadın topluluklarınca desteklenmektedir. Feminizm özünde ataerkil toplumsal düzenini eleştiren bütüncül bir teori geliştiremediğinden dolayı feminist düşünürler liberalizm, radikalizm, sosyalist gibi farklı düşünce akımlarının etkisinde kalarak meydana getirdikleri teorilere bağlı kalarak kadınların ataerkil yapı içinde değersizleştiklerini varsaymış ve bunun sebebini sorgulamaktadırlar (İmançer, 2006).

2.2.1.1 Liberal Feminizm

18. yüzyıl liberal feministleri, o dönemde batı dünyasını etkisi altına almış olan Fransız Devrimi'nin coşkusu içindelerdi. Aydınlanma Çağı olarak isimlendirilen dönem içinde geliştirilen teoriler bu dönemde yavaş yavaş gün yüzüne çıkmaya başlamıştır. Örneğin, her bireyin doğuştan gelen doğal haklara sahip olduğu düşüncesi, hem 1776 yılında yayımlanan Amerikan Bağımsızlık Bildirisi'nin hem de 1789 yılında yayımlanan Fransa'nın İnsan Hakları Bildirisi'nde en çarpıcı noktalarıydı. Liberaller sadece erkeklerin sahip olduğu doğal haklara kadınların da sahip olabilecekleri hususunda ümitlilerdi (Donovan, 2014).

Liberal teori, insan zihni en yüksek rasyonel zihinsel gelişime sahip olduğundan, devletin bununla ilişkili olarak herkese eşit fırsatlar sunmasını gerektiğini varsaymaktadır. Dolayısıyla liberaller gayretlerini bireyin kendi yeteneklerinin gelişimi ve mesleki açıdan başarılı fırsatları sağlayabilecek kanunları oluşturmaya veya dönüştürmeye adanmıştır. Erken dönem liberal feministler kadınların eşit oy hakkına ve mülkiyet hakkına sahip olabilmesi için gayret göstermişlerdir. Günümüzdeki liberal feministler ise eşit ücret ve istihdam politikası gibi durumların savaşını vermektedir (Kaypakoğlu, 2003).

17. ve 18. yüzyıllarında kadının eş ve anne olarak sadece evine ait olduğu varsayımı hemen hemen evrensel bir boyuttaydı. Liberal feministlere göre kadınların eş ve anne olarak -sözde doğal- rolleri hakkında oluşan stereotipler veya yargılar kadınların toplumdaki eşitsiz konumunun kanıtıdır. Aydınlanmanın temel ilkeleri olarak konumlandırılan 'özgürlük' ve 'eşitlik' değerleri kadınlar için de söz konusu olmalıdır (Zoonen, 2002). Bu minvalde, liberal feminizmin felsefi zemini bireycilik prensibinin etrafında şekillenir; bu sebeple birey ön plandadır ve bütün bireyler eşit ahlaki değerdedir. Bireyin ırkına, cinsiyetine ve dini inancına bakılmaksızın insanlar

eşit davranılma hakkına sahiptir. Bireyler yargılanacaksa rasyonel sebeplerle, karakterlerine veya yeteneklerine göre değerlendirilmelidir (Heywood, 2007).

Liberal feminizmin ilk temsilcisi olan Mary Wollstonecraft, kadınların gelişim zihniyetine ve eğitimine odaklanmaktadır. İnsanın sahip olduğu zihinsel kapasite niteliğini vurgular ve var olan kullanılmaya hazır kapasite bakımından bireyler arasında herhangi bir farklılığın olmadığını belirtmektedir. Odaklanması ve göz önüne alınması gereken konunun eğitimdeki fırsat eşitliği olduğunu dile getirmektedir. Erkek ve kadın için eşit eğitim imkanları sunulduğu takdirde eşitsizliği yok edeceği üzerinde durulmaktadır. Buna ek olarak, liberal feminist söyleme göre kadının özgürlüğüne kavuşabilmesi erkekten ekonomik bağlamda bağımsızlaşmasına ve onunla eşit hakları elde edebilmesine bağlıdır. Böylece bu görüş doğrultusunda kız ve erkek çocuklar hiçbir ayırım gözetilmeksizin öğrenim ve eğitim hakkına sahip olmalıdır (Aktaş, 2013).

Kadının ikinci planda yer aldığı ve yeterli eşit haklara sahip olmadığı liberal feministlerin ortak düşüncesidir. Karar mekanizmalarında erkeklerin olması nedeni ile kadınların baskı altında kaldığı fikri hakimdir. Eşit oy hakkını elde edilebilmesi için başlayan liberal feminizmin mücadelesi zaman içinde kadının siyasi ve kamusal alanda daha fazla temsiline odaklanmıştır. Bu sayede, kadının mutlak konumunun güçleneceğine inanmışlardır.

Kadın haklarını savunucularından biri olan Harriet Taylor'a göre kadının çıkarları için izlenebilecek en iyi yol onların seçme hakkına sahip olmasıdır. Ek olarak, demokrasinden bahsedebilmek için halkın söz sahibi olması gerekir ve dolayısıyla toplumların yapısını oluşturan kadınların bu hakkı kullanabilmesinin önemine vurgu yapmaktadır (Altınbaş, 2006).

Liberal feminizm tarihsel süreç içinde kadın hareketinin gelişmesinde öncü rol oynamış, kamusal ve özel alan ayrımını temel alarak kadının erkeğe nasıl bağımlı hale geldiğini açığa çıkarmaya çalışmıştır. Siyasal ve hukuki bakımdan kadına hakların tanınmasında katkılar sunarak başka feminizm kuramlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır.

2.2.1.2 Radikal Feminizm

1960'lı yılların sonlarında, ağırlık olarak Amerika Birleşik Devleti'nin New York ve Boston eyaletlerinde ortaya çıkmış olan radikal feminizm, kadınların sömürülmesini ve baskı görmesinin temel sebebinin tek başına ekonomik etkenlere bağlı olmadığını kadınların ekonomi dışındaki alanlarda da erkekler tarafından ayrımcılığa uğradığını ileri sürmektedir (İmançer, 2006).

Shulamith Firestone ve Kate Millet tarafından geliştirilen radikal feminizmin temelleri Beauvoir'ın erkeği özne, kadını da nesne olarak tanımlamasına dayanmaktadır. Radikal feministler kadınların baskı altında tutulması probleminin özel mülkiyet reformu ya da sınıfsal reform gibi bireysel hareketle ortadan kaldırılamayacak kadar derin olduğunu savunmaktadır (Steeves, 2005). Erkeklerin gücü ellerinde tuttukları ataerkillik sistemine odaklanan radikalciler sosyalist devrimin bile ataerkilliğe son vermeye yetmeyeceğini iddia etmektedir (Macionis ve Plumer, 2002).

Kate Millett ataerkilliği sosyal, ekonomik ve siyasal yapılara sahip her toplumda var olan değişmez bir sosyal olgu olarak tarif etmektedir. Erkek ve kadının farklı rollerinin zemininde şartlanma süreci bulunmaktadır. Çok küçük yaşlardan başlayarak erkekler ve kızlar açıkça belirtilmiş olan toplumsal cinsiyet kimliklerini benimsemek için güdülenmektedirler. Bu durumda kadınlar bilinçli olarak ataerkilliğe meydan okuyabilme, eğitim sayesinde toplumu şekillendiren cinselliğin farkına varıp

müdahalede bulunabilecek durumda olabilirler. Kadının özgürleşmesi radikal bir değişiklik ihtiyacı sunmaktadır. Aile kurumu yıkılmalı ve toplumun her noktasında mevcut olabilecek kadınlara yönelik cinsel ve psikolojik baskı ortadan kaldırılmalıdır (Heywood, 2007).

Shulamith Firestone kadınların baskıya maruz kalmasının temel nedeni olarak kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılığı işaret etmektedir. Doğum ve anne olma rolleri ile sınırlandırılan kadınların, biyolojik kaderlerinden kurtulabilmesinin çözümü için Firestone teknoloji zemininde yapay üremeyi desteklemektedir. Bu sayede çocuklar her iki cinse de bağlı olmadan doğabilecek, kadınlar ve erkekler cinsiyete dayalı olarak temellendirilmeyecek yeni bir kültür meydana getirmeye çalışacaklardır (İmançer, 2006).

Genel olarak radikal feministler kadınların değersizleştirilmesinin kökenini aktarmaktan ziyade radikal alternatiflerin tasvir edilmesi ve geliştirilmesinin üzerinde durmaktadır (Steeves, 2005). Bunun en bariz örneği Mary Daly tarafından kaleme alınan Gyn/Ecology isimli eserde görülmektedir. Bu çalışmasında, Daly ataerkilliğin dışında bir dünya keşfedilmesi için kullanılan dilin radikal şekilde yıkılmasını ya da yapısının analiz edilmesini önermektedir. Bunun yanında, kadınların lezbiyen olmalarını ve erkeklerin baskısından kendilerini tamamen kurtarabilmek için onlardan ayrı yaşamalarının zorunluluğunu vurgulamaktadır (İmançer, 2006). Çünkü ataerkillik olgusu kadının cinselliği ve üreme işlevi sebebi ile ikincil konumda kabul edilmesine dayanmaktadır.

Radikal feministler, kadın bedeni üzerindeki tüm kontrolün kadına ait olduğunun üstünde durarak, heteroseksüelliği, cinselliği ve kadın bedenini merkeze alarak ‘bedenimiz bizimdir’ söylemiyle kadınlık yargılarına karşı durmuşlardır.

Radikal feministlere göre, kendi bedeni üzerinde kontrole sahip olmayan hiçbir kadın özgür değildir (Kaylı, 2013).

Radikal feministlerin bakış açısına göre patriarki, erkek ve kadın dünyasını kesin bir sınırla ayırırken; erkek dünyasını üretir, kadın dünyasını ise yeniden üretim sürecine bağlamaktadır. Ataerkil ideoloji, erkeklerin sosyalleşme sürecini güç, üretim ve inisiyatif gibi özelliklerle donatırken, kadınlara da ev işleri, çocuk doğumu ve bakımının yanında erkeğin cinsel objesi olmasını yüklemiştir (Aktaş, 2013). Radikal feministlere göre patriarki geçmişten günümüze kadınlar üzerinde baskı ve egemenlik aracı olarak mevcuttu. Bu kavramın kökenleri kültürel, ideolojik, toplumsal, ekonomik etmenlere kadar uzanabilmekte ancak bütün bu etmenler erkek egemenliğini ortaya koyan ortak bir paydada bulunmaktadır. Erkeklerin toplumsal bir zümre olarak kadınların üzerinde hakimiyet kurması olarak izah edilen patriarkal sistemde siyasal ya da sosyal karar mekanizmalarının hiçbirinde kadınlara eşit oranda söz hakkı tanınmamaktadır (Suğur, Demiray ve Eşkinat, 2006).

Buna ek olarak, eril zihniyetin kadınlar üzerindeki tahakkümü anlamına gelen ataerkil, sistemde güç cinsiyetler arasındaki ilişkiyi belirlemekte ve buna politik bir zemin inşa etmektedir. Bu güç ilişkisi toplumun tüm alanlarında kendini gösterdiğinden bir süre sonra kanıksanarak devlete ait kurumlarda da geçerlik kazanmaktadır (Millett, 1985).

Kitle iletişim araçlarının radikal feminizme yansımaları ise ataerkil toplumun çıkarları doğrultusunda meydana gelmiştir. Radikal feminizmin medya stratejileri kadınlara kendi iletişim araçlarını yaratmalarını önermektedir. Son yıllarda kitle iletişim alanında gerçekleşen teknolojik gelişmeler çoğu feminist fikrinin kamusal alana taşınmasına sebep olmuştur. Hiyerarşiye yer vermeyen radikal feminist medya anlayışında beraber yapılan katkılar isimsiz ya da sadece ilk isimleri ile imzalanarak

ortaya çıkmaktadır. Kâr amacı taşımadan gönüllülerce ortaya ürün koyan feminist medya tüm kadınların aynı ataerkil baskıyı paylaştığını öne süren bir birlikteliktir. Medya patronları ve yapımcılar erkek olduğu için ataerkil toplumun çıkarlarına yönelik yayın yaptığı düşünülmektedir. Bu bağlamda, kadının cinsel haz nesnesi olarak kullanılması radikal feministler tarafından sıklıkla eleştirilmektedir (Zoonen, 2002).

2.2.1.3 Sosyalist Feminizm

Karl Marx'ın çatışma teorisinden geliştirilen sosyalist feminizm Radikal ve Liberal feminizmin aksine toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sınıf sorununun bir parçası olduğu görüşüne dayanmaktadır. Sosyalist feministler sınıf esaslı sosyal sistem kapsamında yapısal bir bileşke olarak eşitsizliğin kadınlar üzerindeki baskısına değinmektedirler. Kadın sorununu sınıf sorunundan bağımsız olarak ele alınamayacağını öngören sosyalist feministler kadın sorununu da ekonomik bir zeminde açıklamaktadırlar. Sosyalist feminizm'e göre toplumlar ekonomik yapılarına göre komünal/ilkel-feodal-kapitalist-sosyalist-komünist toplum aşamalarından geçmektedir. Toplumların arasındaki bu sınıflama farklı ekonomik yapılara ve farklı üretim biçimlerine bakılarak yapılmaktadır. Bu bağlamda, bu kurama göre toplumsal cinsiyet eşitsizliği de farklı toplumların ekonomilerine göre değişmektedir.

Sosyalistler kadınlara bazı haklar tanınarak siyasal ve sosyal yaşamda karşılaştıkları ayrımcılığın önüne geçilmesinin mümkün olamayacağını dile getirmektedir. Cinsiyetler arasındaki söz konusu eşitsizliğin sebebi sosyal ve ekonomik yapıdır ve sosyalist feministler biraz olumsuz bir perspektif ile hiçbir sosyal değişimin kadına gerçek özgürlüğünü veremeyeceğini savunmaktadır (Payne, 1997).

Sosyalist feminizmin ana odak noktası, ataerkilliğin sadece sosyal ve ekonomik etkenler ışığından anlaşılabileceğidir. Bu söylevin ifadesi Friedrich

Engels'in 1884 yılında yazdığı "Ailenin, Devletin ve Özel Mülkiyetin Kökeni" adlı yapıtında -ailenin kökenini ve kadın-erkek ilişkilerini ekonomik temele dayandırarak açıklaması- ile geliştirmiştir. Kapitalizm öncesi komün şeklinde olan toplumlardaki bireylerin aile hayatında sosyal konumun anne tarafından miras alınması yaygındı.

Buna ek olarak, ilkel komünizmde özel mülkiyet bilinmediği ve bireyler küçük sürüler halinde dolaştığı için erkeğin ve kadının konumu arasında hiçbir farklılıktan söz edilmemekteydi. Bu dönemde yasa, hukuk veya mülkiyet dağılımı bilinmediğinden bu durumun ön koşulları da yoktur. Fakat erkeğin özel mülkiyet sahibi olmasından yola çıkan kapitalizm kadının konumunu yok etmiştir. Engels'in de belirttiği gibi Dünyada kadın cinsiyetinin yenilgisini beraberinde getirmiştir. Çoğu sosyalist feminist gibi Engels de kadına yapılan baskının -kutsal sayılan- aile kurumu ile ilişkili olduğuna inanıyordu (Heywood, 2007). Engels kadınların ezilmişliğini sınıfsal temele bağlamaktadır. Eğer devlet sosyalist bir yapıya kavuşursa bakım hizmetlerinin toplumsal hale geleceği ve dolayısıyla kadının özgürleşeceğine inanmaktadır. Sosyalist devrimin gerçekleşmesi için cinsiyetler arasından mutlak bir eşitlik olması gerektiğini savunmaktadır (Özdemir, 2017). Çünkü erkekler sahip oldukları mülkiyetin yalnızca oğullarına geçmesi sağlamak isterlerdi ve tek kişilik evliliklerinde bir himayecilik elde ederlerdi.

Sosyalist feminizm teorisi kadının ekonomik anlamda erkeğe bağımlı hale gelmesinden dolayı, kadının diğer sosyal alanlarda da erkeğe bağımlı olmaya başladığını savunmaktadır. Kadının bağımlı yaşamı onu 'ikinci cins' olarak nitelendiren temel etmendir. Özellikle ev ve aileye bağımlı olarak hayatını sürdüren kadın özel hayata kapatılarak, kamusal alandan bilinçli olarak uzaklaştırılmıştır. Sosyalistler için kadının kamusal alana çıkışının önündeki en büyük engel, kamusal ve özel alan ayrımına göre tasarlanan modern kentlerdir. Sosyal ve ekonomik alanlar olan

eğitim, ticaret, üretim gibi etkinlikler aileden koparılmış ve uzak yerlerde kurumsallaşmışlardır. Kadınların buralara ulaşmasına modern şehirlerin planlaması da izin vermemektedir (Aktaş, 2013).

Birçok sosyalist feministlere göre asıl sorun, genelde toplumun değil, özelde kapitalizmin her gün yeniden üretilmesidir. Kapitalist sistem kadını özel alana mahkm ettiğinden kadınlar toplumsal, siyasal hayattan uzak kalmakta ve fırsatlara erişimde erkeklerin gerisinde kalmaktadır (zdemir, 2017). Kadınların sömürülmesi, kapitalizmin kar sağlama motivasyonu ve kendini yeniden üretmeye yönelik gereksinimi ile bağlantılıdır. Başka bir deyişle, cinsiyete dayalı işgücünün bölünmesine ve ev kadınlarının ezilmesine sebep olan baskılarla ilintilidir (Connell, 2017).

Feminist teorilerin ışığında, bu çalışma liberal feminist teorinin savunduğu kadınların karar mekanizmalarında yer alması, eşit oy hakkı, eşit işe eşit ücret vb. ilkeler üzerine yapılandırılmıştır.

2.3 Yerel Yönetimler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Siyasi yaşamda ve karar mekanizmalarında kadın ve erkeklerin eşit temsiliyeti eşitlikçi demokrasi ve şeffaf yönetim için gereken kriterlerdendir. Bu da ancak kadın ve erkeklerin eşit sayıda olduğu, karar alma ve uygulama boyutunda etkin olabilecekleri temsiliyetleri ile geçerli olmaktadır. Toplumun yarısını oluşturan bir grubun temsil ve karar gruplarında yer alma oranının diğerine nazaran az olduğu bir toplumda adalet ve demokrasiden söz etmek mümkün değildir. Merkezi ve yerel yönetim, siyasi parti, kuruluşları, belediye meclisi gibi oluşumlarda kadınların nitelik ve nicelik olarak eşit temsil edilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda niteliksel temsil ise sayının yanında aktif olarak katılımı da içermektedir (Aydın Yılmaz, 2015).

Arapçada “missal” kelimesinden türetilmiş olan temsil kelimesinin anlamı, bir kişi başka kişiyi kendisinin sahip olduğu haklarını kullanabilmesi, koruyabilmesi ve de koruması konusunda tam olarak yetkilendirmesidir (Sezen, 1994). Halk tarafından temsilci olarak seçilen kişi veya kişiler belli bir süre için seçilirler ve kendilerine tanınan yetkileri kullanarak yönetim şeklini belirler. Temsilcinin elindeki yönetme gücü tanınan sınırlar içerisinde temsil edilenin istekleri ile ilişkilidir ve temsilci bu çerçevede hareket edebilmektedir (Sezen, 1994). Toplumu oluşturan bireylerin sahip oldukları egemenlik hakkını kendilerini temsil edecek olan seçtikleri bireylere devretmesidir. Toplumu temsil eden temsilciye sağlanan yetki siyasal temsil hakkını oluşturmaktadır (Kapani, 2005).

Kadının siyasal temsiliyetinin düşüklüğü hakkında bazı görüşler ortaya atılmıştır. Ortaya atılan ilk görüşte kadının siyasal temsiliyetinde sayının önemi olmadığı belirtilerek burada kişilerin sahip oldukları hakları yine kendi seçimleri ile seçtikleri kişilere tanıyarak kendi haklarının savunmasıdır. Seçilmiş olan siyasal temsilciler kendi seçmenlerine karşı sorumludurlar. Böylelikle temsilci seçilen kişiler diğerlerini temsil edebilirler. Bu görüşü savunan bilirkişiler siyasal temsiliyette cinsiyetin önemi olmadığını savunarak kadının siyasete katılım ve temsiliyette görülen eşitsizliğin evrensel bir nitelikte olduğunu savunurlar. Çünkü kadınların eğitim seviyelerinin düşük olduğunu ve kadınların ev dışındaki ilişkilerinin azlığından bahsetmektedirler (Tokman ve Kendirci, 2006).

Bir diğer görüşte ise temsiliyetin eksikliğini aslında kadınların olması gereken temsiliyetin altında bulunduğu konusunu savunulmaktadır. Söz konusu bu eksikliğin giderilmesi için gereken temsiliyete ulaşılması olacaktır. Bu nedenledir ki kadın ve erkeğin ihtiyaç ve gereksinimlerinin farklı olduğu düşünülerek kadın temsiliyeti tamamlandığı takdirde siyasete katılımı ile yeni bakış açıları ortaya çıkacaktır.

Siyasette kadın temsil eksikliği, temsili demokrasilerde var olan eşitsizliği ortadan kaldırmayacaktır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre kadın politikacılar farklı tarz ve düzenlemeler geliştirebildikleri için seçilmeleri şarttır (Phillips, 1995).

Kadınlar siyasi ve çalışma yaşamında eşit temsil hakkı ve eşit yetkilere sahip olması kadınların kamusal yaşamda daha çok yer almalarını sağlayacaktır. Böylelikle, kadınlar kendi sorunlarını dile getirmek ve çözüm üretmekte daha verimli olacaklardır. Erkek egemen toplumlarda az sayıda kadın aday olmayı ve seçilmeyi başardığından erkek çoğunluğunun içinde kaybolup gideceklerdir (Aydemir ve Aydemir, 2011). Özellikle toplumda yaşayanlara en yakın yönetim birimi olan yerel yönetimlerde adil temsiliyet oldukça önem arz etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği yerel yönetim alanında kurumsal olarak ilk defa 1998 yılında Zimbabve’de yapılan Uluslararası Yerel Yönetimler Birliği (IULA) toplantısında dile getirilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği “Yerel Yönetimde Kadın” başlıklı bildirge de kendine yer bulmuş, yeniden üretim emeğinin yerine yerel hizmetlerin geçmesinin gerekliliği dile getirilerek ve oluşturulacak cinsiyete duyarlı istatistiksel verilerle eşitlik temelinde analizlerin yapılması gerekliliği öngörülmüştür. 2006 yılında Innsbruck’da Avrupa Birliği üyesi ülkelerin katılımı ile yapılan toplantıda “Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı” hazırlanmıştır. Bu koşulun, uygulanabilmesi için taahhütlerden birincisi ve devam edenlerin gerçekleşmesini garanti edecek “Eşitlik Eylem Planı” (EEP) her yerel yönetimin sorumluluğu haline gelmiştir (Akduran, 2012).

Cinsiyetler arasındaki hakların ve ihtiyaçların farklılığından dolayı kamu politikaları ve bütçeleri hazırlanırken toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet dayalı bütçeleme ilk defa Avustralya’da uygulanmıştır. Bu uygulama sayesinde kamu kurumları ve bürokratlar kadınları

ilgilendiren konulara daha duyarlı olmuşlardır. Ardından İngiltere, Güney Afrika, Belçika, Finlandiya, Fransa ve İtalya’da toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme uygulamaları yapılmıştır. Özellikle 2000’li yıllardan itibaren bu uygulama diğer ülkelerde de artarak devam etmiştir. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan toplam 42 ülke toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yapmaktadır (Ayas, 2016). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşması için sadece bir araç olarak görülen bu bütçeleme şekli daha uzun sürede hazırlanır ve daha maliyetlidir. Farklı devletlerde yapılan uygulamalar bazı ilkler çerçevesinde hazırlanması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Bunların başında tüm süreçlerde şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılım ve sürdürülebilirlik ana hedefler olmalıdır (McKay, 2008). Dolayısıyla ülkenin en küçük yerleşim yerlerine hizmet veren yerel yönetimler bütçe oluşturacaklarında kadın sivil toplum örgütleri ile yapacakları istişare ile birlikte sorunların belirlenmesi kaynakların ayrılmasında söz konusu durumu göz önünde bulundurarak kadının yaşam alanını destekleyip kadını güçlendirecek bütçe düzenlemesinde daha etkin olabileceklerdir.

Yerel kadın politikalarını gündeme getiren uluslararası kuruluşlar yayınladıkları belge ve bildirgelerle yerel yönetimlerin uygulayacağı politikaları, hizmet anlayışındaki algılarını değiştirmelerini sağlayabilmektedir. Yerel yönetimler toplumu oluşturan bireylere en yakın kurumlardır. Bu nedenle, yayınlanan yerelde kadın politikalarını kapsayan uluslararası belgeler, yerel yönetimleri hizmetlerin düzenlenmesine yönelik çok sayıda politikaları kadın yaşamı açısından olumlu olacaktır.

2.4 Kuzey Kıbrıs’ta Yerel Yönetimler

2.4.1 Yerel Yönetimler

Yerel yönetim şekli toplumun belli bir coğrafi alanın içerisinde sınırları belirli, yerleşim yeri üzerinde yaşayan kişilerin ortak gereksinimlerini karşılayan, genel karar

organları halk tarafından seçilen kamu tüzel kişiliğine sahip, devlet içindeki mikro yönetim biçimidir (Günday, 2003).

Yerel siyaset bazı durumlarda ulusal siyasete ve meclisin yaptığı özel çalışmalara da yön verebilmektedir. Kentsel alanlarda yürütülen yerel siyasetin yapmış oldukları esas çalışmalar belediyeler tarafından yapılan faaliyetlerdir. Toplumun en küçük yerleşim yerleri olan yerel yönetimler halka çok yakın olduklarından yapılan faaliyetler halk tarafından titizlikle takip edilmektedir. Bu nedenle, yerel yönetimlerin hizmetlerini tarafsız ve eşit şekilde sürdürmesi gerekmektedir. Hizmet edilen grupların büyük bir kesimini oluşturan kadınların yerel yönetimlerde temsiliyeti, faaliyetlerin adil dağılımı için büyük önem taşımaktadır.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası'nın (1985) 119. maddesine göre, bölge belediye veya köy ve mahalle halkının ortak yerel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kuruluş ilkeleri yasa ile belirtilen ve karar organları seçimle oluşturulan kamu ile tüzel kişileri olarak tanımlanmaktadır.

Kuzey Kıbrıs'ta özellikle 2000'li yıllardan sonra siyasal ve hukuksal bazı gelişmeler olsa da (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi/İstanbul Sözleşmesi-, Siyasal Partiler Yasası, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi) toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalkması için yeterli olmamaktadır. Ayrıca bunların siyasiler ve yerel yönetimler tarafından henüz yeterince anlaşılmadığı ve yerine getirilmediği de görülmektedir. Ülkede yapılacak toplumsal cinsiyete duyarlı yeni düzenlemelere, yerel yönetimlerde izlenecek toplumsal cinsiyete duyarlı politika yaklaşımı toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından önemli bir adım olacaktır. Bu nedenle, yapılacak olan yasal düzenlemelerle yerel yönetimler merkezi otoriteler tarafından desteklenmelidir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması için, özellikle hizmet, temsil ve katılım işlevleriyle

donatılmış olan belediyelerin, uygulayacakları plan ve hayata geçirecekleri projelerle bu üçlü işlevini yerine getirirken yerelde kadını sosyo kültürel ekonomik olarak güçlendirerek genelde toplum ekonomisinin de güçlenmesine vesile olacaklardır. Uygulayıcı ve denetleyici mekanizmaları oluşturan yasa ve düzenlemelerle yerelde bu yaklaşım ile yola çıkarak uygulanacak politika ve kurallar bütünlüğü ile kadın dostu belediyeler yaratılabilir. Kadının yaşam alanı dönüştürülüp iyileştirildiği yerelde üretim artmış olacaktır. Böylelikle ülke ekonomisi daha fazla güçlenebilecektir.

Yerel yönetim; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Belediye Başkanları Meclis Üyeleri ve Muhtar ve İhtiyar Heyetleri aracılığı ile istişare içerisinde kendi yerel sorunlarını çözümüleme şeklinde yürütülmektedir. Belediye Başkanları, Meclis ile İhtiyar Heyeti Üyeleri ve Muhtarlar 4 yılda bir yapılan seçimle serbest, eşit ve gizli oy esasına göre belirlenmektedir. Belediyelerin kuruluş ilkeleri yasa ile belirlenmiştir. Bu nedenle, merkezi yönetim yerel yönetim üzerindeki yönetimini yasalar çerçevesinde denetimlerini yapmaktadır. KKTC'de belediyelere bağlı olmayan Karaman, Kantara ve Pile köylerinin gereksinimleri muhtarlıklar eliyle yürütülmektedir.

2.4.2 Belediyeler

51/1995 sayılı Belediyeler Yasası'na göre 'belde' belediye kuruluşuna sahip yerleşim birimini ifade etmektedir. Belediye ise belde halkının ortak yerel gereksinimlerini karşılayan ve belde hizmetlerini gören kamu tüzel kişiliğine sahip yerel yönetim kuruluşlarıdır. 1995 yılında yapılan yasa, zaman içerisinde değişikliklere uğramış en son 3/2018 sayılı Değişiklik Yasası ile bugünkü halini almıştır.

Belediyeler halka yönelik hizmetlerini sürdürmek için gelir kaynakları üç şekilde sağlamaktadır. Bunlardan ilki yerel kaynaklardan sağladıkları gelirlerdir.

Bunlara özkaynak adı verilmektedir. Belediyelerin tahsil etme yetkileri olan vergilerdir. Kendi sınırları içerisinde tahsil etme yetkileri olan vergiler harçlar, ücretler, katılım payları ve belediyelerin kendilerine ait taşınmaz malların satılması veya kiralanmasından ettikleri gelirlerdir. İkinci tür gelirler, transfer niteliği olan gelirlerdir. Merkezi yönetim gelirlerinden aldığı katkı payı, bağış, yardım ve borçlanmalardır. Üçüncü gelir kaynağı ise belediyelerin bankalardan ve mali piyasalardan sağladığı kaynaklardır örneğin Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti yardımları bu kategorinin içinde sayılmaktadır (Belediyeler Yasası, 1995).

51/1995 sayılı Belediyeler Yasası'nın 15. maddesi ile belediyelere, yetkilerine karşılık olarak beldenin gelişmesi ve belde halkının esenlik, refah ve mutluluğu konusunda ortak yerel gereksinimlerin çağdaş bir anlayış ve demokratik bir tutum ile ele alınıp karşılanmasıyla görevli kılınmıştır.

Belediye yönetimlerinin, Belediye Meclisi ve Belediye Başkanı olmak üzere iki organı vardır.

Belediye Meclisi, Belediyenin genel karar organıdır. “Belediye Meclisi”, söz konusu yasayla Belediyeye verilmiş görev ve yetkiler çerçevesinde, belde halkını ilgilendiren yerel konuların karara bağlandığı en yetkili kuruldur.

Belediye yönetiminin genel karar organı olan Belediye Meclisi, 5/1976 sayılı Seçim ve Halkoylaması Yasası kurallarının esaslarına göre halk tarafından 4 yıl süreyle seçilmiş üyelerden oluşmaktadır. Belediye Meclisinin üye sayısı aşağıdaki esaslara göre Yüksek Seçim Kurulunca saptanmaktadır:

- 1) Nüfusu 2000'i aşmayan beldelerde 6 üye;
- 2) Nüfusu 2001 bir ile 5000 arası olan beldelerde 8 üye;
- 3) Nüfusu 5001 ile 10000 arası olan beldelerde 10 üye;
- 4) Nüfusu 10001 ile 15000 arası olan beldelerde 12 üye;

- 5) Nüfusu 15001 ile 20000 olan beldelerde 14 üye; ve
- 6) Nüfusu 20001 ile 25000 arası olan beldelerde 16 üyeden oluşmaktadır.
Nüfusu 25000'i aşan beldelerde 25000'nin üzerindeki her 5000 nüfus için
2 üye eklenmektedir.

Belediyelerde yürütülen Belediye hizmetleri aşağıda belirtilen üç ana sınıfa ayrılmaktadır:

1. Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı: Müdür, Müdür Muavini, Şube Amirlerini kapsamaktadır.
2. Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı: Yükseköğrenim mezunu olma şartı bulunan hizmet sınıfları, Tabiplik Hizmetleri Sınıfı, Hukuk Hizmetleri Sınıfı, Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri Sınıfı, Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Planlama Hizmetleri Sınıflarında ve en az üç yıllık orta öğrenim gerektiren Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı, Teknisyen Hizmetleri Sınıflarında çalışan personellerdir.
3. Genel Hizmetler Sınıfı: Üniversite mezunu olma şartı gerektiren hizmet sınıfları, İdari Hizmet Sınıfı, Mali Hizmetler Sınıfı, Kültür Hizmetleri Sınıfı, Kolluk Hizmetleri Sınıfı, Temizlik Hizmetleri Sınıfı, ve en az üç yıllık orta öğrenim gerektiren Yardımcı Kolluk Hizmetleri Sınıfı, Kitabet Hizmetleri Sınıfı, Yardımcı Sosyal Hizmetleri Sınıfı, Yardımcı Temizlik Hizmetleri Sınıfı, Çarşı ve Mezbaha Hizmetleri Sınıfı, Muhasebe ve Mali Hizmetler Sınıfı, Yardımcı Kültür Hizmetleri Sınıflarında çalışan kişilerdir.

Bununla birlikte, yerel yönetimlerde hizmetlerin yürütülmesi sürekli ve sözleşmeli personel ile işçi kadrosundaki kişilerle sağlanmaktadır. Sürekli personel, belediye hizmetlerinin gerektirdiği sürekli görevlere atanan belediyenin bütçesinden

düzenli maaş alan kişilerdir. Sözleşmeli personel, özel bir meslek veya uzmanlık gerektiren işlerde belediyelerin geçici süreli sözleşme yaparak istihdam ettiği kişilerdir. İşçi kadrosundaki kişiler ise belde halkının ortak ihtiyaçlarını karşılayan herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan maaş almayan sürekli ya da geçici çalıştırılan kişilerdir. Belediyelerde görev alacak personelin işe alım şekli çeşitli kurallara belirlenmiştir. Belediyeler kanununda belirtilmiş şekli ile nüfus miktarına göre çalışan istihdam edebilirler. Zaman içinde nüfusu artan belediyeler yine düzenlenmiş kurallara göre istihdam artırımına gidebilirler. Sözleşmeli personel sayısı nüfusu 5000-25000 kişi arasında olan belediyelerde %10'u, 2000-5000 arasında olanlar da %20'nin üzerinde olamaz (Belediyeler Yasası, 1995).

Bölüm 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeline, çalışma grubuna, veri toplama süreci ile aracına ve verilerin analizine yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet’inde yer alan 28 belediyenin toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analizini yapmayı hedefleyen nicel bir çalışmadır. Nicel araştırma, rakamsal verilerle genel geçer neticelerin üretilebildiği, teorilerin doğruluk derecelerinin keşfedilmesine katkıda bulunan, farklı grup ve değişkenler arasında karşılaştırma yapılmasına imkân veren yöntem olması (Büyüköztürk vd., 2016) nedeniyle bu araştırmaya en uygun yaklaşım olarak seçilmiştir.

3.2 Çalışmanın Kapsamı

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyet’inde, yerel yönetimler bakımından, 6 ilçe merkezi olmak üzere toplam 28 belediye¹ bulunmaktadır. Bu belediyelerin tamamı araştırma kapsamına dahil edilmiştir.

3.3 Veri Toplama Süreci ve Aracı

Araştırmada, öncelikle bağlı olunan Doğu Akdeniz Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’na başvurulmuş ve araştırma için etik

¹ Lefkoşa Belediyesi, Gazimağusa Belediyesi, Girne Belediyesi, Güzelyurt Belediyesi, Gönyeli Belediyesi, Lapta Belediyesi, Değirmenlik Belediyesi, Dikmen Belediyesi, Lefke Belediyesi, İskele Belediyesi, Yeniboğaziçi Belediyesi, Alsancak Belediyesi, Çatalköy Belediyesi, Erenköy Belediyesi, Beyarmudu Belediyesi, Alayköy Belediyesi, Mehmetçik Belediyesi, Paşaköy Belediyesi, İnönü Belediyesi, Büyükkonuk Belediyesi, Akdoğan Belediyesi, Serdarlı Belediyesi, Vadili Belediyesi, Geçitkale Belediyesi, Dipkarpaz Belediyesi Esentepe Belediyesi, Tatlısu Belediyesi ve Akıncılar Belediyesi

uygunluk raporu alınmıştır. Daha sonra, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İçişleri Bakanlığı'ndan gerekli izin alınarak Belediyelerin araştırma kapsamındaki dokümanları temin edilmiştir. İncelenen dokümanlardan elde edilen veriler 2018 yılı Aralık ayına ait cinsiyete göre ayrıştırılmış belediye çalışanlarının sayıları, kadroları ve aldıkları brüt ücretleridir.

Başta, Kıbrıs Türk Belediyeler Birliği olmak üzere, 28 belediye tek tek ziyaret edilerek veriler ilk elden toplanmıştır. Ulaşılan veriler ve dokümanlar sistematik olarak derlenmiştir. Araştırma desenine uygun olarak elde edilen verilere analiz ve inceleme sürecince yorum katılmamıştır. Veri toplama süreci, 2019 ve 2020 yılına yayılarak uygulanmıştır.

Araştırma soruları kapsamında doküman incelemesi deseni kullanılmıştır. Nicel araştırma çatısı altında oluşturulan araştırmada toplanan verilerin arasındaki ilişki ve bağlantılar toplumsal cinsiyet bakış açısı ile ortaya konmaya amaçlandığından doküman analizi deseninden yararlanılmıştır. Doküman incelemesi, çalışmada hedeflenen olgu veya olgular hakkında bilgi sunan yazılı materyallerin analiz edilerek sonuçların bulgu şeklinde ortaya konulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

3.4 Verilerin Analizi

Bu tez çalışmasının kapsamına giren 28 belediyenin 2018 yılı Aralık ayına ait resmi dokümanlar betimsel karşılaştırmalı analiz yöntemiyle toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyete duyarlı veri gibi kodlar baz alınarak analiz edilmiştir. Toplanan verilerin istatistiksel analizinde Statistical Package for Statistical Science (SPSS) 22.0 programı kullanılmıştır.

Bölüm 4

ANALİZ VE TARTIŞMA

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyete duyarlı veri kodları kullanılarak toplanan veriler betimsel karşılaştırmalı analiz yöntemiyle analiz edilerek belediyelerin toplumsal cinsiyet analizi sonucunda elde edilen bulgular paylaşılmaktadır.

4.1 Araştırmaya Ait Analiz ve Tartışma

4.1.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar

Birinci alt problem olan “Yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarında (Belediye Meclisi, Başkanlık vb.) kadın ve erkek oranı nedir? Toplumsal cinsiyet eşitliği var mıdır?” sorusuna yönelik bulgular Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1: Karar Alma Mekanizmalarında Kadın-Erkek Sayı ve Oranları (Aralık 2018)

Cinsiyet	Meclis Üyesi	Belediye Başkanı
Kadın	%32.5 91	%0 0
Erkek	%67.5 189	%100 28
Kadın/Erkek oranı	48	-

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Tablo 1’de yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarındaki kadın ve erkek oranı görülmektedir. Kuzey Kıbrıs’taki 28 belediye için 24 Haziran 2018 tarihinde

yerel seçimler yapılmıştır. Seçim sonuçlarına göre 28 belediyede başkan olarak seçilenlerin tümü erkektir. Meclis üyeleri seçimi sonucunda ise toplam 280 belediye meclisi üyesinin %32.5 (91) kadınlardan, geriye kalan %67.5'i (217) erkeklerden oluşmuştur. Kadın erkek oranı olarak ele alındığında her 100 meclis üyesi erkeğe karşılık 48 kadın üye olduğu görülmektedir.

Aslında bu sonuç toplumsal cinsiyet temelli olarak karar alma mekanizmaları ele alındığında, ülke genel yapısına oranlara yerel yönetimlerin karar organlarında durumun bir nebze iyi olduğu şeklinde değerlendirilebilir. 2015 yılında Siyasal Partiler Yasasında yapılan düzenleme ile %30 oranında cinsiyet kotası getirilmesine rağmen toplumun yarısını oluşturan kadınlar yerel yönetimlerin karar mekanizmalarında görünür olmaktan çok uzaktır. Her ne kadar kadınlar Belediye Meclislerinde %32'lik temsiliyete sahip olsa da bu temsiliyetin kararlara ne kadar yansıdığı; beledi hizmetlerin planlanması ve sunumu, kaynak aktarımı ve diğer politikalarının ne oranda toplumsal cinsiyete duyarlı olduğu halen arzu edilen düzeyin altındadır.

Belediye Meclis üyeliğine ve başkanlığına aday olanlar ve seçilenler incelendiğinde meclis üyesi adaylarının %38'inin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bu oran belediye başkan adayları için %4 gibi çok düşük bir oranda kalmaktadır. 109 erkek belediye başkanlığına aday olurken sadece beş kadın aday olmuştur. Beş belediye başkan adayından hiçbirisi seçilmezken meclis üyesi adayları her beş kadından biri meclis üyeliğine seçilmiştir. Ancak kadınlar adayların %38'ini oluştururken seçilmiş üyelerin %32'sini oluşturabilmişlerdir (Tablo 2).

Tablo 2: Haziran 2018 Yılı Yerel Seçimlerde Karar Alma Mekanizmalarında Aday Olan Kadın-Erkek Sayı ve Oranları

	Meclis Üyesi Aday		Başkan Aday		Toplam Aday	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Toplam Sayı	416	684	5	109	421	793
Aday Kadın/Erkek Oranı (%)	60,82		4,59		53,09	
Seçilmiş Başkan ve Meclis Üyesi						
Kadın/Erkek Oranı (%)	41,94					

Kaynak: YSK Haziran 2018 Yerel Yönetim aday ilan listesi

Tablo 1’de görülen, yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarında (meclis ve başkan) seçilmiş her 100 erkeğe karşılık 42 (Tablo 1) kadın bulunmaktadır. Hâlbuki Tablo 2’de görüldüğü gibi 2018 yılı yerel seçimlerinde belediye başkanlığına aday olan her 100 erkeğe karşılık 5 kadın aday, meclis üyelerinde ise her 100 erkek adaya karşılık 61 kadın aday mevcuttur.

Siyasi Partiler Yasasına göre (Yasa 4/2015 Madde 28-2) %30 toplumsal cinsiyet kotası uygulama zorunluluğu vardır. 2018 yerel seçimlerinde, belediye meclis üyeliklerinin sayısı 280’dir. Bu mevkiye seçilebilmek için 1100 kişi yarışmıştır. Bununla beraber, belediye başkan adayları da dahil tüm aday olanların %35’i kadındır. Her 100 erkek adaya karşılık 53 kadın aday olmuştur. Seçimde, kadın belediye başkanı seçilmemesine rağmen başkanlığa ve meclis üyeliğinin adaylarda kazanma oranı %25’dir. Kazanan kadın meclis üyeleri bu oranın üzerindedir (%32.5). Cumhuriyet Meclisinde, kadın temsiliyeti %18 iken yerel yönetimlerde bu oran iki katına yakındır. Toplumun yarısını oluşturan kadının hem yerel yönetim seçimlerindeki adaylığı hem de de seçim sonucunda oluşan temsiliyeti yasanın öngördüğü düzeyin üzerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 3: Seçilmiş Ülkelerin Kadın Belediye Meclis Üyesi ve Belediye Başkanı Oranları

Ülke İsim	Kadın Oranı (%)	Kadın Oranı Belediye Başkan (%)
KKTC*	32.5	0
28 AB Ülkesi ortalaması	32.9	15.8
Güney Kıbrıs	15.3	7.6
AB Aday Ülkeler ortalaması (IPA countries)**	18.8	3.8
Türkiye	11	2.8

Kaynak: EIGE (European Institute for Gender Equality) 2019 yılı baz alınmıştır.

* KKTC verileri 2018 yerel seçim sonuçlarıdır.

**IPA Instrument for Pre-accession Assistance (IPA) countries

Yukardaki veriler Kuzey Kıbrıs 2018 yılı yerel seçim sonucu, diğer veriler ise 2019 yılına aittir. Yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarında Güney Kıbrıs'a bakıldığında, kadın meclis üyelerinin temsiliyetinde Kuzey Kıbrıs'ın kadın temsiliyeti Güney Kıbrıs'ın iki katından fazla olduğu görülmektedir. Yine Kuzey Kıbrıs 28 AB ülkeleri (%32.9) ile kıyaslandığında, meclis üyeliğindeki kadın temsiliyeti birbirlerine çok yakın olduğu görülmektedir. Türkiye, AB aday ülkeleri içerisinde bulunmaktadır Türkiye'nin kadın meclis üyelerinde temsiliyet oranı %11'dir. Türkiye ile kıyaslandığında Kuzey Kıbrıs'taki kadın meclis üyesi temsiliyeti yaklaşık Türkiye'nin üç katıdır. AB aday ülkelerinde bu oran %18.8 olup yine Kuzey Kıbrıs'ın çok altında bulunmaktadır. Belediye başkanı Kuzey Kıbrıs'ta olmadığından Güney Kıbrıs'ın %7.6'dır. 28 AB ülkesinde kadın belediye başkanı temsiliyeti %15.8'dir. Genel olarak incelendiğinde, AB ülkeleri ve AB aday ülkelerinde de karar alma mekanizmalarına seçilmiş kadın oranları çok düşüktür.

Tablo 4: Belediyelere Göre Karar Alma Mekanizmalarında Kadın-Erkek Sayı ve Oranları

Belediyeler	Meclis üyeliği			Belediye Yöneticilik Hizmetleri sınıfı (yönetici pozisyonunda çalışanlar)						
	K	E	Toplam	%Dağılım	K/E	K	E	T	Kadın oranı (%)	K/E oranı
Paşaköy	5	3	8	62.5	1.67	0	1	1	0	0
Büyükkonuk	5	3	8	62.5	1.67	0	1	1	0	0
Akıncılar	4	3	7	57.1	1.33	0	0	0	0	0
Lefke	5	5	10	50.0	1.00	0	2	2	0	0
Yeniboğaziçi	5	5	10	50.0	1.00	0	0	0	0	0
Dipkarpaz	4	4	8	50.0	1.00	0	0	0	0	0
Dikmen	4	6	10	40.0	0.67	0	0	0	0	0
Lefkoşa	9	15	24	37.5	0.60	6	15	21	28.6	40
Alsancak	3	5	8	37.5	0.60	0	1	1	0	0
Catalköy	3	5	8	37.5	0.60	0	1	1	0	0
Inönü	3	5	8	37.5	0.60	0	1	1	0	0
Akdoğan	3	5	8	37.5	0.60	0	1	1	0	0
Serdarlı	3	5	8	37.5	0.60	0	1	1	0	0
Gönyeli	4	8	12	33.3	0.50	1	2	3	33.3	50
Tatlısu	2	4	6	33.3	0.50	0	1	1	0	0
Girne	5	11	16	31.3	0.45	1	3	4	25	33.3
Lapta	3	7	10	30.0	0.43	0	5	5	0	0
İskele	3	7	10	30.0	0.43	0	0	0	0	0
Alayköy	2	6	8	25.0	0.33	0	1	1	0	0
Mehmetçik	2	6	8	25.0	0.33	0	0	0	0	0
Vadili	2	6	8	25.0	0.33	0	1	1	0	0
Geçitkale	2	6	8	25.0	0.33	1	0	1	100	-
Esentepe	2	6	8	25.0	0.33	0	0	0	0	0
Erenköy	2	8	10	20.0	0.25	0	0	0	0	0
Değirmenlik	2	10	12	16.7	0.20	0	1	1	0	0
Beyarmudu	1	7	8	12.5	0.14	0	0	0	0	0
Gazimağusa	2	15	17	11.8	0.13	2	2	4	50	100
Güzelyurt	1	13	14	7.1	0.08	0	1	1	0	0
Toplam	91	189	280	32.5	0.48					

Tablo 4 incelendiğinde üç belediyede; Paşaköy (%62.5), Büyükkonuk (%62.5), Akıncılar (%57.1) belediyelerin karar alma organı olan belediye meclisinde kadın meclis üyesi sayısı erkeklerin üzerindedir. Diğer 3 belediyede ise; Lefke (%50.0), Yeniboğaziçi (%50.0) ve Dipkarpaz (%50.0), kadın ve erkek meclis üyelerinin sayısı eşittir. Bu altı belediyenin dışında kalan 22 belediyede ise kadın

meclis üyelerinin sayısı erkek üyelerin yarısından azdır. Belediye meclislerindeki toplam kadın temsiliyetini (%32.5) baz alarak analiz etmemiz durumunda 15 belediyede bu oranın üzerinde 13 tanesinde ise altında temsiliyetin olduğu görülmektedir. En düşük kadın temsiliyetin %8 ile Güzelyurt ve %12 ile Gazimağusa da olduğu görülmektedir.

İlçe merkez belediyelerine bakıldığında, kadının karar almada ve temsiliyette sadece Lefkoşa ve Lefke belediyelerinde genel temsiliyetin (%32.5) üzerinde olduğu görülmektedir. Belediyelerde kadının karar alma mekanizmasındaki yerini daha iyi değerlendirebilmek için Tablo 5 KKTC meclisi, Bakanlar kurulu, kamu yönetimi, özel sektör ve ekonomik örgütlerde yönetici pozisyonunda çalışanların cinsiyete göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 5'teki verilerle belediyelerde kadın temsiliyet oranlarına bakıldığında Erenköy, Değirmenlik, Beyarmudu, Gazimağusa ve Güzelyurt belediyeleri Oda Meclisi kadın temsiliyeti oranın altında olduğu görülmektedir. Diğer 23 belediye'deki kadın temsiliyet sivil toplum örgütlerinde bulunan kadın temsiliyetinin üzerindedir.

Tablo 5: Kamu, Özel Sektör ve Ekonomik Örgütlerde Yönetici Pozisyonunda Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı (2019)

Yönetim kadroları	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın yönetici oranı (%)
Yasama ve yürütme				
Milletvekili sayıları	9	41	50	22
Bakanlar Kurulu	1	10	11	9
Kamu yönetimi				
Üst Kademe Yöneticileri	58	111	169	34.3
Orta Kademe Yöneticileri	121	89	210	57.6
Özel sektör				
İşveren	1589	5140	6729	23.6
Profesyonel meslek sahibi*	7788	6609	14397	54.1
Yardımcı profesyonel ve teknik meslek sahibi*	2909	5132	8041	36.2
Ekonomik Örgütler				
Ticaret Odası YK üyesi	1	8	9	13
Sanayi Odası YK üyesi	2	13	15	15
Esnaf ve Zanaatkarlar Odası YK üyesi	0	14	14	0

Kaynak: Hane Halkı İşgücü Anketi 2019 Devlet Planlama Örgütü, KKTC Başbakanlık Personel Dairesi Web sitesi, KTTO web sitesi, KTSO Web sitesi, KTEZO web sitesi.

Tablo 5’te Kuzey Kıbrıs’taki yönetim kademelerinin cinsiyet oranı verilmiştir. Görüldüğü gibi kamu sektöründe en yüksek oran orta kademe yöneticiliğinde (%57.6) bulunmaktadır. Özel sektörde ise profesyonel meslek sahibi kadınların oranı (%54.1) olarak gerçekleşmiştir. Bu rakamların karar verici ve üst düzey yönetici kadınların yerel yönetimlerdeki oranı ise kamuda bulunan kadın oranı (%31.02) olup yasal düzenleme oranı olan %40 altında olduğu görülmektedir. Yöneticilik hizmetlerinde görev yapan kadın sayısı az olmakla birlikte Lefkoşa %28.6, Gönyeli %33.3, Girne %25, Geçitkale %100 ve Gazimağusa da %50 şeklindedir.

4.1.2 İkinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar

İkinci alt problem olan “Yerel yönetimlerde çalışan personel arasında kadın ve erkek oranı ne kadardır?” sorusu ile elde edilen istatistikler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Toplam Belediye İstihdamının Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Toplam	Yüzde Dağılım (%)
Toplam	3337	100
Kadın	592	17.7
Erkek	2745	82
Kadın/Erkek oranı	21.6	

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Belediyelerde çalışan kadın oranı %17.7'dir (Tablo 6). Bu oran toplam istihdamdaki kadın oranının oldukça altındadır. Toplam kadın istihdamı (48,155 kişi) Kuzey Kıbrıs'taki genel istihdamın (132,411 kişi) yaklaşık üçte birine (% 35.5) karşılık gelmektedir (HİA, 2018) (Tablo 8). Hâlbuki belediyelerin istihdam ettiği 3,337 kişinin sadece % 17.7'si kadındır. Karar alma organı olan Belediye Meclisi'ndeki göreceli yüksek kadın temsiliyeti (%32.5) belediye istihdamına yansımamıştır.

Tablo 7'de belediyelerde çalışanların cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır. Kuzey Kıbrıs'taki mevcut 28 belediyede, belediye başkanları da dahil olmak üzere toplam 3337 kişi çalışmaktadır. Belediye başkanları dahil olmadığında erkek istihdam sayısı 2717 toplam ise 3309 kişi görev yapmaktadır. Bunların yaklaşık beşte birini (%17.7) kadınlar oluşturmaktadır. Kadın erkek oranı ele alındığında, belediyede çalışan her 100 erkek istihdamına karşılık 22 kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Belediye İstihdamının Belediye Başına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	Belediyeler	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın % payı	Kadın/Erkek
1	Lefkoşa	271	548	819	33.1	49.5
2	Gönyeli	33	97	130	25.4	34.0
3	Tatlısu	7	25	32	21.9	28.0
4	Dikmen	22	82	104	21.2	26.8
5	Beyarmudu	9	41	50	18.0	22.0
6	Girne	48	234	282	17.0	20.5
7	İnönü	5	26	31	16.1	19.2
8	Yeniboğaziçi	14	82	96	14.6	17.1
9	Paşaköy	5	30	35	14.3	16.7
10	Geçitkale	5	30	35	14.3	16.7
11	Güzelyurt	15	91	106	14.2	16.5
12	Değirmenlik	21	142	163	12.9	14.8
13	Alayköy	5	34	39	12.8	14.7
14	Akdoğan	4	29	33	12.1	13.8
15	Lapta	18	149	167	10.8	12.1
16	Mehmetçik	8	66	74	10.8	12.1
17	Gazimağusa	40	341	381	10.5	11.7
18	Vadili	2	17	19	10.5	11.8
19	Lefke	10	96	106	9.4	10.4
20	İskele	13	127	140	9.3	10.2
21	Alsancak	9	97	106	8.5	9.3
22	Büyükkonuk	5	54	59	8.5	9.3
23	Esentepe	4	44	48	8.3	9.1
24	Çatalköy	7	87	94	7.4	8.0
25	Dipkarpaz	3	40	43	7.0	7.5
26	Erenköy	7	102	109	6.4	6.9
27	Serdarlı	2	30	32	6.3	6.7
28	Akıncılar	0	4	4	0.0	0.0
	Toplam	592	2745	3337	17.7	21.6

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Tablo 7’de 28 belediyede çalışanının cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır.

Tüm belediyelerde kadın istihdam oranı Kuzey Kıbrıs toplam kadın istihdamının gerisinde kalmaktadır. Belediyelere göre incelendiğinde Lefkoşa Belediyesi %33.1’lik oranıyla toplam kadın istihdamına yaklaştı görünse de onun dışındaki belediyelerde kadın istihdamı toplam kadın istihdamından 10 ve üstü yüzde puanı altında yer

almaktadır. Lefkoşa belediyesini Gönyeli Belediyesi (%25.4), Dikmen Belediyesi (%21.2) ve Tatlısu Belediyesi (%21.9) takip etmektedir.

Tablo 8: Kuzey Kıbrıs Geneli İstihdamın Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Toplam	Yüzde (%)	Kadın/Erkek Oranı
Kadın	48155	36.70	57.2
Erkek	84256	56.70	
Toplam	132411	100.0	

Kaynak: DPÖ, 2018 yılı Hanehalkı işgücü anketi

Yukarıdaki Tablo 8’de görüldüğü gibi, bu oranlar toplam istihdamdaki kadın erkek oranları ile karşılaştırıldığında, %36.70 toplam kadın istihdam oranına karşılık belediyelerde çalışan kadın personelinin oranının %18 olduğu düşünülürse yerel yönetimlerde istihdam açığının daha büyük olduğu görülmektedir. Kadın erkek oranı bakımından yerel yönetim istihdamı ve ekonomideki toplam istihdam oranının karşılaştırılması ise bu açığın boyutunu daha çarpıcı bir şekilde göstermektedir. Toplam istihdamda her 100 erkek istihdamına karşılık 57 kadın istihdamı mevcutken bu oran belediyelerde her 100 erkek istihdamına karşılık 22 kadın istihdamına düşmektedir. Yani ekonominin genelinde 43 olan istihdam açığı belediyeler söz konusu olduğunda yaklaşık iki katına (78) çıkmaktadır.

4.1.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar

Üçüncü alt problem olan “Kadrolarda toplumsal cinsiyete dayalı ayrışma var mıdır?” sorusu ile ulaşılan istatistikler Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9 Belediyelerde çalışanlarının cinsiyet ve hizmet sınıflarına göre dağılımı

Hizmet Sınıfları	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın % payı	Toplam % dağılım	Kadın % dağılım	Erkek % dağılım	Kadın/ Erkek oranı
Yöneticilik	52	11	41	21.2	1.6	1.9	1.5	26.8
Mesleki ve Teknik	164	73	91	44.5	5.0	12.3	3.3	80.2
Genel Hizmet	722	308	414	42.7	21.8	52.0	15.2	74.4
Genel İşçi	2371	200	2171	8.4	71.7	33.8	79.9	9.2
Toplam İstihdam	3309	592	2717	17.9	100.0	100.0	100.0	21.8
Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.								

Belediyelerde çalışanların hizmet sınıflarını gösteren Tablo 9 incelendiğinde, yönetim hizmetleri kadrosunda bulunan toplam 52 kişiden sadece 11'i kadındır. Bunun oransal olarak gösterimi ise %21.2'ye tekabül etmektedir. Genel olarak bakıldığında belediyelerde Yöneticilik Hizmetlerindeki kadın oranı kamuda görev yapan üst kademe yönetici oranının (%31.2) ve aynı Siyasi Partiler Yasasında öngörülen toplumsal cinsiyet temsiliyet oranının (%30) altında olduğu görülmektedir (Tablo 6).

Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfında 28 belediye toplam 164 kişi çalışmaktadır. Bu hizmetler sınıfında çalışanların %44.5'ini kadınlar oluşturmaktadır. Belediyelerdeki toplam kadın istihdam oranı (%17.9) düşünüldüğünde, kadınların belediyelerdeki sınırlı istihdamlarının bu hizmet sınıfında yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Bu hizmet sınıfı Tablo 11'den de görülebileceği gibi 5 alt hizmet sınıfını barındırmaktadır. Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfında istihdam edilmiş kadın sayısı (73 kişi) alt hizmet sınıflarına göre ayrıştırılarak incelendiğinde, bu çalışanların yaklaşık yarısının profesyonel meslek grubuna karşılık gelen Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri Sınıfında istihdam edildikleri görülmektedir. Yaklaşık dörtte biri ise Sağlık Hizmetleri i ve %16'sı da Teknisyenlik Hizmetler sınıfında istihdam

edilmişlerdir. Bu örüntü Kuzey Kıbrıs genelinde kadın ve erkeklerin mesleki dağılımı ile örtüşmektedir (Tablo 5). Profesyonel meslek grubunda çalışanların %54 yardımcı profesyonel ve teknik hizmetler meslek grubunda çalışanların da %36'sını kadınlar oluşturmaktadır. Bu örüntü belediye istihdamında da görülmektedir.

Tüm belediyeler bazında Genel hizmetler sınıfı verileri değerlendirildiğinde, 28 belediyede toplam 722 kişi çalışmaktadır. Belediyelerdeki toplam kadın istihdam oranı ele alındığında, Mesleki ve Teknik hizmetleri sınıfından sonra kadınların belediye istihdam oranı Genel hizmetler sınıfında yoğunlaşmaktadır. Genel Hizmetler Sınıfı Tablo 11'den görülebileceği gibi 8 alt hizmet sınıfını kapsamaktadır. Söz konusu sınıfta istihdam edilmiş kadın sayısı (308 kadın) alt hizmet sınıflarına göre ayrıştırılarak incelendiğinde, kadın ve erkek çalışanların birbirine oranlanmasında kadınların lehine en yüksek orana Kitabet Hizmetleri Sınıfındadır görülmektedir (K%89-E%11). Yaklaşık üçte biri ise Mali ve Muhasebe ve %14.5'i de Kolluk ile İdari Hizmetleri Sınıflarında istihdam edilmişlerdir. Ek olarak, söz konusu sınıfa bakıldığında, her kadrosunda kadın istihdamı mevcuttur.

Genel olarak bakıldığında, kadın oranı İdari Hizmetler Sınıfında %60 iken Yöneticilik Hizmetleri Sınıfında üçte biridir (%21.2).

Tablo 10: Kadının Toplamda Hizmet Sınıflarındaki Dağılımı

Hizmet									
Sınıfları	Kadrolar	Toplam Memur	Kadın	Erkek	Kadın Temsiliyeti	Toplam İstihdam % Dağılımı	Kadın Toplam Kadın İstihdama % Dağılımı	Erkeğin Toplam Erkek İstihdama % Dağılımı	Kadın T.İstihdamın/Erkek T. İstihdama Oranı
Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	52	11	41	21,2%	1,6	1,9	1,5	26,8
Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı	Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri Sınıfı	74	36	38	48,6%	2,2	6,1	1,4	94,7
	Teknisyenlik Hizmetleri Sınıfı	47	12	35	25,5%	1,4	2,0	1,3	34,3
	Planlama Hizmetleri Sınıfı	17	4	13	23,5%	0,5	0,7	0,5	30,8
	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	23	18	5	78,3%	0,7	3,0	0,2	360,0
	Hukuk Hizmetleri Sınıfı	3	3	0	100,0%	0,1	0,5	0,0	0,0
Toplam		164	73	91	44,5%	5,0	12,3	3,3	80,2
Genel Hizmetler Sınıfı	İdari Hizmetler Sınıfı	73	44	29	60,3%	2,2	7,4	1,1	151,7
	Mali ve Muhasebe Hizmetleri Sınıfı	318	111	207	34,9%	9,6	18,8	7,6	53,6
	Kitabet Hizmetleri Sınıfı	73	65	8	89,0%	2,2	11,0	0,3	812,5
	Kolluk Hizmetleri Sınıfı	161	45	116	28,0%	4,9	7,6	4,3	38,8
	Temizlik Hizmetleri	15	6	9	40,0%	0,5	1,0	0,3	66,7

	Kültür Hizmetleri Sınıfı	71	32	39	45,1%	2,1	5,4	1,4	82,1
	Çarşı ve Mezbaha Hizmetleri Sınıfı	7	2	5	28,6%	0,2	0,3	0,2	40,0
	Yardımcı Sosyal Hizmetleri Sınıfı	4	3	1	75,0%	0,1	0,5	0,0	300,0
Toplam		722	308	414	42,7%	21,8	52,0	15,2	74,4
Toplam	Toplam Memur Çalışan	938	392	546	41,8%	28,3	66,2	20,1	71,8
	Toplam Genel İşçi Per.	2371	200	2171	8,4%	71,7	33,8	79,9	9,2
	Toplam Çalışan Personel	3309	592	2717	17,9%				21,8

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Belediye nüfusuna göre aşağıda görülen nüfusa göre belediyeler personel alımını gerçekleştirebilmektedir. Belediyelerde yürütülen hizmetler, aşağıda belirtilen üç hizmet sınıfına göre memur ve işçi, belediyelerin nüfus sayılarına göre belediye personel yasasında öngörülen oranda istihdam etmektedirler.

- Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı:** Müdür, Müdür Muavini, Şube Amiri;
- Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı;** Su İşleri, Kanalizasyon İşleri ve Bayındırlık kadrolarını kapsayan Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri Sınıfı, Teknisyenlik Hizmetleri, belediye işletmeleri memuru kadrosunu içerisine alan Planlama Hizmetleri, Sağlık Hizmetleri, Hukuk Hizmetleridir.
- Genel Hizmetler Sınıfı bünyesinde, Analist Programcı, İdare Memuru, Basın Halkla İlişkileri kapsayan **İdari Hizmetler Sınıfı, Mali ve**

Muhasebe Hizmetleri içerisinde Maliye Memuru, Maliye Görevlisi ve Destek hizmetleri kadrolarında çalışan, **Kitabet Hizmetleri, Kolluk Hizmetleri, Temizlik Hizmetleri, Kültür Hizmetleri, Çarşı ve Mezbaha Hizmetleri ve Yardımcı Sosyal Hizmetlerdir.**

- d. İşçi statüsünde hemen hemen tamamına yakın erkek istihdamdır. Bu kadroda geçici (Sözleşmeli Personel ve Geçici İşçi Personel) ve daimî (Formen, Sanatkar, Büro İşçileri, Daimi İşçi, Kalifiye İşçi, Yarı Kalifiye İşçi, Kamu İşçisi, Özürlü İşçi) işçi olarak çalışmaktadır (Tablo 9).

Yukarıda belirtilen kadrolara istihdam edilen belediyelerde, çalışanların hizmet sınıflarını gösteren Tablo 10'da belediyelerdeki temsiliyet bu sınıflara göre dağılım göstermektedir. Bu hizmet sınıflarında, kadının en yoğun olarak bulunduğu yer Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı (%44.5) ile Genel Hizmetler Sınıfı (%42.7)'dir. Kadınlar bu iki hizmet sınıflarında yoğun olarak görülmektedir. Yöneticilik Hizmetlerinde (%21.2) oran ile kadınların en düşük oranda olduğu gruptur. Kadınların temsiliyetleri söz konusu 3 farklı hizmet sınıfında yüksek olmasına rağmen hiçbir alanda oransal eşitlik yakalanamamıştır.

Hizmet sınıflarında bulunan kadrolarda kadın temsiliyetinin en fazla olan kadrolar Mesleki ve Teknik Hizmetlerde Mühendislik ve Mimarlık Hizmetlerinde %48.6, Sağlık Hizmetlerinde %78.3, Hukuk Hizmetlerinde çalışanların tümü kadın, Genel Hizmetler Sınıfından Kitabet %89.0, İdari hizmetleri %60.3 ve Kültür Hizmetlerinde %45.1 olarak bulunmaktadır. Elde edilen tüm sonuçlarda görüldüğü gibi diğer sınıflara göre kadın çalışan oranı artmasına rağmen hiçbir çalışma sınıfında eşitlik yoktur.

Kadınların kendi içinde nasıl dağıldıklarına bakıldığında memur olarak en yoğun bulundukları sınıf Genel hizmetler Sınıfıdır. Kadının hizmet sınıflarındaki

toplam istihdamda olan dağılımında, belediyelerde çalışan her 100 kadından 52'i bu hizmet sınıfı kadrolarındadır. Fakat erkeklerde ise bu oran 15 olduğu görülmektedir. Yöneticilik Hizmetlerinde ise memur olan her 100 kadından 2(%1.9) kişi, erkeklerde ise 1(%1.5) kişi olduğu görülmektedir. Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfında ise çalışan memur kadınlar içerisinde her yüz kadından 12 (%12.3)'i, erkeklerin oranı ise 3 kişi bu sınıfta bulunmaktadır.

Hizmetler sınıfları içerisindeki kadınların kadrolarda memur istihdam dağılımına bakıldığında, Genel Hizmetler Sınıfından Mali ve Muhasebede her 100 kadından 19 (%18.8), Kitabet 11, Kolluk 8 (%7.6) ve İdari hizmetlerde 7(%7.4) kadın. Mesleki ve Teknik Hizmetler sınıfı kadrolarından Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri kadrosunda her 100 kadından 6 (%6.1) kişi, Sağlık Hizmetlerinde ise 3 kişi olarak yer almaktadır.

Bu hizmet sınıflardaki memur kadın erkek oranına bakıldığında Mesleki ve Teknik Hizmetler sınıfında her 100 erkeğe karşılık 80 (%80.2) kadın, Genel Hizmetler Hizmetleri bulunan Sınıfında her 100 erkeğe karşılık 74 (%74.4) kadın, Yöneticilik Hizmetler sınıfında her 100 erkeğe karşılık 27 (%26.8) kadın bulunmaktadır.

İşçi sınıfında kadının temsiliyeti oranı %8.4'dür. Kadroda geçici ve daimi işçi olarak bulunan işçilerde, işçi olarak bulunan kadının her 100 kişiden 27 (%26.7)'i, erkeklerde ise 72 (%72.3) kişi daimi işçi olarak bulundukları görülmektedir.

Belediyelere istihdam edilen toplamda 592 kadın 2717 erkek bulunmaktadır. Çalışan her 100 kadından 66'sı (%66.2), her 100 erkekten 20'si (%20.1) memurdur. Çalışan kadınların yarısından fazlasının memur olarak görev yaptığı görülmektedir. İşçi olarak çalışanların dağılımı ise her 100 kadından 34'ü (%33.8) ve her 100 erkekten 80 (%79.9) kişi işçi kadrolarında görev yaptığı görülmektedir. Kadın erkek oranına

bakıldığında ise her 100 erkek memura karşılık 72'i (%71.79) kadın memur olduğu görülmektedir.

Yukarıda elde edilen tüm bulgulara bakıldığı zaman hiçbir alanda kadın oranının erkek oranına eşitlenmediği görülmektedir. Bazı çalışma alanlarında aradaki bu uçurum daha da açılmaktadır. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi kadının yerel yönetimlerde temsiliyeti kadının toplumsal cinsiyet izdüşümlerini acımasızca ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 11: İstihdamın Mesleklere Göre Dağılımı

Hizmet		Toplam		Kadın	Erkek	Hizmet Kadrosunda Kadın Temsiliyeti	Kadının Toplam Memur Kadın İstihdamdaki Dağılımı	Kadın Erkek Oranı (10)	Çalışma Yoğunluğu
Sınıfları	Kadrolar	Sayı	% Dağılım	Sayı	Sayı	%			Cinsiyet
Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	52	5,5	11	41	21,2	2,8	2,7	Erkek
Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı	Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri Sınıfı	74	7,9	36	38	48,6	9,2	9,5	Karma
1	Teknisyenlik Hizmetleri Sınıfı	47	5,0	12	35	25,5	3,1	3,4	Erkek
2	Planlama Hizmetleri Sınıfı	17	1,8	4	13	23,5	1,0	3,1	Erkek
3	Sağlık Hizmetleri Sınıfı	23	2,5	18	5	78,3	4,6	36,0	Kadın
4	Hukuk Hizmetleri Sınıfı	3	0,3	3	0	100,0	0,8	-	Kadın
Toplam		164		73	91	44,5	18,6	8,0	

Genel Hizmetler Sınıfı	İdari Hizmetler Sınıfı	73	7,8	44	29	60,3	11,2	15,2	Kadın
1	Mali ve Muhasebe Hizmetleri Sınıfı	318	33,9	111	207	34,9	28,3	5,4	Karma
2	Kitabet Hizmetleri Sınıfı	73	7,8	65	8	89,0	16,6	81,3	Kadın
3	Kolluk Hizmetleri Sınıfı	161	17,2	45	116	28,0	11,5	3,9	Erkek
4	Temizlik Hizmetleri	15	1,6	6	9	40,0	1,5	6,7	Karma
5	Kültür Hizmetleri Sınıfı	71	7,6	32	39	45,1	8,2	8,2	Karma
6	Çarşı ve Mezbaha Hizmetleri Sınıfı	7	0,7	2	5	28,6	0,5	4,0	Erkek
7	Yardımcı Sosyal Hizmetleri Sınıfı	4	0,4	3	1	75,0	0,8	30,0	Kadın
Toplam		722	77,0	308	414	42,7	78,6	7,4	

	Toplam Memur Çalışan	938	100,0	392	546	41,8	119	7,2	
İşçi Sınıfları		Toplam		Kadın	Erkek	İşçi Kadrosunda Kadın Temsiliyeti	Kadının Toplam İşçi Kadın İstihdamdaki Dağılımı	Kadın Erkek Oranı (100)	Çalışma Yoğunluğu
	Kadrolar	Sayı	% Dağılım	Sayı	Sayı	%			Cinsiyet
Kadro	Toplam Geçici İşçi	249	10,5	42	207	16,9	21,0	20,3	
	Toplam Daimî İşçi	2122	89,5	158	1964	7,4	79,0	8,0	
	Toplam Genel İşçi	2371	100,0	200	2171	8,4	100,0	9,2	
İşçi Çalışma Alanı	Geçici İşçi Memur Per.	49	24,5	18	31	36,7	26,5	58,1	
	Daimi İşçi Memur Per.	151	75,5	50	101	33,1	73,5	49,5	
1-Memur Çalışan	İşçi Memur Per.	200	100,0	68	132	34,0	100,0	51,5	
	Geçici Çalışan İşçi Per.	200	9,2	24	176	12,0	18,2	13,6	

	Daimî Çalışan İşçi Per.	1971	90,8	108	1863	5,5	81,8	5,8
2-İşçi Çalışan	Toplam Çalışan İşçi Per.	2171	100,0	132	2039	6,1	100,0	6,5
Toplam İşçi	Toplam Genel İşçi Per.	2371	100,0	200	2171	8,4	33,8	9,2
	Kadrolar	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın Temsiliyeti	Kadın Dağılımı	Kadın Erkek Oranı (100)	Çalışma Yoğunluğu
Toplam	Toplam Çalışan Personel	3309	99,2	592	2717	17,9	100,0	21,8
İstihdam	Toplam Bel. Çalışan Başkan Dahil	3337	100,0	592	2745	17,7	100,0	21,6

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde, yapılan analizde toplumsal cinsiyetin izdüşümlerini görülmektedir. Hizmet sınıfları içerisinde 392 kadın 546 erkek 938 kişi toplamda bulunmaktadır. Kadın erkek memur istihdamında pek bir fark bulunmamaktadır. Tabloya bakıldığında kadınlar bazı meslek grupları içerisine sıkıştırılmış oldukları görülmektedir. Mesleki ve Teknik Hizmetler sınıfında kadının temsiliyeti en yüksek olan hizmet sınıfı olmasına rağmen yine de erkek sayısından azdır. Bu hizmet sınıfında toplamda 164 kişinin 73'ü kadın, 91'i ise erkektir.

Mesleki ve Teknik Hizmetler sınıfında bulunan Sağlık Hizmetlerinde, Genel Hizmetler Sınıfı içerisinde İdari Hizmetler, Kitabet Hizmetleri ve Yardımcı Sosyal Hizmetlerde kadınlar yoğunlaşmaktadır. Bu kadrolarda temsiliyetlerinin çok üstünde sıkıştırılmıştır. Hukuk Hizmetlerine istihdam edilenlerin tümü kadındır. Kadınların yoğun olarak çalıştırıldıkları bu hizmet sınıfları, toplumun kadınlara geleneksel olarak aksettirilen rollerle örtüşmektedir.

Erkekler için durum böyle görülmemektedir. Her meslek kadrolarında erkek olduğu görülmektedir. Bazı kadrolar erkeğe uygun meslekler olarak görüldüğünden tamamen erkektir. Yöneticilik Hizmetleri, Mesleki ve Teknik Hizmetler sınıfından Teknisyenlik Hizmetleri, Planlama Hizmetleri, Genel Hizmetlerden Kolluk Hizmetleri ve Çarşı ve Mezbaha Hizmetlerde belediyelerdeki kadın temsiliyeti oranı kadar görev almaktadırlar.

Kadın, en yüksek oranda olduğu Mesleki ve Teknik Hizmetler sınıfından Mühendislik ve Mimarlık Hizmetleri (%48.6), Sağlık Hizmetlerinde (%78.3), Hukuk Hizmetler Sınıfında (%100), Genel Hizmetler Sınıfından İdari Hizmetler (%60.3), Mali ve Muhasebe Hizmetleri (%34.9), Kitabet Hizmetleri (%89) ve Yardımcı Sosyal Hizmetlerde (%75), Temizlik Hizmetleri (%40) ve Kültür Hizmetlerinde (%45.1) yoğun olarak görülmektedir. Kadınlar Mesleki ve Teknik Hizmetler ve Genel

Hizmetler Sınıfındaki kadrolarda temsiliyetlerinin üstünde belli meslek kadrolarında sıkıştırılmış şekilde yer almaktadırlar.

Tabloda, işçi kadroları 28 belediyeden toplanan verilerde 27 belediyede daimî ve geçici – sözleşmeli olarak istihdam edilen personel bulunmaktadır. Lefkoşa belediyesinde geçici işçi kadrosunda bulunmamaktadır.

İşçi kadrosunda 200 kadın, 2171 erkek toplamda 2371 kişi istihdam edilmiştir. Tabloda kadın erkek oranı, 100 erkeğe karşılık 9 (%9.2) kadın işçi bulunduğu görülmektedir. Bu veriler bize işçi kadrosunda istihdam edilenlerin büyük oranının erkeklerden oluştuğu sonucunu göstermektedir. Bulgular, kadınların lise ve üniversite eğitimi gerektiren işlerde çalıştıkları sonucunu vermektedir. Eğitim gerektirmeyen işlerde tamamıyla erkekler çalıştırılmakta kadınlara hiç şans tanınmadığı görülmektedir.

Çalışma alanlarına göre işçiler incelendiğinde memur görevi yapan daimi ve geçici işçi kadınlar bulunmaktadır. İşçi kadrosunda memur olarak çalışan kadının temsiliyeti %34'dür. İşçi kadrosunda olup memur görevinde çalışan kadınların belediye'deki temsiliyetinin üzerinde olduğu görülmektedir.

Genel olarak tablonun sayısal analizlerine bakıldığında, istihdam edilen kadro bakımından ayrışma söz konusudur. Örneğin; memur kadrosunda çalışanların %48'i kadınlardan oluşurken işçi kadrosunda çalışanların sadece %8'i kadındır. Temizlik, kanalizasyon, yol yapımı, park-bahçe düzenlemesi, şoförlük gibi işlerde toplumsal cinsiyet rolleri gereği erkeklerin tercih edilmesi bu sonucu doğurmaktadır. Dolayısıyla belediyelerde çalışan kadınların çoğunlukla masa başı görevlerde istihdam edildiği, açık havada veya kas gücü gerektiren işlerde erkeklerin görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 12: Belediyeler Bazında Cinsiyet ve Hizmet Sınıfı Dağılımı

		KADIN					ERKEK		
Belediye Kodu		Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	Mesleki ve Teknik Hizmetleri Sınıfı	Genel Hizmetler Sınıfı	İşçi	Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	Mesleki ve Teknik Hizmetleri Sınıfı	Genel Hizmetler Sınıfı	İşçi
Lefkoşa Bld.	Toplam	6,00	37,00	173,00	55	15,00	36,00	153,00	343
	%Payı	54,5%	50,7%	56,2%	13,8%	36,6%	39,6%	37,0%	86,2%
Gazimağusa Bld.	Toplam	2,00	3,00	8,00	27	2,00	6,00	30,00	302
	% Payı	18,2%	4,1%	2,6%	8,2%	4,9%	6,6%	7,2%	91,8%
Girne Bld.	Toplam	1,00	8,00	18,00	21	3,00	11,00	19,00	200
	% Payı	9,1%	11,0%	5,8%	9,5%	7,3%	12,1%	4,6%	90,5%
Güzelyurt Bld.	Toplam	0,00	1,00	8,00	6	1,00	3,00	25,00	61
	%Payı	0,0%	1,4%	2,6%	9,0%	2,4%	3,3%	6,0%	91,0%
Gönyeli Bld.	Toplam	1,00	4,00	17,00	11	2,00	4,00	17,00	73
	%Payı	9,1%	5,5%	5,5%	13,1%	4,9%	4,4%	4,1%	86,9%
Lapta Bld.	Toplam	0,00	4,00	7,00	7	5,00	4,00	17,00	122
	%Payı	0,0%	5,5%	2,3%	5,4%	12,2%	4,4%	4,1%	94,6%
Değirmenlik Bld.	Toplam	0,00	4,00	10,00	7	1,00	1,00	23,00	116
	%Payı	0,0%	5,5%	3,2%	5,7%	2,4%	1,1%	5,6%	94,3%
Lefke Bld.	Toplam	0,00	0,00	1,00	9	2,00	3,00	9,00	81
	%Payı	0,0%	0,0%	,3%	10,0%	4,9%	3,3%	2,2%	90,0%
Dikmen Bld.	Toplam	0,00	3,00	11,00	8	0,00	3,00	14,00	64
	%Payı	0,0%	4,1%	3,6%	11,1%	0,0%	3,3%	3,4%	88,9%
İskele Bld.	Toplam	0,00	1,00	1,00	11	0,00	1,00	16,00	109
	%Payı	0,0%	1,4%	,3%	9,2%	0,0%	1,1%	3,9%	90,8%
	Toplam	0,00	3,00	6,00	5	0,00	3,00	11,00	67

Yeni Bogaziçi Bld.	%Pay1	0,0%	4,1%	1,9%	6,9%	0,0%	3,3%	2,7%	93,1%
Alsancak Bld.	Toplam	0,00	0,00	3,00	6	1,00	3,00	12,00	80
	%Pay1	0,0%	0,0%	1,0%	7,0%	2,4%	3,3%	2,9%	93,0%
Catalköy Bld.	Toplam	0,00	0,00	6,00	1	1,00	4,00	15,00	66
	%Pay1	0,0%	0,0%	1,9%	1,5%	2,4%	4,4%	3,6%	98,5%
Erenköy Bld.	Toplam	0,00	2,00	3,00	2	0,00	2,00	12,00	87
	%Pay1	0,0%	2,7%	1,0%	2,2%	0,0%	2,2%	2,9%	97,8%
Beyarmudu Bld.	Toplam	0,00	0,00	5,00	4	0,00	1,00	4,00	35
	%Pay1	0,0%	0,0%	1,6%	10,3%	0,0%	1,1%	1,0%	89,7%
Alayköy Bld.	Toplam	0,00	1,00	3,00	1	1,00	0,00	3,00	29
	%Pay1	0,0%	1,4%	1,0%	3,3%	2,4%	0,0%	,7%	96,7%
Mehmetcik Bld.	Toplam	0,00	1,00	4,00	3	0,00	4,00	5,00	56
	%Pay1	0,0%	1,4%	1,3%	5,1%	0,0%	4,4%	1,2%	94,9%
Paşaköy Bld.	Toplam	0,00	0,00	3,00	2	1,00	0,00	4,00	24
	%Pay1	0,0%	0,0%	1,0%	7,7%	2,4%	0,0%	1,0%	92,3%
İnönü Bld.	Toplam	0,00	0,00	3,00	2	1,00	0,00	2,00	22
	%Pay1	0,0%	0,0%	1,0%	8,3%	2,4%	0,0%	,5%	91,7%
Büyükkonuk Bld.	Toplam	0,00	0,00	2,00	3	1,00	0,00	4,00	48
	%Pay1	0,0%	0,0%	,6%	5,9%	2,4%	0,0%	1,0%	94,1%
Akdoğan Bld.	Toplam	0,00	0,00	4,00	0	1,00	1,00	3,00	23
	%Pay1	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	2,4%	1,1%	,7%	100,0%
Serdarlı Bld.	Toplam	0,00	0,00	0,00	2	1,00	0,00	1,00	27
	%Pay1	0,0%	0,0%	0,0%	6,9%	2,4%	0,0%	,2%	93,1%
Vadili Bld.	Toplam	0,00	0,00	2,00	0	1,00	0,00	2,00	13
	%Pay1	0,0%	0,0%	,6%	0,0%	2,4%	0,0%	,5%	100,0%
Geçitkale Bld.	Toplam	1,00	0,00	4,00	0	0,00	0,00	2,00	27

	%Pay1	9,1%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,0%	,5%	100,0%
Dipkarpaz Bld.	Toplam	0,00	0,00	2,00	1	0,00	0,00	4,00	35
	%Pay1	0,0%	0,0%	,6%	2,8%	0,0%	0,0%	1,0%	97,2%
Esentepe Bld.	Toplam	0,00	1,00	2,00	1	0,00	1,00	4,00	38
	%Pay1	0,0%	1,4%	,6%	2,6%	0,0%	1,1%	1,0%	97,4%
Tatlısu Bld.	Toplam	0	0	2	5	1	0	2	21
	%Pay1	0,0%	0,0%	,6%	19,2%	2,4%	0,0%	,5%	80,8%
Akıncılar Bld.	Toplam	0	0	0	0	0	0	1	2
	%Pay1	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	,2%	100
Toplam	Toplam	11	73	308		41	91	414	
	%Pay1	100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	100,0%	

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Yukarıda belirtilen kadrolara istihdam edilen belediyelerde çalışanların, hizmet sınıflarını gösteren tabloda Yöneticilik Hizmetlerinde kadın temsiliyeti sadece Lefkoşa, Girne, Gönyeli, Geçitkale ve Gazimağusa belediyelerinde bulunmaktadır. Sadece Lefkoşa (50.7%) belediyesinde kadın temsiliyeti genel temsiliyetin üstünde bulunmaktadır.

4.1.4 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorumlar

Dördüncü alt problem olan “Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı var mıdır?” sorusu ile elde edilen istatistikler Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13: Belediyelerde Çalışanların Aylık Brüt Maaşlarının Cinsiyet Dağılımı

Hizmet Sınıfları	Toplam Brüt Maaş Ödemeleri	Kadınlara Ödenen Toplam Brüt Maaş	Erkeklerle Ödenen Toplam Brüt Maaş	Ortalama Brüt Kadın Maaşı (TL)	Ortalama Brüt Erkek Maaşı (TL)	Ortalama Brüt Kadın Maaşı /Ortalama Brüt Erkek Maaşı	Ücret Açığı	Ödemeden Alınan Pay (Kadın)	Hizmet Sınıflarında Kadın Çalışan Oranı
Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	561.838,34	115.733,12	446.105,22	10.521,19	10.880,62	96,70	3,30	20,60	21,2%
Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı	1.245.457,86	534.621,08	710.836,78	7.323,58	7.811,39	93,76	6,24	42,93	
Teknisyenlik Hız Sınıfı Maas Brut	318.041,43	82.366,71	235.674,72	6.863,89	6.733,56	101,94	-1,94	25,90	25,9%
Muhendislik Mimarlık Hız Sınıfı Maas Brut	596.369,13	281.543,69	314.825,44	7.820,66	8.284,88	94,40	5,60	47,21	47,2%
Planlama Hız Sınıfı Maas Brut	151.232,35	34.135,76	117.096,59	8.533,94	9.007,43	94,74	5,26	22,57	22,6%
Sağlık Hız Sınıfı Maas Brut	158.854,43	115.614,40	43.240,03	6.423,02	8.648,01	74,27	25,73	72,78	72,8%
Hukuk Hız Sınıfı Maas Brut	20.960,52	20.960,52	0,00	6.986,84	0,00	0,00	100,00	100,00	100,0%
Genel Hizmetler Sınıfı	5.382.097,45	2.194.680,90	3.187.416,55	7.125,59	7.699,07	92,55	7,45	40,78	
Idari Hız Sınıfı Maas Brut	562.218,82	344.681,77	217.537,05	7.833,68	7.501,28	104,43	-4,43	61,31	61,3%
Malı Muhasebe Hız Sınıfı Maas Brut	2.475.423,13	830.408,00	1.645.015,13	7.481,15	7.946,93	94,14	5,86	33,55	33,5%
Kıtabet Hız Sınıfı Maas Brut	450.650,62	401.844,89	48.805,73	6.182,23	6.100,72	101,34	-1,34	89,17	89,2%
Kolluk Hız Sınıfı Maas Brut	1.148.814,72	298.632,07	850.182,65	6.636,27	7.329,16	90,55	9,45	25,99	26,0%

	Temizlik Hız Sınıfı Maas Brut	110.664,10	37.076,10	73.588,00	6.179,35	8.176,44	75,58	24,42	33,50	33,5%
	Kultur Hız Sınıfı Maas Brut	545.909,55	241.857,39	304.052,16	7.558,04	7.796,21	96,95	3,05	44,30	44,3%
	Carsı ve Mezbaha Hız Sınıfı Maas Brut	62.002,28	19.560,35	42.441,93	9.780,18	8.488,39	115,22	-15,22	31,55	31,5%
	Yardımcı Sosyal Hız Sınıfı Maas Brut	26.414,23	20.620,33	5.793,90	6.873,44	5.793,90	118,63	-18,63	78,07	78,1%
İşçi Kadro	Genel Toplam İscı Per Maas Brut	13.606.461,10	1.061.921,48	12.544.539,62	5.309,61	5.778,23	91,89	8,11	7,80	7,8%
	Toplam Gecici İscı Per Maas Brut	750.015,95	152.326,20	597.689,75	3.626,81	2.887,39	125,61	-25,61	20,31	20,3%
	Toplam Daimi İscı Per Maas Brut	12.856.445,15	909.595,28	11.946.849,87	5.756,93	6.082,92	94,64	5,36	7,08	7,1%
İşçi Çalışan Alanı	Genel Toplam Memur İscı Per Maas Brut	13.606.461,10	1.061.921,48	12.544.539,62	5.309,61	5.778,23	91,89	8,11	7,80	7,8%
	Toplam Daimi Gecici İscı Per Maas Brut	12.556.024,53	719.013,57	11.837.010,96	5.447,07	5.805,30	93,83	6,17	5,73	5,7%
	Gecici İscı Per Maas Brut	582.074,14	81.352,76	500.721,38	3.389,70	2.845,01	119,15	-19,15	13,98	14,0%
	Daimi İscı Per Maas Brut	11.973.950,39	637.660,81	11.336.289,58	5.904,27	6.084,96	97,03	2,97	5,33	5,3%
	Toplam Daimi Gecici İscı Memur Per Maas Brut	1.050.436,57	342.907,91	707.528,66	5.042,76	5.360,07	94,08	5,92	32,64	32,6%
	Gecici İscı Memur Per Maas Brut	167.941,81	70.973,44	96.968,37	3.942,97	3.128,01	126,05	-26,05	42,26	42,3%
	Daimi İscı Memur Per Maas Brut	882.494,76	271.934,47	610.560,29	5.438,69	6.045,15	89,97	10,03	30,81	30,8%
Toplam	Baskan Genel Toplam Çalışan Per Maas Brut	21.293.266,40	3.906.956,58	17.386.309,82	6.599,59	6.333,81	104,20	-4,20	18,35	18,3%
İstihdam	Genel Toplam Çalışan Per Maas Brut	20.795.854,75	3.906.956,58	16.888.898,17	6.599,59	6.216,01	106,17	-6,17	18,79	18,8%

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Yukarıdaki Tablo 13’te belediye çalışanlarının aylık brüt maaşlarında cinsiyet bakımından ücret farkı olup olmadığını gösteren verilere genel olarak bakıldığında, toplam ödentilerin %18.8’nin kadın çalışanlara %81.2’sinin erkek çalışanlara yapıldığı ortaya çıkmaktadır. Brüt maaşları hizmetler sınıflarına göre ayrıldığında ise cinsiyetlerdeki ayrışmasının ücretlerde de bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Yöneticilik hizmetlerinde çalışan ortalama maaşlara bakıldığında aylık 10,521.19 TL kadınlara, 10,880.62 TL erkeklere ödenmektedir. Erkekler burada 100TL kazanırken kadınlar 96.7 TL kazanmaktadır. Buradaki ücret farkı 3.30 dur. Mesleki Teknik Hizmetler sınıfında kadınların ortalama maaşı 7,323.58 TL, erkeklerin 7,811.39TL erkeklerin aldığı 100TL karşılık kadın 93.76TL almaktadır. Buradaki ücret farkı 6.24 dür. Genel hizmetlerde ise kadınların ortalama maaşı 7,125.59 TL, erkeklerin 7,699.07 TL dir. Erkek 100 TL kadının aldığı ise 92.55 TL dir. Buradaki ücret farkı ise 7.45 dir. İşçi kadrosunda kadınların maaş ortalaması 5,309.61TL erkeklerin 5,778.23TL dir. Erkeğin aldığı 100TL’e karşılık kadın 91.89TL almaktadır. Buradaki ücret farkı 8.11 dir.

Tabloda genele bakılırsa, belediye başkanları da dahil kadın 6,599.59 TL erkek 6,333.81 TL almaktadırlar. Genelde kadının ortalama maaşı erkeklerden yüksek olduğu görülmekte erkek 100 alırken kadın 104.20 almaktadır. Kadının lehine 4.20 ücret farkı görülmektedir. Bu durumun, kadınların sayısı az olmakla birlikte memur olarak çalıştıklarından, erkeklerin ise çoğunluk işçi kadrolarında bulunmasından kaynaklı olduğu söylenebilir. Tablodaki ücret farkları, daha az eğitim gerektiren veya daha az nitelik gerektiren meslek gruplarında maaşlar arasındaki farkın daha da açıldığını göstermektedir. Buradaki eşitsizliğin temel nedeni, erkekler herhangi bir vasıfa sahip olmasalar da bir şekilde iş hayatına dahil olabilmektedir. Ancak iş gücüne katılabilmek için nitelik bakımından kadınlardan beklentiler her zaman daha yüksektir.

Kuzey Kıbrıs'ta Belediyelerde hizmet sınıflarındaki kadın personelin oranı ve bu sınıflara ödenen brüt maaş karşılaştırılması ise şöyle olmaktadır (Tablo 14):

Tablo 14: Belediyelerde Çalışan Kadınların Ücret Farkı ve Detayları

	Kadın oranı (%)	Kadın maaş oranı (%)	Ücret farkı (%)
Yöneticilik Hizmetleri Sınıfı	21.2	20.5	-0.7
Mesleki ve Teknik Hizmetler Sınıfı	44.5	42.9	-1.6
Genel Hizmetler Sınıfları	42.7	40.8	-1.9
Genel Toplam İşçi Per. Maaş Brüt	8.4	7.8	-0.6

Kaynak: Yazar tarafından Belediyeler tarafından sağlanan dokümanlardan derlenmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde, yöneticilik hizmet sınıfında çalışan kadınların oranı %21.2 bu kişilere ödenen brüt maaşın oranı %20.5 dir. Aradaki açıklığın farkı %0.7 olmaktadır. Meslek ve Teknik Hizmetler Sınıfındaki personelin %44.5'i kadındır ve kendilerine ödenen maaş %42.9 olarak gerçekleşmektedir. Bu sınıfta sayı/maaş oranı arasında artı yönlü %5.4'lük bir fark bulunmaktadır. Genel Hizmetler Sınıfı içindeki kadın oranı %42.7 olurken, brüt maaşların %40.8'i bu gruba ödenmektedir ki -1.9'luk bir fark ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışan oranının en düşük olduğu sınıf olan İşçi Personel sınıfındaki kadın oranı %8.4 iken aldıkları brüt maaş, toplamın %7.8'ine tekabül etmektedir. Dolayısıyla arada %0.6'lık bir ücret farkı bulunmaktadır.

Tablolardan da görüldüğü gibi, bir hizmet sınıfı dışında diğer üç sınıfta kadınların aldığı brüt maaş almaları gerekenin gerisinde kalmaktadır. Bu da aslında toplumun genelinde var olan cinsiyetler arasındaki ücret dengesizliğinin belediyelere de yansımakta olduğunu ortaya koymaktadır.

Bölüm 5

SONUÇ

Bu bölümde, araştırmada elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilecektir.

5.1 Sonuçlar

Belediyeler belirli mahalli sınırlar içinde yaşayan toplumun ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü olan yerel yönetimlerin en önemli birimidir. Bu niteliği ile hem halka en yakın hizmet veren kuruluşlar olmanın yanında içinde bulunduğu toplumun özelliklerini yansıtması bakımından önemlidir. Kuzey Kıbrıs'taki mevcut 28 belediyenin yönetim mekanizmalarını ve çalışanlarının ele alındığı bu çalışmada toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin göstergelerine sık sık rastlanmıştır.

Feminist bakış açısıyla yerelde yapılmış olan bu çalışma toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi gerekliliğinin bir kez daha vurgulamaktadır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Yerel Yönetimlerde istihdam edilen kişilerin kadın ve erkek personel olarak dağılımı, bulundukları çalışma alanları dolayısıyla, kıdem ve makamla ilgili eşitsizlikler bulunmaktadır. Yerel yönetimlerde yapılan bu çalışma kadın erkek temsiliyeti ve statülerin belirlenerek genelde bulunan eşitsizliğin yerelde de olduğu bir gerçektir. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı da Kıbrıs'ta belediyelerin toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve hizmet sunmasını hedefleyen, gerekli yasal ve siyasal düzenlemelerin ele alınması ve bu konuya dair bütüncül bir resim çizabilmektir.

Öncelikle 28 Belediye başkanın içinde hiç kadın başkan bulunmamaktadır. Bunun sebebi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklı birçok sebepten dolayı

kadınların siyasal hayattan uzak durmalarıdır. Gerek seçimlerden önceki çalışmalar gerekse sonraki çalışma şartları kadınlardan beklenen geleneksel rollerin yerine getiremeyeceği düşüncesiyle yerel yönetim seçimlerinde başkanlığa aday olmamaktadır.

Bunun yanında, sınırlı oranda da (%32.5) olsa belediye meclis üyeliğinde kadınların varlığı görülmektedir. Ancak toplam oran kadınların kararlarda etkin olmalarına ve kadınların lehine karar üretmelerine yetecek oranda değildir. Belediyelerde istihdam edilen personelin durumu incelendiğinde, kadınların erkeklere oranının %21.6 da kaldığı görülmektedir. Hizmet sınıfları açısından ayrıştırıldığında kadınların mesleki teknik hizmetler (%44.5) ve genel hizmetler sınıfı içinde (%42.7) yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Genellikle, kas gücü gerektiren genel işçi sınıfında kadınlar %8.4 oranındayken yukarıda da belirttiği gibi yöneticilik hizmetleri sınıfında (%21.2) gibi düşük bir oranda bakılmaktadır.

Kuzey Kıbrıs açısından özellikle 2000’li yıllardan sonraki siyasal ve hukuksal gelişmeler olmakla birlikte toplumsal cins eşitsizliğin ortadan kalkması için yeterli olmamaktadır. Ayrıca bunların siyasiler ve yerel yönetimler tarafından henüz yeterince anlaşılmadığı ve yerine getirilmediği de görülmektedir. Ülkede yapılacak toplumsal cinsiyete duyarlı yeni düzenlemelere, yerel yönetimlerde izlenecek toplumsal cinsiyete duyarlı politika yaklaşımı ile toplumda eşitliğe çok önemli bir adım olacaktır. Bu nedenle, yerel yönetimler merkezi otoriteler tarafından desteklenmelidir. Kadın erkek eşitliğinin sağlanması için, özellikle hizmet, temsil ve katılım işlevleriyle donatılmış olan belediyelerin, uygulayacakları plan ve hayata geçirecekleri projelerle bu üçlü işlevini yerine getirirken yerelde kadını sosyo-kültürel ekonomik olarak güçlendirerek genelde toplum ekonomisinin de güçlenmesine vesile olacaklardır. Uygulayıcı ve denetleyici mekanizmaları oluşturan yasa ve

düzenlemelerle yerelde bu yaklaşım ile yola çıkarak uygulanacak politika ve kurallar bütünlüğü ile kadın dostu belediyeler yaratılabilir. Kadının yaşam alanı dönüştürülüp iyileştirildiği yerelde üretim artmış olacaktır. Böylelikle, ülke ekonomisi daha fazla güçlenebilecektir.

Yerel yönetimler kurumsal yapıya sahip ve toplumu oluşturan bireylerle bire bir ilişkilidirler. Bu nedenle kadın erkek eşitliği için belediyelerde uygulanacak politikalar ve önlemler daha etkili üretilerek ülke genelinde yayılabilecektir. Yerel Yönetimlerde kadının güçlenmesi için uygulanan politikalardan ortaya çıkan sonuçlar yeniden değerlendirilip ölçülerek toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların ülke genelinde yeniden geliştirilmesinde zemin oluşturacaktır. Uygulanacak politikalar alınacak yasal düzenlemelerle kadını güçlendirerek, kadın ve erkek arasındaki güç ilişkisini kırmak, yaşam standardı yükselen kadın, üretimi de artırarak ülkede ekonomisi de güçlenecektir. Ekonomik sosyo-kültürel olarak güçlenen kadının toplumda siyasi temsiliyeti de artacaktır.

KAYNAKLAR

- Akduran, Ö. (2012). *Hane devlet piyasa kadın emeği ve sosyal politikalar bağlamında cinsiyetlendirilmiş bütçe*. İstanbul: SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri, *Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Aktaş, G. (2013). Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak, *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1): 53-72.
- Aliefendioğlu, H. (2007). Kıbrıs'ta kadın/Toplumsal cinsiyet çalışmaları ve kadın hareketi üzerine bir değerlendirme. *Kıbrıs Araştırmaları Dergisi*, 13(33), 127-141.
- Altınbaş, D. (2006). Feminist tartışmalarda liberal feminizm, *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 9, 21-52.
- Arat, N. (1986). *Kadın sorunu*. İstanbul: Say Yayınları.
- Ayas, I. (2016). Cinsiyete duyarlı bütçelemenin toplumsal kabul edilebilirliği: Marmara bölgesi alan araştırması. *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 11(1), 7-22.
- Aydemir, D. ve Aydemir, E. (2011). *Türk siyasetinde kadınlar: Çok oluyoruz*. Ankara: USAK Yayınları.

Aydın Yılmaz, E. S. (2015). Cinsiyet eşitliği ve adalet perspektifinde Türkiye’de kadının siyasal alana katılımı. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 9-32.

Berktaş, F. (2006). *Tarihin cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak-Kılıç, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Connell, W. R. (2017). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar* (3. Baskı). (C. Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Çağlar, N. (2011). Kadının siyasal yaşama katılımı ve kota uygulamaları, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4): 56-79.

Donovan, J. (2014). *Feminist teori* (8. Baskı). (A. Bora, M. A. Gevrek ve F. Sayılan, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Dökmen, Z. (2019). *Toplumsal cinsiyet: Sosyal psikolojik açıklamalar* (10. Baskı). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Eveline, J., ve Bacchi, C. (2005). What are we mainstreaming when we mainstream gender?, *International Feminist Journal of Politics* 7(4), 496–512.

Günday M. (2003). *İdare hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.

Heywood, A. (2007). *Siyasi ideolojiler*. (A. K. Bayram, Ö. Tüfekçi, H. İnanç, Ş. Akın, B. Kalkan, Çev.). Ankara: Adres Yayınları.

İmançer, D. (2006). Toplumsal cinsiyet oluşumuna ilişkin kuramsal yaklaşımlar. Dilek İmançer (Ed.), *Medya ve kadın içinde* (s.1-22). Ankara: Ebabil Yayıncılık.

KADER (Kadın Adayları Destekleme Derneği) (2006). *Cinsiyet eşitliği yolunda yerel politikalar*. Ankara.

Kapani, M. (2005). *Politika bilimine giriş*. Ankara: Bilgi Yayınları.

Karakaya, H. (2018). Toplumsal cinsiyet algısı, din ve kadın. *Journal of Analytic Divinity*, 2(2), 36-62.

Kaylı, D.Ş (2013). *Kadın bedeni ve özgürleşme*. İzmir: İlya Yayınevi.

Kaypakoğlu, S. (2003). *Toplumsal cinsiyet ve iletişim*. İstanbul: Naos Yayıncılık.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Anayasası (1985). KKTC Resmî Gazete, 5 Mayıs 1985.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Belediyeler Yasası (1995). KKTC Resmî Gazete, 13 Ağustos 1995.

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Seçim ve Halkoylaması Yasası (1976). KKTC Resmî Gazete, 3 Mart 1976.

Macionis, J. ve Plummer, K. (2002). *Sociology: A global introduction*. London: Printice Hall.

Mckay, A. (2008). İskoçya’da toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi öne çıkarmak için siyasal değişimi kullanmak, İskoç kadın bütçe grubu deneyimi, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu, Çeviri: Özgün Akduran ve Gülay Günlük-Şenesen Boğaziçi Üniversitesi.

Millett, K. (1985). *Sexual politics*. London: Virago Press.

Moser, C. O., Tornqvist, A. ve Van Bronkhorst, B. (1998). *Mainstreaming gender and development in the World Bank: Progress and recommendations*. The World Bank.

Notz, G. (2011). *Feminizm*. (S. D. Çetinkaya, Çev.). Ankara: Phoenix.

Oakley, A. (1972). *Sex, gender and society*. New York: Harper Colophon Books.

Özdemir, Ö. (2017). İki sistemli kuram olarak sosyalist feminizm. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 395-414.

Payne, M. (1997). *Modern social work theory* (Second Edition). Chicago: Lyceum Books.

Phillips, A. (1995). *Demokrasinin cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayıncılık.

Polat, N. (2008). Cinsiyet ve mekân: Erkek kahveleri, *Toplum ve Bilim*, 112, 147-157.

- Sağıt, D. (2016). *Yerel yönetimlerde kadının siyasal katılımı: İzmir ili üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayer, H. (2011). *Toplumsal cinsiyet eşitliğine erkeklerin katılımı* (Uzmanlık Tezi). T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara: Avşaroğlu Matbaası.
- Schlegel, A. (1989). Gender issues and cross-cultural research. *Behavior Science Research*, 23, 265–280. doi: 10.1177/106939718902300107
- Schroeder, S. (2007). *Popüler feminizm*. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Scott, J. (2007). *Toplumsal cinsiyet: Faydalı bir tarihsel analiz kategorisi*. (A.T. Kılıç, Çev.). İstanbul: Agora Kitaplığı.
- Sezen, S. (1994). *Seçim ve demokrasi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Sirman, N. (1991). *Gelişme sürecinde kırsal kesim kadının statüsü: Sorunlar ve çözüm önerileri*. TKV-ILO danışma toplantısı raporları.
- Suğur, S., Demiray E. ve Eşkinat, R. (2006). *Toplumsal yaşamda kadın*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.
- Steeves, L. (2005). Feminist teoriler ve medya çalışmaları. (M. Küçük, Çev.). *Medya iktidar ideoloji*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve siyasal toplumsal hayat*. İstanbul: Birikim Yayınları.
- Tokman L.Y. ve Kendirci S. (2006). *Yerel yönetimlere ilişkin yasal düzenlemeler çerçevesinde kadınlara yer açmak*. Ankara: Ka-Der Yayınları.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2020). *Türk Dil Kurumu sözlükleri*. <https://sozluk.gov.tr>.
- Üstün, İ. (2011). Toplumsal cinsiyet eşitliği: Hesaba katabiliyor muyuz? (2. Baskı). Ankara: Uzerler Matbaacılık.
- Van Zoonen, L. (2012). Medyaya feminist yaklaşımlar. Süleyman İrvan (Ed.), *Medya, Kültür Siyaset* içinde (s. 467-509). Ankara: Alp Yayınevi.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde bilimsel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yeşilorman, M. (2001). Toplumsal eşitlikte kör nokta: Kadın eşitsizliğine genel bir bakış, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 269-280.

EKLER

Ek 1: Etik Uygunluk Raporu



INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES AND RESEARCH

ETHICS BOARD EXEMPTION FORM FOR THESIS WORK

Master and PhD program students who are conducting a scientific research, need to follow principles of EMU Research and Publication Ethics Board. However, some academic activities may not need Ethics Board approval where this must be verified by completing this form and having approvals of thesis supervisor and chair of the Department Graduate Studies Committee. In order to find out which academic activities require Ethics Board Approval and to read Regulation for Scientific Research and Publication Ethics, please visit the web site of Research and Publication Ethics Board, <https://bayek.emu.tr>.

In order to get exemption from ethics board approval the below form should be completed in full and be submitted to the Institute of Graduate Studies and Research (IGSR) via department's secretary office.

Part I.

Student No.	1 7 5 0 6 7 2	Program Type	☒ Master's ☐ Ph.D.
Student's Name	MERYEM BAYRAMOĞLU	Program	EKONOMİ
E-mail	mbayramoglu64@hotmail.com	Telephone Area Code + Phone No.	0533-8640084
Contact Address	17 Arı Sok. Mehmetçik - ist66 - KRTc		
Thesis Title	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki Yerel Yönetimlerin Toplumsal Cinsiyet Bakımından Analizi		
My thesis work related to the title / topic above: (Please mark the relevant description(s))			
☒ 1. Is not based on observational and descriptive research (survey, measures/scales, data scanning, system-model development)			
☒ 2. Does not perform experimentation on animals or people.			
☒ 3. Does not necessitate the use of biological material (blood, urine, biological fluids and samples, etc.).			
☒ 4. Does not involve any interference of the body's integrity.			
I declare that, I have carefully read Regulation for Scientific Research and Publication Ethics and in order to proceed with my thesis study, according to these regulations, I do not have to get permission from the EMU Ethics Board for anything. I accept all legal responsibility in any infringement of the regulations and I declare that all the information I have provided is true.			
I respectfully submit this for approval.			
Student's Signature			Date

Part II.

Thesis Supervisor's Approval	☒ Approved ☐ Not Approved	Signature		Date
------------------------------	--	-----------	--	------

Part III.

Department Graduate Studies Committee Approval (Chair)	☒ Approved ☐ Not Approved	Signature		Date
--	--	-----------	--	------

Ek 2: Araştırma İzin Belgesi



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ İÇİŞLERİ BAKANLIĞI

Sayı : İBK.0.00-012/03-19-E.4853

24 Mayıs 2019

Konu : Bilgi Talebi Hk.

DAĞITIM YERLERİNE

Meryem Bayramoğlu'nun Bakanlığımıza göndermiş olduğu ve bir sureti de ekte sunulan 23.05.2019 tarihli dilekçesinde, Doğu Akdeniz Üniversitesi Ekonomi Bölümü Yüksek Lisans öğrencisi olduğu ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları konulu tez çalışması için belediyenizde çalışan kadın erkek personelinizin statüleri ve maaşları ile ilgili bilgiye ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir.

Bilgilerinizi ve 12/2006 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Yasası kurallarına istinaden Belediyenizden talep edilen bilgilerin kişiye özel bilgiler dışında çalışanların kadın erkek olarak ayrımını ve maaşları ile ilgili bilgi verilmesinde Bakanlığımız açısından bir sakınca olmadığını saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır

Fatma SERİNKAN
Yerel Yönetimler Müdürü

Ek : Meryem Bayramoğlu'nun 23.05.2019 tarihli dilekçesi ve eki.

Dağıtım:

Gereği:

Tüm Belediyeler

Bilgi:

Kıbrıs Türk Belediyeler Birliği

Not: 93/2007 sayılı Elektronik İmza Yasası'nın 6.maddesi gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

SHT.HÜSEYİN BORA SOKAK KIZILAY MAHALLESİ NO:20 LEFKOŞA
(392)6111100
(392)6111172

Bilgi için: Nevşen HAYDAR
Yerel Yönetimler Menuru