Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme

Gender Equality and Turkish Public Administration: A Study of the Public Personnel Selection Exam (PPSE) Selection Guidelines

*Hale Biricikoğlu**

Öz

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından devletlere önemli görevler düşmektedir. Bu konuda aynı zamanda öncü olması gereken devletin kamu yönetiminin çeşitli kademelerinde personel istihdam ederken toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeye yönelik tedbirleri alması gerekmektedir. Çalışmada, Türk kamu yönetiminde kamu hizmetine giriş açısından cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunup bulunmadığına ilişkin izler aranmıştır. Bu çerçevede öncelikli olarak, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında takınacağı tutuma ilişkin farklı yaklaşımlar aktarılmıştır. Daha sonra Türkiye'de kadınların kamu hizmetine giriş süreci ele alınarak, mevcut olan düzenlemeler göz önünde bulundurulmuş ve kamu hizmetine girişte hukuksal açıdan cinsiyete dayalı ayrımcılığın bulunup bulunmadığı değerlendirilmiştir. Makalenin son bölümünde ise doküman incelemesi yöntemi kullanılarak, 2008-2017 yılları arasındaki Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın, Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme için Tercih Kılavuzları'nın incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular aktarılmıştır.

* Dr. Öğr. Üyesi, haleu@sakarya.edu.tr, Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, orcid.org/0000-0003-0760-5291.

Başvuru: 24 Mart 2019
Kabul: 2 Eylül 2019
DOI: 10.21798/kadem.2020258051

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Cite this article as: Biricikoğlu, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Kamu Yönetimi: Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir İnceleme. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Vol. 5, No. 2: 291-320.

Çalışmada, kamu hizmetine giriş için Türkiye'de hukuksal açıdan, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortaya çıkması sonucunu doğuracak herhangi bir engelin bulunmadığı görülmüştür. Ancak doküman incelemesi yöntemiyle yapılan araştırmanın sonucunda, bazı kadrolar için aranan cinsiyet şartının, görevin gerektirdiği nitelikten kaynaklanmayıp toplumsal cinsiyet algılamalarına dayandığı ve getirilen cinsiyet şartının bazı alanlarda erkek egemen bir yapının devam etmesi sonucunu doğurduğu görülmüştür.

Abstract

Today, governments have a significant role in the provision of gender equality. In this regard, the state, which should be a pioneer, should take measures to prevent discrimination based on gender while employing personnel at various levels of public administration. This study looks at the presence of traces of gender-based discrimination in terms of recruitment to public services in Turkey. In this context, different approaches to the attitude of the state to ensure gender equality have been given. Subsequently, by considering the public service recruitment process of women in Turkey, the existing arrangements were considered and the question of whether there is any gender-based discrimination in entrance to public service was evaluated from a legal perspective. In the last part of the article, the findings obtained as a result of examining the Public Personnel Selection Exam between 2008-2017 and the Selection Guidelines for Placement in the Staff and Positions of Some Public Institutions and Organizations were given. The study concludes that from a legal perspective, there is no obstacle that would generate gender discrimination for entry into public services in Turkey. However, as a result of the research carried out by document analysis method, it was seen that the gender requirement for some cadres was not based on the qualifications required by the task but based on gender perceptions and that this gender requirement brought about the continuation of a male-dominated structure in some areas.

Extended Abstract

In recent years, it has been seen that governments play a significant role in the institutionalization of gender equality policies. For this reason, a study of women in public administration is important in terms of the role of the state as a 'standard determinant' which acts as an example for employers, and its view on women and gender equality (Çitçi, 1992: 60). The main objective of the study is to search for any traces of gender-based discrimination in recruitment to public services in Turkey in legal and institutional terms.

The study primarily focuses on the different approaches to the attitude of the state on providing gender equality. The two elements that form the basis of the concept of the classical liberal state are very important in terms of revealing the role of the state in ensuring gender equality (inequality). These elements are 'individualism' and 'the separation of the public and the private spheres'. The state, which is obliged to guarantee individual freedoms, aims at providing it only in the public sphere and sees the intervention into the private sphere as an intervention on individual freedoms. In the public sphere/private sphere separation, the public sphere is shaped as male-dominant and the private sphere shaped as female-dominant.

Another approach to the role of the state in providing gender equality began to develop after the second wave of the feminist movement. The state highlighted many policies aiming at women's participation in policy making and decision-making (Kantda and Outshoom, 2007: 1).

In the second part of the study, the process of women's entry into public service in Turkey was discussed. By considering the existing arrangements for entry into public service, the presence of gender-based discrimination was assessed from a legal perspective.

Nowadays, there are two main legislations regulating recruitment to public services. These are the 1982 Constitution and the Law No. 657 on Civil Servants. When the 1982 Constitution and the Civil Servants Law no. 657 are examined, it is seen that there is no legal arrangement that prepares the ground for gender-based discrimination. In fact, the 1982 Constitution imposes obligations on the state to take necessary measures to ensure equality between men and women. Furthermore, the 1982 Constitution regulates that there must be no qualification other than the qualifications required by the assignment. When determining the special conditions required for recruitment by public institutions and administrations, these requirements must be related to the qualifications required by the task. That is, a task-based connection must be found between the gender requirement and the staff involved for a cadre. If there is no such link between gender and staff, the gender requirement constitutes a basis for inequality between women and men.

The last part of the study gives the results of the research that was conducted in order to determine whether there is a duty-based connection between staff and personnel, and thus whether there is a gender-based discrimination in entering into public service.

In this study, document analysis method was used to collect data. The Public Personnel Selection Examination Placement Guidelines which are on the official website of the Measurement, Selection and Placement Center (ÖSYM) were examined. In these guidelines, the

number of staff titles where the gender requirement is sought, how many of these staff titles are required to be women, how many men are required, and the institutions which are given for these positions are listed. The obtained data was entered into SPSS 17 program and frequency values were taken; then the results were analyzed with cross tables.

As a result of the research, it is seen that the gender requirement for some of the cadres is not based on the qualification required by the task, but based on gender perceptions, and this gender stipulation contributed to the continuation of a male-dominated structure in some areas.

Anahtar Kelimeler: kamu yönetimi, toplumsal cinsiyet, eşitlik, devlet, kadın, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS).

Keywords: public administration, gender mainstreaming, equality, state, women, Public Personnel Selection Examination (PPSE).

Giriş

Kadın ve erkek arasında farklı açılardan ortaya çıkan eşitsizlikler devletin idarî kademelerinde istihdam edilen kamu görevlileri için de söz konusudur. Ülkemizde kamu görevlilerine ilişkin temel istatistiksel verileri incelediğimizde, özellikle bazı alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin net bir şekilde ortaya çıktığını görmekteyiz. Kadınların genel anlamda kamu görevlileri içindeki oranına baktığımızda, kamu personeline ilişkin ilk istatistiksel verilerin bulunduğu 1938 yılından bu yana (belirli dönemler hariç) kadın kamu görevlileri sayısının artarak devam ettiğini görmekteyiz (Çitçi, 2011: 438 - 440). 2018 verilerine göre kamu görevlilerinin %37,98'i kadınlardan % 62,02'si erkeklerden oluşmaktadır (www.dpb.gov.tr, 2018). Ancak kamu sektöründen seçilmiş bazı mesleklerde kadınların istihdamına ilişkin verileri incelediğimizde, yukarıdaki tablodan çok daha eşitsiz durumların ortaya çıktığını görmekteyiz.[1] Yine belirli meslekî unvanlar açısından ele aldığımızda ise özellikle polis

1 Örneğin bürokraside üst düzey kadrolarda bulunan kadın oranının 2014 yılı rakamlarına göre %8 olduğunu (TUİK, 2015: 126), Mart 2018 itibariyle 81 il valisinde sadece 2'sinin kadın olduğunu görmekteyiz (www.ka-der.org.tr, 2018). Benzer şekilde akademik kadroların %42,80'i kadınlardan, %57,20'si erkeklerden oluşurken (www.dpb.gov.tr, 2018), 2017 yılı toplumsal cinsiyet istatistiklerine göre kadın rektörlerin oranı %9,66'dır (www.ka-der.org.tr).

memuru, hizmetli, şoför, mühendis, tekniker ve teknisyen kadrolarının büyük ölçüde erkeklerden oluştuğu görülmektedir (Çitçi, 2011: 443).

Çalışmanın temel amacı, Türkiye'de kamu hizmetine girişte gerek hukuksal gerekse kurumsal açıdan cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığına ilişkin izleri aramaktır. Toplumsal cinsiyet temelli bir yaklaşımla Türk kamu yönetimini inceleyen çalışmalar bulunsa da bu çalışmaların sayısı oldukça azdır. Çalışmanın bu nedenle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmada öncelikli olarak konu ile ilgili olan toplumsal cinsiyet ve feminizm kavramları analiz edilecektir. Bu başlık altında özellikle devletin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında nasıl bir tutum içinde bulunması gerektiğine ilişkin farklı yaklaşımlar üzerinde durulacaktır. Daha sonra Türkiye'de kadınların kamu hizmetlerine girişlerinin nasıl bir süreç içinde gerçekleştiği aktarılarak; günümüzde kamu hizmetine giriş noktasında hukuksal açıdan cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığı değerlendirilecektir. Çalışmanın son bölümünde ise, 2008-2017 yılları arasındaki Kamu Personeli Seçme Sınavı Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme İçin Tercih Kılavuzları'nın incelenmesi sonucunda, kurumların hangi kadrolar için cinsiyet şartını aradığından yola çıkarak, aranan cinsiyet şartının, kamu hizmetine girişi açısından kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik ortaya çıkarıp çıkarmadığı tartışılacaktır.

Toplumsal Cinsiyet, Feminizm ve Devlet

1970'li yıllardan bu yana sosyologlar, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları içeren cinsiyet (*sex*) kavramı ile toplumsal olarak üretilen kadın olmak ve erkek olmak arasındaki farklılıklara dayalı olan toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramı arasında bir ayırım yapmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet, bireylerin yaşadıkları maddi koşullar ve sosyal yapıların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Holmes, 2007: 2). Yani toplumun bireylerden yerine getirmesini istediği beklentilerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri anne karnında

başlamakta olup, aile yaşantısıyla şekillenerek okul-iş yaşamı ve kanunlarla pekişerek devam etmektedir (Saraç, 2013: 27). Simone de Beauvoir'ın ünlü sözüyle ifade edildiği gibi "Kadın doğulmaz, kadın olunur". Kadınlara atfedilen annelik, yumuşaklık, sevecenlik, hamaratlık; erkeklere atfedilen savaşçılık, sertlik, tamire yatkınlık gibi meziyetler toplumsal cinsiyet ile ilgilidir ve bu cinsiyet kalıpları tartışılmaz, sorgulanmaz bir nitelik arz etmektedir (Bora, 2011: 2).

Kadın ve erkek arasında toplumsal cinsiyete dayalı olan farklılıklarda, erkeklerin baskın olduğu bir sosyal sistemin bulunduğu ve bunun da ataerkillikten kaynaklandığı herkesin ortak olarak kabul ettiği bir durumdur (Holmes, 2007: 2). Kadın ve erkek arasında toplumsal cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan bu eşitsizlik hayatın çok farklı alanlarında karşımıza çıkmaktadır.

Sancar, modern toplumların cinsiyete dayalı eşitsizliği nasıl ürettiğini şöyle açıklamaktadır (2017: 23-24):

> Modern toplumlarda cinsiyete dayalı toplumsal eşitsizliklerin aslında biyolojik özelliklerden (cinsiyet hormonları gibi) kaynaklandığı düşünülür. Ama bu biyolojik farklar aslında toplumsal farklara sonradan verilen anlamlar olarak toplumsalın içinde vardır. Adını biyolojinin koyduğu cinsiyet farkları aslında toplumsal bazı işleri kaçınılmaz olarak belli cinslere özgü kılar. Örneğin çocuk yetiştirmek için kadın gibi duygusal ve sabırlı olmak, asker olmak için de bir erkek gibi dayanıklı ve güçlü olmak gerekir. Aslında anne ile asker arasındaki fark biyolojik değil ideolojik-toplumsaldır; kadınları ve erkekleri farklı toplumsal (siyasal) konumlarla ilişkilendiren cinsiyet farkları rejimi cinslerin biyolojisinden türetirken aslında cinsler arasındaki toplumsal farklardan bahsetmemize yol açar. Toplumsal olan biyolojik olana transfer edilir; daha doğru değişle toplumsal farklılıklar biyolojik değişmezlikten (determinizm) alınan ideolojik destek ile meşrulaştırılır. Biyoloji değiştirilemez bir kaderse toplumsal olarak cinslerin rolleri de değiştirilemez bir hale gelir.

Toplumsal cinsiyet kavramı, feminizm tarafından kadın özelinde yapılan incelemelerde analiz birimi olarak kullanılmaktadır (Madakbaş Gülener, 2015: 80). Feminizmin tanımını yapmak aslında toplumsal cinsiyet kavramının tanımlamasını yapmaktan çok daha zordur. Çünkü feminizm, kendi içinde de çok farklı

yaklaşımları barındırmaktadır[2]. Bu nedenle "feminizm" yerine "feminizmler" kavramı kullanılmaktadır (Madakbaş ve Gülener, 2015: 77; Stivers, 2002: 10). Ancak konunun farklı boyutları üzerinde dursalar da feministlerin iki temel ortak noktası bulunmaktadır. Birinci olarak, kadınlarla erkeklerin eşit olması gerektiği iddiasından hareketle kadın ve erkek arasındaki hiyerarşik ilişkiden kaynaklanan eril tahakkümü sona erdirmeyi amaçlarlar. İkinci olarak da toplumsal eşitsizliğin, cinsiyet eşitsizliğinden beslendiğini belirtirler ve bu nedenle toplumsal eşitsizliklerin ortadan kaldırılabilmesi için cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılması gerektiğini savunurlar (Sancar, 2011: 63). Yöntemsel olarak ise yukarıda da ifade edildiği gibi kadın perspektifini yansıtan yaklaşımlarında ve analizlerinde toplumsal cinsiyet (*gender*) kavramını kullanırlar (Rhode, 1994: 1182).

Bu noktada konumuz açısından cevaplanması gereken en önemli soru, modern demokrasilerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında devletin rolünün ne olması gerektiğidir. Bu soruyu cevaplayabilmek için konuyu farklı bakış açılarıyla ele almak gerekmektedir.

Klasik liberal devlet anlayışının temelini oluşturan iki unsur, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini (eşitsizliğini) sağlamadaki yeri ve rolünü ortaya koymak açısından oldukça önemlidir. Bu unsurlardan ilki "bireycilik"tir. Liberal devlet anlayışında devletin en temel görevlerinden biri, özgürlükleri güvence altına almaktır. Bireysel özgürlüklerin güvence altına alınması noktasında tüm vatandaşlar eşit haklara sahiptir. Liberal teorinin temel aldığı ikinci unsur ise kamusal alan/özel alan ayırımıdır.

Kamusal alan-özel alan ayırımı, hayatın bir kamusal bir de özel yönü olduğu; devletin alanının kamusal alana, ev alanın ise özel alana giriyor olmasına dayanmaktadır. Bu iki ayrı alan iki ayrı kurallar setini kullanır ve bundan dolayı iktidar biçimi ve iki ayrı iktidar odağının ortaya çıktığı varsayılır (Bora, 1998: 63-64). Bu ayırımda bireysel özel alan, devletin müdahalesinden korunması gereken bir alan olarak görüldüğü için klasik liberalizm her zaman

2 Feminizmin konusundaki farklı yaklaşımlar için bkz. (Donovan, 2016).

kamusal alan sınırları ile ilgilenmiştir (Stivers, 2002: 3). Yani bireysel özgürlükleri güvence altına almakla yükümlü olan devlet, bunu sadece kamusal alanda sağlamayı amaç edinmiş, özel alana yapacağı müdahaleyi bireysel özgürlüklere müdahale olarak görmüştür.

Donovan'ın ifade ettiği gibi "*Fabrikaların makinalaşması ve küçük ev sanayiinin çöküşü ile birlikte işin kamusal dünyasıyla evin özel dünyası daha önce hiç olmadığı kadar birbirinden ayrıldı*" (2016: 25). Kamusal alan/özel alan ayırımında, kamusal alan erkeğe, özel alan ise kadına ait olan bir alan olarak şekillenmiştir. Cinsiyete dayalı iş bölümü sonucu kadınlar kamusal alanın dışında kalmış, kadının eş ve anne olarak özel alana ait olduğu düşüncesi herkes tarafından kabul edilir bir nitelik kazanmıştır.

Feministlerin eleştirdiği en temel konulardan biri kamusal alan-özel alan ayırımıdır. Waylen'e göre, liberal siyasal teori, cinsiyete dayalı tarafsızlığa dayalı olarak görülürken aslında kamusal alan-özel alan ayırımı, kadın ve erkek arasındaki ayrımı devam ettirmektedir. Ona göre, kamu ve özel alan olarak görülen farklı faaliyet alanlarının tanımlanmasında devlet kilit rol oynar. Devlet bu ayrımın inşa edilmesine yardımcı olmaktadır (Waylen, 1998: 15). Benzer bir şekilde Rhodede kamusal alan-özel alan ayırımının yanıltıcı olduğunu, çünkü özel olanın ne olduğunun devlet tarafından belirlendiğini belirtmektedir (1994: 1187). Stivers'a göre ise, "*feminist teori özel ve kamu arasında, görünürde herkesin özgürlüğünü korumak için dikilmiş olan bariyerin çoğu kişinin baskı altında tutulmasına destekleyici rol oynadığını ileri sürer*" (2016: 715). Liberal teori bağlamında kadınların vatandaş olarak görülmesine karşın, hem yasal olarak hem de pratikte ev içinde kendilerinden beklenen görevlerden dolayı kamusal hayata katılımları sınırlanmaktadır (Stivers, 2002: 4). Kısacası feminist teoriye göre, liberalizmin temel aldığı kamusal alan-özel alan ayırımı, devlet tarafından belirlenmekte ve bu ayırım kadın-erkek arasında ortaya çıkan eşitsizliğin de temelini oluşturmaktadır.

Feministlerin birçoğu kamu ve özel alan ayrımına dayalı olarak ortaya çıkan ilişkilerin yeniden tanımlanması gerektiğini

ileri sürerek "kişisel olan politiktir" iddiasını gündeme taşımışlardır (Phillips, 1995: 21).

Devletin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki rolüne ilişkin bir diğer yaklaşım, ikinci dalga feminist hareket sonrasında gelişmeye başlamıştır. Devletin kadınların statülerini geliştirmek, politika yapımında ve karar alım sürecinde kadınların katılımını hedefleyen birçok politikayı ön plana çıkardığı görülmektedir. Bu süreç "devlet feminizmi" olarak ifade edilmektedir (Kantola ve Outshoom, 2007: 1).

Aslında devlet feminizmi, literatürde tartışmalı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin bu kavram İskandinav ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin devlet eliyle sağlanması olarak görülürken, eski komünist ülkelerde olumsuz anlam içeren bir kavram olarak kullanılmaktadır (Kantola ve Outshoom, 2007: 2). Ayrıca bazı araştırmacılar kavramı, kamu yönetiminde ve hükümette kadın bürokratların faaliyetleri (Hernes, 1987; Sawer, 1990'dan akt., Lovenduski, 2005: 4) olarak tanımlarken, Lovenduski, kadın hareketleri taleplerini devlet içinde savunmak olarak tanımlamaktadır (2005:4). Kantola ve Outshoom ise kavramı daha kapsayıcı bir şekilde ele alarak kadın politikalarının kurumsallaşması (*women's policy agencies*) olarak kullanmaktadır (2007: 2-3). Bu kavram, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda devletin temel alması gereken politikalar olarak görülebilir. Yani liberal devlet anlayışının aksine bu yaklaşımda devlet toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında temel aktörlerden biridir.

Kantola ve Outshoom, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadın politikalarının kurumsallaşmasının farklı şekillerde ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. Toplumsal cinsiyet meselelerine dikkati çekmek ve hükümetlerin çeşitli birimlerine tavsiyelerde bulunmaktan sorumlu bir merkezin kurulması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla hazırlanan projelerin ön incelemesini yapan politika takip birimlerinin kurulması, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri inceleyen özel bir ombudsman oluşturulması alınacak önlemlerden olabilir (2007: 3).

Ancak son yıllarda devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamadaki rolüne yapılan vurguya rağmen birçok feminist yazara göre, devlet cinsiyete dayalı bir yapıdadır ve devlet tarafından ortaya konulan politikalar da cinsiyete dayalıdır. Kamu sektörünün istihdamında da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü devam ederek, bazı alanlarda meslekî olarak cinsiyete dayalı bir ayrımcılık bulunmaktadır (Connell, 2006a: 436-437; Connell, 2006b: 845-847; Hutchinson, 2011: 8-9; Waylen, 1998: 9).

Türk Kamu Yönetiminde Kadınların Kamu Hizmetine Girişi

Dünyanın çeşitli ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de kamu yönetiminin cinsiyetleştirilmiş bir alan olduğu söylenebilir. Oysaki yukarıda da ifade edildiği gibi son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının kurumsallaşması noktasında devletlere önemli görevler düştüğü görülmektedir. Bu nedenle kamu yönetiminde yer alan kadınların incelenmesi, "standart belirleyici" olarak rolünün son derece önemli olduğu düşünülen ve işveren açısından örnek olması gereken devletin, kadına ve toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bakışını ortaya koyması açısından önem taşımaktadır (Çitçi, 1992: 60).

Kadınların çalışma yaşamına girişi, Tanzimat döneminde modernleşme ile birlikte gündeme gelmeye başlamıştır. Osmanlı'da kadınlar Batı'da olduğu gibi öncelikli olarak özel kesimde çalışmaya başlamışlardır (Aslan, 2006: 121). Osmanlı İmparatorluğu'nda dokuma ve gıda gibi alanlarda işlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından yapılsa da sanayinin gelişmesi ile özellikle 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sanayide çalışan kadınların sayısı artmış, geleneksel işkolları yanında tütün, sigara, tekel ve kimya gibi alanlarda kadınlar çalışmaya başlamıştır. Örneğin 1897 yılında İstanbul'daki bir kibrit fabrikasında bulunan 201 işçinin 121'i kadın işçilerden oluşmaktadır (Güzel, 1985: 868). İşçi statüsünde çalışan kadınlara ilişkin farklı müesseselere ilişkin rakamlar bulunması, konuyla ilgili genel bir istatistikî veri bulunmamasına rağmen kadınların ayrıca konserve imalatı, matbaacılık ve sair kâğıt mamulâtı, sabun

imalatı gibi alanlarda da işçi olarak yer aldıkları tartışmasız olarak kabul edilmektedir (Yaraman, 2001: 100).

Kadınların kamu hizmetine girişleri ise 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren geleneksel olarak kadınsı uğraşlar olarak görülen öğretmenlik ve hemşirelik alanlarında ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılın ikinci yarısından başlayıp, I. Dünya Savaşı'na kadar sürecek olan dönemde kadınların geleneksel olarak kadınsı işler olarak görülen bu alanlarda kamu hizmetine girmesi, kadınların toplumsal hayata girmesinin bir sonucu olarak kadınlara verilecek olan bu hizmetlerin, yine kadınlar tarafından sunulması gerektiği anlayışına dayanmaktadır (Aslan, 2006: 124). Ancak kadınların bu alanlarda kamusal hizmetlere girişi genel bir nitelik arz etmemektedir. Çitçi, kadınların bu dönemde kamu hizmetine girişinin büyük ölçüde kentte yaşayan özellikle de İstanbul'da bulunan kadınlar için söz konusu olduğunu ifade etmektedir (Çitçi, 1982: 85).

Kadınların Tanzimat döneminde kamu hizmetlerine girmeye başlamasına karşın ilk kadın memur I. Dünya Savaşı yıllarında atanmıştır. İlk kadın memurun atanmasında, kadın haklarını savunmak için kurulmuş olan Müdafaa-i Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti ve onun yayın organı olarak görülen "*Kadınlar Dünyası*" dergisinin önemli etkileri olmuştur. "*Kadınlar Dünyası*" dergisinde kadınların sadece küçük işletmelerde değil, kamu kurumlarında da çalışması gerektiği konusu üzerinde durulmuştur. Bu yönde başlatılan kampanyada kadınlar, bir Fransız şirketinin yönetiminde olan telefon idaresinde memur olarak çalışmaya davet edilmişlerdir. Bedra Osman Hanım telefon idaresine iş başvurusu yapmış ancak bu başvuru reddedilmiştir. Bunun üzerine dergide çok sayıda yazı kaleme alınarak konu ile ilgili güçlü bir kamuoyu oluşturulmuş ve telefon idaresi ilk kez yedi kadına (Hamiyet Derviş, Bedia Şekip (Muvahhit), Bedra Osman, Mediha Enver, Refika Mustafa, Semiha Hikmet, Neziha Mustafa) memuriyet hakkı vermiştir (Çakır, 1996: 291-292).

Bu noktada kadınların memuriyete girişleri ile öğretmenlik ve hemşirelik gibi kadınsı işler olarak görülen alanlarda kamu hizmetine giriş süreçleri arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Geleneksel kadınsı işler olarak görülen alanlara giriş, kadınların

toplumsal hayatta görünürlük kazanmasının bir sonucu iken, memuriyete girişleri hak arama mücadelesi sonrası ortaya çıkan bir gelişmedir. Dolayısıyla II. Meşrutiyet'ten sonra ortaya çıkmaya başlayan kadın hareketlerinin kadınların memuriyete girişi noktasında da önemli etkileri olmuştur.

Kurnaz, kadınların öğretmen olarak atanmasına pek tepki olmadığı halde telefon şirketinde memurluk yapmasına ilişkin tepkilerin ortaya çıktığını belirterek, bunun sebebinin kadın ve erkeğin bir arada çalışmasından kaynaklanabileceğini ileri sürmektedir. Bu tepkilerin ortadan kaldırılması için de iş yerinde kadın ve erkeklerin çalıştıkları ortamların birbirinden ayrılmasının çözüm olarak görüldüğünü belirtmektedir (Kurnaz, 2015: 194).

Cumhuriyet dönemine gelindiğinde kadınların kamu hizmetlerine girişine ilişkin ortaya çıkan en önemli gelişme, 1926 tarihinde kabul edilen 388 sayılı Memurin Kanunu olmuştur. Kanunun 6. maddesine göre, "*Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarda düzenlenir*". Bu düzenleme, kadınların kamu hizmetine girmesini yasal olarak güvence altına almıştır. Ancak kanun, kadınların kamu hizmetine girecekleri alanları sınırlayarak, idarenin uygun gördüğü, belirli hizmet alanlarında çalışabileceğini düzenlemiştir.

Aslan, Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki bakanlık yasalarını incelemiş ve konu ile ilgili dolaylı hükümlerin bulunduğundan bahsetmiştir. Örneğin, 1700 sayılı Dâhiliye Memurları Kanunu'nun 3. maddesi "efendiler" ifadesini kullanmış, Millî Eğitim Bakanlığı'na ait 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun'da Osmanlıca'daki öğretmen olan "muallim" tanımlanmış, kadın öğretmen anlamına gelen "muallime"den bahsedilmemiştir. Ayrıca Sağlık Bakanlığı'na ait yasada hemşerilik ve ebelik kadınlar tarafından yerine getirilecek meslek olarak tanımlanmıştır (2006: 133-134). Ebelik ve hemşirelik mesleklerini kadınlara özgü kılan düzenleme çok uzun bir süre yürürlükte kalmıştır.

1960 askerî darbesinden sonra yürürlüğe giren 1961 Anayasası'nın "Kamu Hizmetine Girme Hakkı" başlığı altında bulunan 58.

maddesinde "*Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez*" düzenlemesi, kamu hizmetine girme konusunda temel alınacak tek ilkenin ödevin gerektirdiği nitelikler olduğunu güvence altına alması açısından önem taşımaktadır. Aslan, bu düzenlemenin daha önce cinsiyete dayalı olan ve biyolojik temelli olan ayırımdan, hizmetin niteliğine dayalı olan bir ayrıma dönüştüğü anlamına geldiğini ifade etmektedir (Aslan, 2006: 141). Ancak Memurin Kanunu'nun 6. maddesinin 1961 Anayasası'na aykırı olduğu gerekçesiyle açılan iptal davasını Anayasa Mahkemesi;

> ..Anayasa'nın temel kurallarına göre kamu hizmetine girmede ödevin gerektirdiği niteliklerden başka kadın ve erkek Türk vatandaşları için bir ayırım yapmağa imkan olmadığı gibi cinsiyet, kanun önünde eşitliği engelleyen bir sebep de değildir. İptali istenen Memurin Kanunu'nun 6. Maddesinin (Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir) yolundaki hükmünün Anayasa'nın kamu hizmetine girme hakkını ve kanuni eşitliği düzenleyen kurallarına aykırı bir yönü olmadığı…Yine aynı maddede yer alan (Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarda tespit olunur) şeklindeki hüküm, ilk bakışta eşitlik prensibine aykırı gibi görünürse de kadınların vücut yapıları ve işlerin niteliği bakımından bazı kamu hizmetlerine alınmamaları, bu prensibi zedeliyecek nitelikte değildir. Kamu hizmetinin aksamadan yürütülmesi gerektiğinden kadınların vücut yapılarının elverişli olmadığı hizmetlerin her vekaletin memurlarına ait kanunlarda gösterilmesinin Anayasa'ya aykırı bir yönü bulunmadığı..

gerekçesiyle reddetmiştir.[3] Bu karar, özellikle 58. maddede belirtilen görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir ayırım yapılamayacağı düzenlemesine karşın, kanunla kadın olmaya bağlı olarak yeni koşul ve durumlar yaratması açısından eşitlik ilkesi yanında hukuk devleti ilkesine (Çağlar, 2012: 76) ve liyakat ilkesine açıkça aykırı olması açısından eleştirilmektedir (Cin, 2011: 1068). Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin algılamalara dayalı bir bakış açısını yansıtmakta ve söz konusu

3 E 1963/148 K.1963/256 KT 25/10/1979 RG 10.03.1964 sayılı karar.

dönemde devletin cinsiyet ayrımını devam ettirmesinin hukukî bir kanıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Kamu Hizmetine Giriş İçin Düzenlenmiş Temel İlkeler

Günümüzde kamu hizmetlerine girişi düzenleyen iki temel mevzuat bulunmaktadır. Bunlar 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. Kamu hizmetine giriş ve eşitlik ilkesi açısından 1982 Anayasası'nın 10. ve 70. maddesinde yer alan düzenlemeler oldukça önemlidir. Anayasa'nın 10. maddesi genel anlamda eşitlik ilkesini düzenlemektedir. Buna göre; "*Herkes dil, din, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*" Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları ve devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğu 2004 yılında yapılan değişiklik ile anayasaya girmiştir. Anayasa'nın 70. maddesi ise kamu hizmetlerine girişi düzenlemektedir. Bu maddeye göre, "*Her Türk, kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete girişte görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir nitelik aranmaz*". Bu iki düzenleme birlikte değerlendirilip kamu hizmetine giriş açısından ele alındığında eşitlik, serbestlik ve görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir nitelik aranmayacağı ilkelerinin anayasal açıdan temel alındığı görülmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nu incelediğimizde ise gerek kamu hizmetine giriş ve hizmet içerisinde yükselme, gerekse de diğer konulara çısından cinsiyet ayrımcılığına ilişkin herhangi bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir.

657 Sayılı Kanun'un 3. maddesi kanunun temel ilkelerini sıralamış, C bendinde liyakat ilkesi düzenlenmiştir. Buna göre, "*Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını*

güvenliğe sahip kılmaktır". Bunun yanında 657 Sayılı Kanun'un memuriyete girişte aranan şartları düzenleyen 48. maddesinde, genel şartlar ve özel şartlar olmak üzere memuriyete girişte aranacak şartları iki gruba ayırmıştır. Genel şartlar tüm memuriyet kadroları için aranan şartlardır. Özel şartlar ise, memurun hizmet göreceği sınıf için belirtilen eğitim kurumlarından mezun olması ve kurumların özel kanun ve diğer mevzuatlarında aranan şartları taşıyor olmasına dayanmaktadır. Yani söz konusu görevle ilgili aranacak ilave şartlar özel şartlar içinde değerlendirilmektedir. Anayasa'nın 70. maddesini göz önünde bulundurduğumuzda kanun ve diğer mevzuatla aranacak olan özel şartların görevin gerektirdiği nitelikleri taşıyıp taşımadığını tespit etmeye yönelik olması gerektiğini söyleyebiliriz.

1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan bu düzenlemelere karşın belirli kadrolara yapılacak atamalarda uzun yıllar "erkek olmak" şartı aranmaktaydı. Örneğin 1989 yılına kadar kadınlar kaymakamlık sınavına alınmamaktaydı. Herhangi bir yasal dayanağı olmamasına karşın yargıç adaylığı sınavında kadınlar için %5'lik bir kota uygulanmaktaydı (Gürsel, 2002: 35, 41). 1984 yılında Danıştay 5. Dairesi davacının maiyet memurluğuna kabul edilmemesine ilişkin işlemin iptal edilmesi için açılmış olan davayı reddetmiştir. Danıştay, idarenin "*kaymakamdan beklenen hizmetlerin fiziki yönden arzettiği zorluklar nedeniyle bayanların başvurularının reddedildiği*" savunmasını haklı bularak davayı reddetmiştir.[4] Danıştay'ın vermiş olduğu bu kararın Anayasa'nın 70. maddesine aykırı olduğu ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya çıkarmış olduğu açıkça görülmektedir.

Ancak Danıştay'ın daha sonraki dönemlerde verdiği kararları incelediğimizde, konuya ilişkin bakış açısının değiştiğini görmekteyiz. KPSS-2004/2 ve Ek Yerleştirme Tercih Kılavuzu'nda Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü'nün mühendis kadrosuna atanacaklar için aranan özel şartlarda "erkek olmak" şartını araması üzerine düzenlemenin iptal edilmesi için idarî yargıya iptal davası açılmıştır. Davalı Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü Genel

4 Danıştay 5. Dairesi E 1980/9357, K.1984/3836 sayılı karar.

Müdürlüğü yapmış olduğu savunmada *"..büyük çoğunluğu arazide, genellikle de meskun olmayan mahallerde oldukça zor ve meşakkatli şartlarda hizmet verilmeye çalışıldığını, açıktan ataması yapılacak mühendislerin uzun süreli çalışmalar için alınacağını, bu nitelik belirlenmesinde kesinlikle ayrımcılık düşünülmediği*" belirtilmektedir. İlgili idarenin yapmış olduğu savunma incelendiğinde "erkek olmak" şartının aranmasının temel gerekçesinin görevin gerektirdiği niteliklerden değil, toplumsal cinsiyete ilişkin algılamalardan kaynaklandığı görülmektedir. Danıştay 12. Dairesi söz konusu düzenlemeyi Anayasa'nın 10. ve 70. maddelerine aykırı bularak iptal etmiştir. [5]

Konu ile ilgili olarak 2015 yılında Kamu Denetçiliği Kurumu'nun vermiş olduğu kararın[6] da Danıştay 12. Dairesi'nin vermiş olduğu kararla benzer nitelikte olduğu görülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu kararına konu olan olayda, Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Meslek Yüksek Okulu'nda öğrenci olan şikâyetçi, Devlet Hava Meydanları İşletmesi'ne ait olan ARFF memuru kadroları için aranan "erkek olmak" şartından dolayı ortaya çıkan mağduriyetinin giderilmesi talebinde bulunmuştur. Söz konusu kararda idarenin konuya ilişkin olarak yapmış olduğu açıklamalar oldukça dikkat çekicidir. İlgili kurum açıklamasını aşağıda belirtilen şekilde yapmıştır:

> …erkek ARFF personelinin dahi uçak kaza kırım ve yangınlar sonrasında yürüttüğü kurtarma ve yangınla mücadele operasyonlarında çeşitli zorluklar yaşandığı…geçmişten günümüze kadar ARFF personeli alımlarında "erkek olma" şartının yer aldığı, 2000 yılında deneme amaçlı 5 kadın personelin istihdam edildiği, bunlardan birinin ilerleyen süreçte Kurumlarıyla ilişiğinin kesildiği, 2 personelin unvan değişikliği sonucu Kurumların diğer ünitelerinde görev yapmakta olduğu, halen 2 kadın ARFF personelinin ARFF memuru ünvanı ile ARFF birimi dışında diğer ünitelerde görev yapmakta olduğu, hizmetlerinden kurtarma ve yangınla mücadele görevlerinde yararlanılamadığından, ARFF hizmetlerinde kadın personelin çalıştırılmasının söz konusu ünitelerde personel kaybına ve verilen

5 Danıştay 12. Dairesi, E 2004/4382, K. 2006/539 sayılı karar.

6 Kamu Denetçiliği Kurumu, 2014/5855 şikâyet no'lu ve 25.06.2015 tarihli kararı.

> hizmette sıkıntı yaşanmasına yol açtığı görüldüğünden sonraki adımlarda "erkek olma" şartının aranmaya devam ettiği…..kadın ARFF personeli istihdam edilmesi durumunda söz konusu personelin çeşitli nedenlerle (doğum öncesi sonrasında yasal izin ve istirahatler, süt izni, doğum yapan personele nöbet yazılamaması vb) işe devam sağlayamayacağı ve dönemlerde takviye personel sağlanamayacağından, ARFF hizmetlerinin bu tür durumlarda uluslararası standartlar ve uygulamalar göre yürütülmesinde ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aksaklıklar yaşanmamasına binaen sadece erkek ARFF memuru alımı yapıldığı…

İlgili kurumun söz konusu kadro için erkek olma şartının getirilmesinin, görevin gerektirdiği niteliklerden ziyade kadınlara yönelik olan toplumsal cinsiyet algısı sebebiyle olduğu görülmektedir. Kamu Denetçiliği Kurumu öğrencinin şikâyetini haklı bularak ilgili kuruma "tavsiye kararı"[7] vermiştir.

KPSS Tercih Kılavuzları Üzerinden Yapılan Bir Araştırma

Araştırmanın Amacı

Türk kamu yönetiminde kadınların sayısal görünümleri incelendiğinde, cinsiyete dayalı eşitsizliğin kamu yönetiminin çeşitli kademelerinde bulunduğu görülmektedir. 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu incelendiğinde, hukuksal olarak böyle bir ayrımcılığa zemin hazırlayan bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. Hatta 1982 Anayasası, devlete, kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanması bakımdan gerekli tedbirler alması noktasında ödevler yüklemektedir. Ayrıca 1982 Anayasası, kamu hizmetine girişte görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir nitelik aranmaması gerektiğini düzenlemektedir. Kamu kurum ve idareleri hizmete giriş için gerekli özel şartları tespit ederken, bu şartların görevin gerektirdiği niteliklere ilişkin olması gerekir. Yani bir kadro için getirilen cinsiyet şartı ile ilgili kadro arasında görev temelli bir bağlantının bulunması gerekir. Eğer kadro ile cinsiyet arasında

7 İlgili Kurum, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun bu tavsiye kararına uyarak, sonraki yıllarda söz konusu kadro için aradığı "erkek olmak" şartını kaldırmıştır.

böyle bir bağlantı söz konusu değilse, getirilen cinsiyet şartı, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğin temelini oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, kamu hizmetine girişteki özel şartlar arasında anılan cinsiyet şartından yola çıkarak, söz konusu şart ile kadro arasında görev temelli bir bağlantının olup olmadığını, dolayısıyla kamu hizmetine giriş açısından cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın bulunup bulunmadığını ortaya koymaya çalışmaktır.

Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak "doküman incelemesi" yöntemi[8] kullanılmıştır. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı'nın (ÖSYM) resmî internet sitesinde yer alan Kamu Personeli Seçme Sınavı Yerleştirme Tercih Kılavuzları incelenmiş ve bu kılavuzlarda cinsiyet şartının arandığı kadro unvanları, bu kadro unvanlarının kaç tanesinde kadın olmak kaç tanesinde erkek olmak şartı bulunduğu ve söz konusu kadrolar için verilen ilanların hangi kurum tarafından verildiği tespit edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 17 programına girilerek frekans değerleri alınmış ve çapraz tablolar yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) Yerleştirme Tercih Kılavuzları oluşturmaktadır. ÖSYM'nin resmî internet sitesinde 2002 yılından bugüne yapılan KPSS sınavlarına ilişkin tercih kılavuzları bulunmaktadır. Ancak tüm tercih kılavuzlarının incelenerek söz konusu verileri derlemek mümkün olmadığı için araştırmanın örneklemi belirlenirken kılavuz türü ve yıl açısından bir sınırlama yapılmıştır. Öncelikli olarak zaman açısından bir sınırlama yapılarak 2008-2017 yılları örnekleme dâhil edilmiştir. İkinci olarak da kılavuz türü açısından bir sınırlama yapılarak geniş kapsamlı olması sebebiyle sadece "Bazı Kamu Kurum

8 Doküman incelemesi, çalışılan araştırma problemiyle ilgili yazılı ve görsel materyalleri araştırmaya dâhil ederek, araştırılması hedeflenen olgu ve olaylar hakkında bilgi içeren yazılı dokümanların analiz edilmesini kapsayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2016: 189).

ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme Tercih Kılavuzları" çalışmaya dâhil edilmiştir. Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme Tercih Kılavuzu yılda iki kere yayınlanmaktadır. Bu çerçevede araştırma için 20 adet yerleştirme tercih kılavuzu incelenmiştir. Bu kılavuzların her biri ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunları için ayrı ayrı olarak düzenlenmektedir. Araştırmada bu kılavuzlardaki her üç öğrenim düzeyine ait olan kadrolar incelenmiştir. Yıllar itibariyle her bir öğrenim düzeyinde, kurumlar bazında cinsiyet şartı getirilen kadro unvanları tespit edilerek, bu unvanların kaç tanesinde kadın olmak, kaç tanesinde erkek olmak şartının arandığı tespit edilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Tablo 1: *Yıllar İtibariyle Cinsiyet Şartının Arandığı Unvan Sayısı*

Yıllar	Sayı	%
2008	24	13,2
2009	29	15,9
2010	31	17
2011	22	12,1
2012	26	14,3
2013	15	8,2
2014	5	2,7
2015	12	6,6
2016	11	6
2017	7	3,8
Toplam	182	100

Araştırmada 2008-2017 yılları arasında Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Kadro ve Pozisyonlarına Yerleştirme Tercih Kılavuzları her bir öğrenim düzeyi için (ortaöğretim, ön lisans ve lisans) ayrı ayrı olmak kaydıyla cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarının sayılması sonucu toplamda 182 veri elde edilmiştir. Tablo 1, cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarına ilişkin sayıların, yıllar itibariyle dağılımını göstermektedir. Tabloda, cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarının son yıllarda giderek azalmakta olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 2: *Cinsiyet Şartının Arandığı Kadro Unvanlarının Kadın-Erkek Açısından Dağılımı*

KADRO UNVANI	CİNSİYET ŞARTININ ARANDIĞI KADRO SAYISI															
	0		1-20		21-50		51-100		101-200		201-500		500 ve		Toplam	
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
İmam /Hatip/Müezzin/ Kayyım	7	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	1	-	3	7	7
Makinist/Makinist Yardımcısı	3	2	2	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Hareket Memuru/Hareket Memuru Yardımcısı/ Puantör/Revizör/Süreyan/ Tren Teşkil Memuru	17	3	3	10	-	4	-	3	-	-	-	-	-	-	20	20
Çocuk Eğiticisi	-	5	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Koruma ve Güvenlik Görevlisi	16	3	12	21	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	28	28
Gemi Adamı/Kaptan	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Mühendis/Tekniker/ Teknisyen/ Teknisyen Yrd.	24	-	1	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25	25
Yurt Yönetim Memuru	-	-	1	5	3	6	7	1	2	2	1	-	-	-	14	14
Gassal	1	4	5	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6
İnfaz ve Koruma Memuru	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
ARFF Memuru	10	-	-	3	-	1	-	4	-	2	-	-	-	-	10	10
Arama ve Kurtarma Teknisyeni	7	-	5	1	-	6	-	3	-	1	-	1	-	-	12	12
Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni/ Bilgisayar İşletmeni/Enformasyon Memuru	4	-	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	4	4
Memur	9	1	1	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	10
Aşçı	1	2	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
Kaloriferci	5	-	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
Öğretmen/Kur'an Kursu Öğreticisi	-	2	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Hizmetli	1	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Şoför	4	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4
Diğer	9	2	3	9	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	12	12
TOPLAM	124	26	43	104	4	25	8	13	2	9	1	2	-	3	182	182

Tablo 2, cinsiyet şartının arandığı kadro unvanlarını ve bu unvanların kaç tanesinde kadın ve kaç tanesinde erkek olmak şartının arandığını göstermektedir. Kılavuzlarda bir kadro için birden fazla kadro ilanı verildiğinden dolayı kadro sayıları belirli aralıklar dâhilinde tabloda yer almıştır. Örneğin 2008-2017 yılları arasında makinist/makinist yardımcısı kadrolarında cinsiyet şartının 5 kez arandığı görülmüştür. Bu 5 ilanın 3'ünde erkek olmak

şartı aranmış ve bu üç ilanın iki tanesinde 1-20 aralığındaki kadro sayısı kadar erkek olmak şartının olduğu görülmüştür. Dolayısıyla yukarıda yer alan tabloda cinsiyet şartının kaç defa arandığı yanında, bu cinsiyet şartı için istenen kadro sayısı da önem teşkil etmektedir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi kamu hizmetine giriş için kadın olmak/erkek olmak eğer görevin gerektirdiği bir nitelik ise cinsiyet şartı özel şartlar açısından mümkün olabilmektedir. Ancak burada önemli olan nokta cinsiyet ile kadro unvanı arasında görev temelli bir bağlantının bulunmasıdır. Yukarıdaki tabloda yer alan kadro unvanları incelendiğinde bunlardan bazıları için getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olduğu söylenebilir.

İmam-hatip/müezzin/kayyım, gassal (ölü yıkayıcısı), yurt yönetim memuru, infaz ve koruma memuru, çocuk eğiticisi ile koruma ve güvenlik görevlisi kadroları için getirilen cinsiyet şartı görevin gerektirdiği bir nitelik olarak değerlendirilebilir. İmam-hatip/müezzin/kayyım ve gassalların yerine getirdikleri görevlerin dinî bir nitelik taşımasından dolayı getirilen cinsiyet şartının görev temelli olduğu söylenebilir. Yurt yönetim memuru ve infaz koruma memurları da kadın ya da erkeklerin yaşamlarını sürdürdükleri yerde görev yapmalarından dolayı, bu kadrolar için getirilen cinsiyet şartı da görevin gerektirdiği bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Çocuk Yuvaları Yönetmeliği'ne göre Çocuk Esirgeme Kurumu'nda görev yapan çocuk eğiticisinin görevlerinden biri "*Grubunda bulunan çocukların öz bakımla (temizlik, giyinme, soyunma, uyku, beslenme ve benzeri) ilgili davranışları kazanmasında yardımcı olmak*" olarak belirtilmiştir. Bu görevin yerine getirilmesinde erkek olan bir kişinin istihdam edilmesi, cinsel istismara yönelik sorunların yaşanması ihtimaline sebep olabileceğinden söz konusu kadro için "kadın olmak" şartının aranmasının görevin gerektirdiği bir nitelik olduğu söylenebilir. Koruma ve güvenlik görevlisi de zaman zaman üst aramaları yapmakla görevli olduğundan dolayı bu kadro unvanı için de getirilen cinsiyet şartının görev temelli olduğu düşünülmektedir.

Yukarıda sayılan unvanlar dışında kalan diğer unvanlara bakıldığında getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olmadığı görülmektedir. Söz konusu kadro unvanları için getirilmiş olan cinsiyet şartı incelendiğinde ise bu kadrolar için daha çok erkek olmak şartının arandığı görülmektedir.

Tablo 2'ye göre, gemi adamı/kaptan, ARFF memuru, veri hazırlama ve kontrol işletmeni/bilgisayar işletmeni/enformasyon memuru, kaloriferci ve şoför kadroları için aranan cinsiyet şartının hepsi "erkek olmak" şartından oluşurken, sadece öğretmen/Kur'an kursu öğreticisi kadrosu için getirilmiş olan cinsiyet şartının tamamının "kadın olmak" şartından oluştuğu görülmektedir.

Ayrıca bazı kadrolarda erkek olmak şartının oldukça ağır bastığı da dikkat çekmektedir. Hareket memuru/hareket memur yardımcısı/revizör/puantör/ tren teşkil memuru kadroları için toplamda 20 ayrı yerde bulunan ilanın 17'si için sadece erkek olmak şartı aranmıştır. Ayrıca mühendis/tekniker/teknisyen/teknisyen yardımcısı kadroları için verilen 25 ilanın 24'ü, memur kadrosu için verilen 10 ilanın 9'u için sadece erkek olmak şartı aranmıştır. Bunun yanında yukarıdaki tabloda yer alan diğer kategorisinde bulunan 12 kadronun 9'unda da erkek olmak şartı aranmıştır. Diğer kategorisinde bulunan kadro unvanları zabıta memuru, avukat, antrenör, kameraman, ebe, muhasebeci, ambar memuru, bekçi, orman muhafaza memurundan oluşmaktadır.

Cinsiyet şartı ile görev gerekleri arasında doğrudan ilişki bulunan kadroları dışarıda bıraktığımızda toplamda 120 kadro ilanının 99'u için sadece erkek olmak, 21 kadro için kadın olmak şartının arandığı görülmektedir.

Tablo 3: *Cinsiyet Şartının Arandığı Kadro İlanlarını Veren Kurumlar*

KURUM	CİNSİYET ŞARTININ ARANDIĞI KADRO SAYISI																	
	0		1-20		21-50		51-100		101-200		201-500		500 ve		Toplam			
	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E		
Diyanet İşleri Başkanlığı	8	3	3	2	-	-	1	1	-	2	-	1	-	3	12	12		
TCDD Genel Müdürlüğü	20	5	5	10	-	7	-	3	-	-	-	-	-	-	25	25		
Çocuk Esirgeme Kurumu	-	4	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4		
Üniversiteler	16	9	11	18	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	27		
Belediyeler	6	1	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7		
Türkiye Taş Kömürü	8	-	-	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8	8		
Kredi ve Yurtlar Kurumu	-	-	1	5	3	6	7	1	2	2	1	-	-	-	14	14		
Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü	10	-	-	3	-	1	-	4	-	2	-	-	-	-	10	10		
İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü	14	-	4	11	-	4	-	2	-	-	-	1	-	-	18	18		
Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü	12	1	4	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	16		
Ulaştırma Bakanlığı	4	-	-	1	-	2	-	-	-	1	-	-	-	-	4	4		
Makine ve Kimya Endüstri Kurumu	4	1	1	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5		
Gelir İdaresi Başkanlığı	1	-	4	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	5	5		
Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birliği	4	-	1	1	-	2	-	1	-	1	-	-	-	-	5	5		
Gümrük Müsteşarlığı	6	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	6		
Adli Tıp Kurumu	2	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4		
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1		
Diğer	8	1	3	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11		
TOPLAM	124	26	43	104	4	25	8	13	2	9	1	2	-	3	182	182		

Tablo 4: *Kurumların Cinsiyet Şartını Aradığı Kadro Unvanları*

Kurum	Cinsiyet Şartının Arandığı Toplam Kadro İlanı Sayısı	Kadro İlan Sayısının Unvanlar Bakımından Dağılımı
Diyanet İşleri Başkanlığı	12	7 imam-hatip/müezzin/kayyım, 3 aşçı, 1 Kur'an kursu öğreticisi, 1 hizmetli
TCDD Genel Müdürlüğü	25	19 hareket memuru/, 4 makinist/makinist yardımcısı, 2 diğer
Çocuk Esirgeme Kurumu	4	4 çocuk eğiticisi
Üniversiteler	27	4 koruma ve Güvenlik görevlisi, 1 mühendis/ teknisyen/teknisyen yardımcısı, 5 Gassal, 6 memur, 5 kaloriferci, 1 öğretmen, 1 aşçı
Belediyeler	7	1 memur, 1 gassal, 1 mühendis, 4 diğer
Türkiye Taş Kömürü	8	8 mühendis/tekniker/teknisyen
Kredi ve Yurtlar Kurumu	14	14 yurt yönetim memuru
Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü	10	10 ARFF memuru
İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü	18	5 mühendis, 8 arama ve kurtarma teknisyeni, 1 Veri hazırlama ve kontrol işletmeni, 3 şoför, 1 diğer
Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü	16	12 koruma ve güvenlik görevlisi, 4 mühendis/ tekniker..,
Ulaştırma Bakanlığı	4	1 memur, 3 veri hazırlama ve kontrol işletmeni..
Makine ve Kimya Endüstri Kurumu	5	2 koruma ve güvenlik görevlisi, 2 mühendis, 1 memur
Gelir İdaresi Başkanlığı	5	5 koruma ve güvenlik görevlisi
Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birliği	5	4 arama ve kurtarma teknisyeni, 1 şoför
Gümrük Müsteşarlığı	6	5 gemi adamı, 1 makinist
Adli Tıp Kurumu	4	2 infaz ve koruma memuru, 2 koruma ve güvenlik görevlisi
Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü	1	1 hizmetli
Diğer	11	1 hareket memuru/.., 1 çocuk eğiticisi, 3 koruma ve güvenlik görevlisi, 4 mühendis, 1 memur, 1 diğer

Tablo 3 cinsiyet şartının arandığı kadro taleplerini yapan kurumları ve bu kurumların söz konusu talepler içinde kadın olmak ve erkek olmak şartının kaç defa arandığını, Tablo 4 ise kadro unvanlarının kurumlar bakımından dağılımını göstermektedir. Tablo 3'e bakıldığında cinsiyet şartını en çok arayan kurumların Üniversiteler, TCDD Genel Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü,

Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü, Kredi ve Yurtlar Kurumu ile Diyanet İşleri Başkanlığı olduğu görülmektedir. Ancak konuyu daha iyi analiz edebilmek için bu kurumların cinsiyet şartını aradığı kadro unvanları için cinsiyet şartı ile kadro unvanı arasında görev temelli bağlantı olan unvanları çıkarmak gerekmektedir. Örneğin üniversiteler 27 ayrı ilanda cinsiyet şartını aramıştır. Ancak bunlar arasında 13 kadro unvanı (koruma ve güvenlik görevlisi ve gassal) için getirilen cinsiyet şartı görevin gerektirdiği bir nitelik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede ele alındığında bazı kurumların cinsiyet şartını aradığı kadrolarının tamamı için unvan ile cinsiyet arasında görev temelli bir bağlantının olmadığı görülmüştür (TCDD Genel Müdürlüğü, Türkiye Taş Kömürü, Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Yardım Müdürlüğü, Ulaştırma Bakanlığı, Sivil Savunma Arama ve Kurtarma Birliği, Gümrük Müsteşarlığı ve Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü). Aynı zamanda Tablo 3'te de görüldüğü gibi bu kurumların verdikleri ilanlar incelendiğinde çok önemli bir bölümünün "erkek olmak" şartını içerdiği görülmektedir.

Tablo 4 incelendiğinde bazı kurumların verdikleri ilanların tamamı değil önemli bir kısmında kadro unvanı ile getirilen cinsiyet şartı arasında görev temelli bir bağlantı olmadığı dikkat çekmektedir (Üniversiteler, belediyeler, Makine ve Kimya Endüstri Kurumu). Bu kurumların da verdikleri ilanların önemli bölümü için erkek olmak şartı aranmaktadır.

Çocuk Esirgeme Kurumu, Kredi ve Yurtlar Kurumu, Gelir İdaresi Başkanlığı ile Adli Tıp Kurumu'nun verdiği ilanların tümünde cinsiyet şartı ilan unvan arasında görev temelli bir bağlantı olduğu görülmektedir.

Sonuç ve Değerlendirme

Ülkemizde Tanzimat döneminden bu yana kadınların kamusal hizmetlerin yerine getirilmesine katıldıkları görülmektedir. Kadınlar, 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren kadınsı uğraşlar olarak görülen öğretmenlik ve hemşirelik alanlarında kamu hizmetine girmişlerdir. II. Meşrutiyet döneminden sonra ortaya çıkan kadın

hareketlerinin de etkisiyle ilk kadın memur I. Dünya Savaşı yıllarında atanmıştır.

Cumhuriyet'in ilk yıllarında çıkarılan Memurin Kanunu kadınların memur olabileceğini düzenlemiş, ancak kadınların hangi memuriyetlerde istihdam edileceklerinin, her vekaletin kendi kanunlarında düzenleneceği belirtilmiştir. Bu düzenleme kadınların kamu hizmetine girebileceğini yasal olarak güvence altına almasına rağmen, kamu hizmetine gireceği alanları idarenin takdirine bırakmıştır.

Kadınların kamu hizmetine girişine ilişkin karşımıza çıkan en önemli gelişmelerden biri 1961 Anayasası'dır. 1961 Anayasası'nın kamu hizmetine girme başlığını düzenleyen madde, hizmete alınmada ödevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceğini açıkça düzenlemektedir. Aslan'ın da belirttiği gibi bu düzenleme ile kamu hizmetine giriş, cinsiyete dayalı olan ayırımdan hizmetin niteliğine dayalı olan ayırıma dönüşmüştür.

Günümüzde kamu hizmetine girişi düzenleyen iki temel mevzuat karşımıza çıkmaktadır. Bunlar 1982 Anayasası ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'dur. 1982 Anayasası, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi kamu hizmetine girişi için görevin gerektirdiği niteliklerden başka bir nitelik aranmayacağı ilkesini düzenlemektedir. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da cinsiyete dayalı ayrımcılığı içeren bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun, kamu hizmetine girişi açısından aranacak şartları, tüm memuriyet kadroları için bulunması gereken genel şartlar ve belirli sınıflar ve kadrolar için aranan özel şartlar olarak ikiye ayırmaktadır. Bu özel şartlar arasında cinsiyet şartı da karşımıza çıkmakta ve bazı kadrolar için "kadın olmak", bazı kadrolar için "erkek olmak" şartı aranmaktadır. Ancak burada cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın ortaya çıkmaması için cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olması gerekmektedir.

Ülkemizde kamu personeli seçilirken getirilen cinsiyet şartının görev temelli olup almadığını tespit etmek amacıyla KPSS Tercih Kılavuzları'nın incelenmesi sonucunda elde etmiş olduğumuz bulgulara baktığımızda bazı kadrolar (imam-hatip/ müezzin, çocuk eğiticisi, koruma ve güvenlik görevlisi, yurt yönetim memuru,

gassal, infaz ve koruma memuru) için getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olduğu görülmüştür. Ancak bunlar dışında kalan birçok kadro ile getirilen cinsiyet şartı arasında görev temelli bir bağlantının bulunmadığı görülmektedir. Mühendis/tekniker/teknisyen/teknisyen yardımcısı, makinist/makinist yardımcısı/hareket memuru/ hareket memuru yardımcısı/puantör/tren teşkil memuru, gemi adamı/kaptan, veri hazırlama ve kontrol işletmeni/ bilgisayar işletmeni/enformasyon memuru, kaloriferci ve şoför kadroları için getirilen cinsiyet şartının "erkek olmayı" içerdiği, dolayısıyla bu kadrolar için erkek egemen bir bakış açısının bulunduğu söylenebilir. Buna karşın sadece öğretmen/Kur'an kursu öğreticisi kadroları için istenen cinsiyet şartının tamamen "kadın olmaktan" oluştuğu görülmüştür. Bu kadrolarda erkek olmak ya da kadın olmak şartının aranması görevin gerektirdiği niteliklerden kaynaklamayıp, toplumsal cinsiyet algılamalarına dayanmaktadır. Zira Maden Teknik Arama Enstitüsü'nün idarî yargıda, Devlet Hava Meydanları İşletmesi'nin Kamu Denetçiliği Kurumu'na vermiş oldukları savunmalar da bunu doğrular niteliktedir.

Kurumsal bazda ele aldığımızda ise, TCDD Genel Müdürlüğü, Türkiye Taş Kömürü, Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü, İl Afet ve Acil Yardım Müdürlükleri, Ulaştırma Bakanlığı ve Gümrük Müsteşarlığı, Üniversiteler ve Belediyelerin verdikleri ilanların kadınlara yönelik bir ayrımcılık içerdiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bürokrasinin çeşitli kademeleri ve birimleri tarafından sürdürüldüğünü ve bu birimlerde erkek egemen bir yapının bulunduğunu söyleyebiliriz.

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise cinsiyet şartının arandığı kadro ilan sayılarının yıllar itibariyle giderek azalmasıdır. Bu konuda özellikle son yıllarda yargı organlarının vermiş olduğu kararların önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda Kamu Denetçiliği Kurumu'nun vermiş olduğu tavsiye kararı da oldukça önemlidir. Devlet Hava Meydanları Genel Müdürlüğü, Kamu Denetçiliği Kurumu'nun 2015 yılında vermiş olduğu tavsiye kararından sonraki yıllarda ARFF memurluğu için erkek olmak şartını kaldırmıştır.

Kamusal alan-özel alan ayrımına dayanan liberal devlet anlayışının aksine günümüzde devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi konusunda önemli görevleri bulunmaktadır. Bürokrasinin çeşitli kademelerinde kadınlara yönelik ortaya çıkan eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için devlet, gerekli tedbirleri almalı, politikalar geliştirmelidir. Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Yönetmeliğe göre, atama yapılacak kadro ile ilgili bilgiler ve aranacak koşullar ilgili kurumlar tarafından Devlet Personel Başkanlığı'na bildirilmek zorundadır. Devlet Personel Başkanlığı bu bilgileri incelerken, getirilen cinsiyet şartının görevin gerektirdiği bir nitelik olup olmadığı noktasında yapacağı bir araştırmanın, cinsiyet ayrımcılığını önlemek açısından önemli olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve kadın memurlar, *Amme İdaresi Dergisi, 39 (4)*, *117-149*.

Bora, A. (1998). Kamusal alan/özel alan: mahrumiyet-özgürleşme ikileminin ötesi. İçinde O. Çitçi (Ed.), *20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek, 63-69*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Bora, A. (2011). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, http://secbir.org/images/haber/2011/01/15-aksu-bora.pdf.

Cin, E. (2011). Avrupa insan hakları mahkemesi ve türk danıştay kararları ışığında kamu hizmetlerine girmede cinsiyet ayrımı. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 69 (1-2)*, *1051-1074*.

Connell, R. (2006a). The experience of gender change in public sector organizatinons, *gender work and organization*, *13 (5)*, *435-452*. doi: 10.1111/j.1468-0432.2006.00316.x

Connell, R. (2006b). Glass ceilings or gendered institutions? mapping the gender regimes of public sector worksites, *Puclic Administration Rewiew*, *66 (6)*, *837-849*. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x

Çağlar, S. (2012), Anayasa mahkemesi kararlarında eşitliğin dar yorumu, *Ankara Barosu Dergisi*, *3*, 43-86.

Çakır, S. (1996), *Osmanlı kadın hareketi*, İstanbul: Metis Yayınları.

Çitçi, O. (1982). *kadın sorunu ve türkiye'de kamu görevlisi kadınlar*. Ankara: TODAİE Yayınları.

Çitçi, O. (1992). Türk kamu yönetimi ve kadın çalışması, İçinde *Kadın ve Sosyo-ekonomik Gelişme, 59-68*, Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Çitçi, O. (2011). 1979'dan 2010'a neoliberal dönemde kadın memurlar. İçinde Sancar (der.), *Birkaç Arpa Boyu…21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar (Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a armağan), 415-457*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Donovan, J. (2016). *Feminist teori* (Çev. A. Bora vd.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Gürsel, M. K. (2002), Kamu görevine girişte kadın-erkek eşitliği ilkesi konusunda bir değerlendirme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 4 (2), 27-56.*

Güzel, M.Ş. (1985), *Tanzimat'tan Cumhuriyete toplumsal değişim ve kadın, İçinde Tanzimat'tan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi, Cilt 3-4, 858-874*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Hernes, H. (1987). *Welfare state and woman power*. Oslo: Norwegian University Press.

Holmes, M. (2007). *What is gender? sociological approaches*. London: Sage Publications.

Hutchinson, J. (2011). Feminist theories and their application to public administration. İçinde M. J. D'Agostion & H.Levine (Eds.), *Women in public administration theory and practice, 3-14.* USA: Jones & Barlett Learning.

http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri, 2018.

http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2018/04/istatistik_02.04.2018.pdf 2018.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, 2017.

Kantola J. & J. Outshoorn (2007). Changing state feminism. İçinde J. Outshoorn & J. Kantola (Eds.), *Changing state feminism, 1-19.* New York: Palgrave Macmillan.

Kurnaz, Ş. (2015). *Yenileşme Sürecinde Türk Kadını*, Ankara. Ötüken Yayınları.

Lovenduski J. (2005). Introduction: state feminism and the political representation of woman. İçinde J. Lovenduski (Eds.), *State feminism and political representation,1-19.* United Kingdom: Cambridge University Press.

Madakbaş Gülener, E. (2015). Yeni kamu işletmeciliği uygulamalarına feminist yaklaşım(lar). İçinde Ö. Köseoğlu & M. Z. Sobacı (Ed.). *Kamu Yönetiminde Paradigma Arayışlar,75-96.* Bursa: Dora Yayınları.

Phillips, A. (1995). *Demokrasinin cinsiyeti* (Çev. A. Türker). İstanbul: Metis Yayınları.

Rhode, L. (1994). Feminism and the state deborah, *Harvard Law Review*, *107 (6), 1181-1208.*

Sancar, S. (2017). *Türk modernleşmesinin cinsiyeti erkekler devlet, kadınlar aile kurar*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Sancar, S. (2011), Türkiye'de kadın hareketlerinin politiği: tarihsel bağlam, politik gündem ve özgünlükler. İçinde Sancar (der.), *Birkaç Arpa Boyu…21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar (Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a armağan), 61-117.* İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları

Saraç: (2013), "Toplumsal Cinsiyet. İçinde L. Gültekin ve diğerleri (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Yansımaları*, *27-32.* Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.

Sawer, M. (1990). *Sisters in suits: woman and public policy in australia.* Sidney: Allen&Unwin.

Stivers, C. (2002). *Gender images in public administration*. United States: Sage Publications.

Stivers, C. (2016). Kamu yönetimi teorisine feminist bir yaklaşım. İçinde H.Akdoğan &S. Altıntop (Çev. Ed.), *Kamu Yönetimi Klasikleri, 701-718*, Ankara: Global Politika ve Strateji Yayınları.

TÜİK. (2015), *Toplumsal cinsiyet istatistikleri 2014*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.

Waylen, G. (1998). Gender, feminism and the state: an overview. İçinde V. Randall & G. Waylen (Eds.). *Gender, Politics and The State*, 1-17, London: Routledge.

Yaraman, A. (2001). *Resmi tarihten kadın tarihine*. Ankara: Bağlam Yayınları.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.