

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ**

**YASAMA DÖNEMİ**  
24

**YASAMA YILI**  
3

**KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU**  
**TUTANAK DERGİSİ**

*25 Haziran 2013 Salı*

**KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU**  
**GÖRÜŐME TUTANAKLARI**

**25 Haziran 2013 Salı**

---0---

**K O N U**

	<u>Sayfa</u>
<b>Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik çözüm önerilerine ilişkin, 1 Haziran Mardin ve 3 Haziran Adana bölge toplantılarında görüş bildirilmesi ve değerlendirme yapılması hakkında</b>	<b>1:23</b>

**İ Ç İ N D E K İ L E R**

		<u>Sayfa</u>
<b>BİRİNCİ OTURUM</b>		<b>1:23</b>
Kemalettin AYDIN	(Gümüşhane)	1:2
Ayşe Nedret AKOVA	(Balıkesir)	2
Gökçen ÖZDOĞAN ENÇ	(Antalya)	2:3
Tülay KAYNARCA	(İstanbul)	3
Gönül BEKİN ŞAHKULUBEY	(Mardin)	3
Fatoş GÜRKAN	(Adana)	4
Gürkut ACAR	(Antalya)	4, 20:22
Sebahat TUNCEL	(İstanbul)	4:5, 15:20, 21:23
Dilek YÜKSEL	(Tokat)	5:8, 22
Komisyon Uzmanı		8:14
Canan CANDEMİR ÇELİK	(Bursa)	15
Safiye SEYMENOĞLU	(Trabzon)	19
Zeynep KARAHAN USLU	(Şanlıurfa)	23

**Açılma Saati: 15.28**  
**Kapanma Saati: 16.39**

25 Haziran 2013 Salı

**BİRİNCİ OTURUM**

Açılma Saati: 15.28

**BAŞKAN: Azize Sibel GÖNÜL (Kocaeli)**

**BAŞKAN VEKİLİ: Binnaz TOPRAK (İstanbul)**

**BAŞKAN VEKİLİ: Öznur ÇALIK (Malatya)**

**SÖZCÜ: Tülay KAYNARCA (İstanbul)**

**KÂTİP: Mesut DEDEOĞLU (Kahramanmaraş)**

0

BAŞKAN – Değerli Milletvekilleri, toplantı yeter sayımız vardır. 24'üncü Dönem Üçüncü Yasama Yılı'nın 10'uncu Toplantısını açıyorum. Toplantımızın verimli olmasını temenni ediyorum.

Değerli milletvekilleri, bugünkü gündemimizin Başkanlık sunuşlarına geçmeden önce, bildiğiniz gibi, Komisyon üyesi milletvekilimiz Sayın Nurdan Şanlı'nın babası vefat etmişti. Kendisine Allah'tan rahmet diliyoruz.

Değerli arkadaşlar, yasama yılının sonuna geldik. Meclis tatil dönemine girdiği için Komisyonumuzun çalışmalarına devam edebilmesi için bir çalışma kararı almamız gerekiyor. Her yaz döneminde böyle bir kararımız bulunuyor. Onun için, çalışma kararımızı oylarınıza sunmak istiyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Değerli arkadaşlar, değerli milletvekilleri; bildiğiniz gibi, 1 Haziranda Mardin'de, 3 Haziranda Adana'da bölge toplantılarımızı gerçekleştirdik. Toplantımıza ev sahipliği yapan il milletvekili arkadaşlarımıza, Gönül Şahkulubey'e, Adana Milletvekilimiz Sayın Fatoş Gürkan'a, katılan tüm milletvekili arkadaşlarıma, Komisyon üyesi arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Bu toplantılarla ilgili görüş bildirmek isteyen, bu toplantıları değerlendirmek isteyen arkadaşımız var mı?

Buyurun Sayın Aydın.

KEMALETTİN AYDIN (Gümüşhane) – Öncelikle bölgesel toplantıların çok yararlı olduğuna inanıyorum. Hem Birleşmiş Milletlerin hem de Komisyon üyesi arkadaşların gittiği sahadaki algıyı buraya doğru, kadının istihdamına ve kadının toplumdaki yerine doğru yönlendirmesi açısından anlamlı. En anlamlı gördüğümüz kısım, kamu idarecilerinin Türkiye Büyük Millet Meclisinin böyle bir eğilim içerisinde olmasından etkilenecek bundan sonraki süreçte birlikte çalıştığı arkadaşları da kadının statüsünü daha yükseltici kararlar alması gerekli olduğu onlara söylenmeye çalışıldı. Belki bundan

sonraki süreçte bunun takip edilmesinin, gidilen illerde oradaki kamu idarecilerinin gelen süre içerisindeki atamalarda kadının üstündeki görünmez cam tavanı ne kadar kırıp kırmadıklarını bir sonraki yıl içerisinde takip edilerek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bir rapor hâlinde sunulmasının, İçişleri Bakanlığına bir rapor hâlinde sunulmasının Komisyonun önemli bir görevi olduğunu düşünüyorum. Yapıldı, geçildi değil de yapıldı, takip ediliyor konumuna taşınmasını önemsiyorum.

Gidilen illerde özellikle ev sahipliği yapan milletvekili arkadaşların son derece güzel, kendi evlerinde ağırlar psikolojisiyle ağırlamalarının, bizlere kendi evimizdeki huzuru hissettirmelerinin ve Anadolu'nun bu güzel coğrafyasında dokunulan insanların yüreklerindeki hem partimize hem ülke yönetimine olan sevgilerini görmüş olmanın mutluluğunu da taşıdığımı bildirmek istiyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ederiz.

Buyurun.

AYŞE NEDRET AKOVA (Balıkesir) – Sevgili arkadaşlar, hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Hem Adana hem de Mardin milletvekili arkadaşlarımız çok güzel ev sahipliği örneği sergilediler, tabii, bütün bundan evvelki arkadaşlarımızın da olduğu gibi ancak Komisyon Başkanı olarak sizlerin ve grubumuzdaki arkadaşların bugüne kadar uyumlu çalışmaları gittiğimiz yerlerdeki çalışmalara da yansıyor. Bu, idari mevkiideki, valilik nezdinde olsun, belediye başkanlıkları nezdinde olsun, diğer idari personelin bizi ne kadar ciddiye aldığını ve verdikleri raporların ve çalışmalarımızın olumlu yönde neticelerini aldığımızı görmekten de mutluluk duyuyorum.

Tekrar teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ederiz katkılarınızdan dolayı.

Buyurun.

GÖKCEN ÖZDOĞAN ENÇ (Antalya) – Sayın Başkan, değerli arkadaşlar; ben de söylenenlere ilave olarak bu bölge toplantılarının, bölge çalışmalarının çok önemli ve verimli olduğunu düşünüyorum. En azından bir farkındalık oluşturmuş oluyoruz kanaatindeyim. Hiç kadınla ilgili farkındalığın olmadığı illerde belediye başkanlarıyla karşılaştık, kaymakamlarla karşılaştık. Bunlar sonuçta bizim insanlarımız, bizim kamu görevlilerimiz ama oraya gittiğimiz zaman ister istemez bir kadın sorunu potaya giriyor ve konuşmaya başlıyorsunuz. Tabii, daha sonraki süreçte -sayın vekilimizin söylediğine ben de katılıyorum- devam ettirmek ve kontrol etmek gerekiyor yani feedback'ini almamız gerekiyor.

Son 2 il, özellikle Adana ve Mardin... Ben Mardin'den çok etkilendim, kadın kimliğine bakışı çok etkileyiciydi bir Antalya milletvekili olarak ben söylüyorum, o bölgeye ben gitmemiştim. Ayrıca, çok teşekkür ediyorum konukseverlikleri için her 2 ilimize ve diğer illerimize de, diğer illerimizi de es geçmemek lazım.

Teşekkürler.

BAŞKAN – Evet, şimdi, bununla ilgili tabii bazı geri dönüşler alıyoruz. Bazı valilerle görüştüğümüzde, özellikle Gümüşhane Valisi'ne -81 ilin bir programı vardı Ankara'da, buradaydılarız denk geldiğimizde, her ay düzenli olarak kadın konularıyla ilgili -özellikle 2010/14 sayılı Genelge doğrultusunda tüm il müdürlükleri, kaymakamlıklar dâhil- toplantı yaptığını ve bunu gündeme aldığını, ne yapabiliriz, Kalkınma Ajansı dâhil, işin içine katarak, üniversiteleri de katarak çalışmaya başladıklarını... En azından masada gündemlerinde olması, getirilen kanunların hayata geçip geçmediğinin takip edilmesi, bunlar önemli şeyler. Dolayısıyla, böyle bir farkındalığı artırarak bir eylemi, bir hareketi başlattığımızı görüyorum. Ama tabii ki bunun raporlarını ve sonuçlarını takip etmemiz gerekiyor. Bu konuda da öneri sunan arkadaşlara teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlar, bu konuyla ilgili söz almak isteyen arkadaşımız...

Evet, buyurun Sayın Kaynarca.

TÜLAY KAYNARCA (İstanbul) – Ben tek bir ilave yapacağım o da şu: Hepsi bittikten sonra, tüm bölge toplantıları bittikten sonra genel bir rapor çıkardığımızda bunun sürekliliğini, mesela altı ay, bir yıl gibi yılda 2 kez, hangi aşamaya geldiğimizi kendi otokontrolümüzde sağlayacak bir sistem yapmaz isek eğer, tıpkı o genelge çıktığında nasıl o genelgeyle ilgili istihdam alt komisyonunda bize ifade ettiler, evet, böyle bir genelge çıktı ama bugüne kadar işte şu, şu, şu gerekçelerle, ben başında olmama rağmen hiçbir şey olmadı itiraf eden bir yapı da vardı bürokrasi kanadında. Dolayısıyla, bütün bu bölgeler bittikten sonra mevcut raporu elimize alıp altı ay sonra ne aşamadayız, bir yıl sonra ne aşamadayız, görev süremiz devam ettiği müddetçe bitirdiğimizde en azından oradaki farkındalığı ve artıyı da görmüş olacağız. Bence bunu Komisyon olarak bir sistematige bağlamalıyız.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkürler.

Gönül Şahkulubey, buyurun.

GÖNÜL BEKİN ŞAHKULUBEY (Mardin) – Ben de özellikle katılan ve mazeretlerinden dolayı da katılamayan arkadaşlarımıza da teşekkür ediyorum.

Tabii, öncesinde de çok güzel toplantılar olmuştu. Ev sahipliği yapan arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz ama gerçekten bu toplantılar illerde farkındalık yapmak açısından çok önemli ve bölge illeri açısından da ufaktan da bir yarış oluşturuyor hissi oluştu, bunu bu yapmış, ben de yapayım diye. Bunların tabii inşallah bütün bölgeleri bitirme zamanımız olur. Bitirdikten sonra da belli aralıklarla da takibi, Tülay Hanım'ın dediği gibi, çok önemli. Hani yaptık, bıraktık gibi değil de belli aralıklarla ne durumdayız, iyileşmeler var mı gibi takibi bence de çok güzel olur.

Tekrar herkese de teşekkür ediyorum ben ve en kısa zamanda tekrar Mardin'e bekliyoruz.

BAŞKAN – Teşekkürler.

Sayın Gürkan, buyurun.

FATOŞ GÜRKAN (Adana) – Teşekkür ediyorum Başkanım.

Ben de Adana programına katılan tüm arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum. Özellikle, tabii, Mardin'den sonra yorgun olmalarına rağmen bütün arkadaşlarımız katılmaya çalıştı. Nedret Hanım'a özellikle teşekkür etmek istiyorum, Ankara'ya toplantıya gelip tekrar Adana'ya geldi, çok teşekkür ediyorum.

Komisyon üyesi arkadaşlarımız illeri bire bir takip edemiyor ama biz sonraki yansımalarını çok yakından takip ediyoruz. Gerçekten toplumda bilinç oluşması anlamında önemli. Zira, bizim Komisyonun adını dahi bilmeyen bürokrat dahi var. O nedenle, bu tür toplantıların daha sonra basında yer alması, medyada yer alması ve konuşulması sivil toplum örgütlerince de önemli. Yalnız biraz daha geniş kapsamlı tutulması gerekir kanaatindeyim. Biz çünkü genelde bu çalışmalarımızı sanki kamudaki istihdam ve kamudaki sorunlar üzerinden yürütüyoruz gibi bir yansıma var. Bizim özellikle gittiğimiz illerdeki OSB'nin, sivil toplum örgütleri ve meslek örgütlerinin, meslek odalarının da verileri üzerinde de değerlendirme yapmamız aslında iyi olur diye düşünüyorum.

Ben katılan ve katılmayan tüm arkadaşlarımıza tekrar teşekkür ediyorum. İnşallah bir daha toplantı yapılır, biraz daha fazla zaman ayrılabilir. Tekrar bekleriz diye düşünüyorum.

Size de tekrar başsağlığı diliyorum, toplantımız hayırlı olsun diyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ederim.

Buyurun Sayın Acar.

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Efendim, çok teşekkür ederim.

Tabii, bir emek ürünü bu çalışma ve rapor.

BAŞKAN – Sayın Acar, rapora geçmedik daha. Rapora geçtiğimiz zaman isterseniz rapor... Arkadaşlar bölge toplantılarıyla ilgili söz aldılar.

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Bölge toplantılarıma ben katılmadım, o nedenle o konuda söyleyeceğim bir şey yok. Katılan arkadaşları kutluyorum. Çünkü çok yoğun bir ortamdan geçiyoruz, kolay değil, biz yetişemedik bir çoğuna. Ben İstanbul'daki toplantıya katılmışım, ondan sonrakilere katılmadım ama şunu söylemek istiyorum: Her zaman yöresel toplantılar yararlıdır, oranın havasını, oranın insanını tanımak, oradaki yurdun o parçasının nabzının nasıl attığını görmek açısından çok önemli buluyorum. O konuda yapılan toplantıların isabetli olduğu kanısındayım ben. Başka söyleyecek bir şey yok şimdilik.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ederim.

Sayın Tuncel...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Biz de bu bölge toplantılarına çok fazla katılmadık. Bunun çeşitli nedenleri var. Tabii, sanırım, Parlamentodaki sayımız da bu konuda etkili. Tabii, 1 üye var, başka alanlarda da olduğum için ben de sadece İstanbul'daki toplantıya katılmışım.

Bu bölge toplantıları tabii ki önemli, kadınlarla bire bir temas etmek ya da o bölgedeki sivil toplum örgütleriyle temas etmek, oradaki sorunları dinlemek önemli ama bir o kadar önemli olan da orada elde ettiğimiz ürünleri, sonuçta burası yasama süreci ve orada ortaya çıkan talepleri gerçekleştirebilecek işler yapmak... Çoğu zaman ne yazık ki sadece dinleyip kendimizi rahatlatan konumunda oluyoruz ve pratik anlamda çok fazla şey çıkmıyor. Biraz sonra raporu da görüşeceğiz, önemli şeyler elde edilmiş durumda ama önemli olan, bunların bir yasaya dönüştürülmesi ya da bir somut şeyin olması açısından... O açıdan, emek harcayan, bölge toplantılarına katılan arkadaşlara ben de teşekkür ediyorum. En azından bu emeğinin karşılığını almak açısından da bu önemli.

Dediğim gibi ama, çok yoğun katılmamış olsak da Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun hani yerelde böyle toplantılar yapması önemli. O açıdan ben de teşekkür ediyorum. Rapora dair de sanırım görüşlerimizi ifade edeceğiz.

BAŞKAN – Tamam, teşekkür ediyorum.

Şimdi, gündeme geçmeden önce yine Başkanlık sunuşlarında bizim daha önce Komisyonumuzun hazırlamış olduğu 2 tane alt komisyon raporumuz var; biri Anayasa, biri de mobbing'le ilgili. Bunların kitapçıkları elimizde tükendi. Bunların tekrar 150'şer adet basılması için Komisyonun kararını almam gerekiyor: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir. Teşekkür ederim.

Şimdi gündem maddesine geçiyorum değerli milletvekilleri.

Her alanda Kadın İstihdamının Arttırılması ve Çözüm Önerileri Alt Komisyon Raporu tamamlanmıştı. Öncelikle bu raporun hazırlanmasında katkı sağlayan alt komisyon üyesi arkadaşlarıma, başta Komisyon Başkanı Sayın Dilek Yüksel'e, Tülay Kaynarca'ya, Sayın Mesut Dedeoğlu'na, Sayın Sedef Küçük'e, Sayın Gürkut Acar'a, Sayın Gökçen Özdoğan Enç'e, Sayın Kemalettin Aydın'a ve Sayın Nurcan Dalbudak'a çok teşekkür etmek istiyorum.

Rapor hakkında üyelerimizi bilgilendirmesi için ben alt komisyon başkanımıza söz vereceğim. Alt komisyon toplantısını yaptı, alt komisyon üyesi milletvekilleri raporu oyladılar ve üst komisyona getirdiler. Bugün de üst komisyonda görüşlerimizi bu rapora dercedeceğiz ve ondan sonra da raporun kabulünü oylarınıza sunacağız.

Tekrar arkadaşlara teşekkür ediyorum ve sözü alt komisyon başkanımız Sayın Dilek Yüksel'e vermek istiyorum.

Buyurun Başkanım.

DİLEK YÜKSEL (Tokat) – Çok teşekkür ediyorum Başkanım.



Ben de konuşmama başlamadan önce 15/11/2012 tarihinde ilk toplantımızı yaptık, 10/04/2013 tarihinde de son dinleyeceğimiz katılımcıyı dinleyerek toplantımıza son verdik. Bu süreçte bizimle beraber çalışan çok kıymetli Cumhuriyet Halk Partisi Antalya Milletvekili Gürkut Acar'a, yine Antalya Milletvekilimiz Gökçen Özdoğan Enç'e, Denizli Milletvekilimiz Nurcan Dalbudak'a, Gümüşhane Milletvekilimiz Kemalettin Aydın'a, İstanbul Milletvekilimiz Tülay Kaynarca'ya, İstanbul Milletvekilimiz Sedef Küçük'e ve Kahramanmaraş Milletvekilimiz Mesut Dedeoğlu'na çok teşekkür etmek istiyorum.

18 oturum yaptık. Yaptığımız 18 oturumda, sivil toplum örgütü, kamu kuruluşu olmak üzere, 48 kurumla görüşmelerde bulunduk. Yaptığımız görüşmelerde Türkiye'deki mevcut durumun tespiti, bu mevcut durumda uygulamada karşılaşılan eksiklikler, bu uygulamadaki eksikliklerin giderilmesine yönelik çok değerli akademisyenlerimizi davet ettik ve bu akademisyenlerimizden hem Türkiye'deki durum tespiti ve çözüm önerileri hem de dünyadaki kadın istihdamıyla alakalı kıyaslamalı eni ne boyuna tartışma fırsatı bulduk. Ben çok değerli katılımcılara teşekkür etmek istiyorum.

Yaptığımız çalışmada yaklaşık 200 sayfalık bir rapor ortaya çıktı. Çıkan raporun bu konuda kadın istihdamında Türkiye'de ne yapılmış sorusunu ve ne yapılabilir sorusunu soracak olan herkesin kendine bir cevap bulabileceği bir rapor olduğuna inanıyorum. Bu anlamda, emek veren herkese de tekrar ve tekrar teşekkür etmek istiyorum.

Yaptığımız çalışmalarda biz 5 ana başlık altında önce Türkiye'deki durumun tespitiyle alakalı ayrıntılı kıyaslamaları, analiz çalışmalarını raporumuzda verdik. Onun peşinden "Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Çözüm Önerileri" ana başlığı altında 5 başlıkta önerilerimizi sunduk.

Birinci önerimiz, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusundaki çözüm önerileri; ikinci önerimiz, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusundaki çözüm önerileri; üçüncü önerimiz, eğitim alanındaki çözüm önerileri; dördüncü önerimiz, kadın girişimciliğin artırılması konusundaki çözüm önerileri ve beşinci önerimiz, kadın örgütlenmesinin güçlendirilmesi konusundaki çözüm önerileri olmak üzere 5 başlık altında ele aldık.

Burada yasal düzenlemelerde bekleyen kanunların olduğunu, ILO 5 kanunu Türkiye'de kadın istihdamının artırılmasının önünde bir engel olarak Komisyonumuza sundu ve biz de bunu çözüm önerileri kısmına koyduk. Öneriler kısmına baktığında milletvekili arkadaşlarımız ve bu konuda çalışma yapacak sivil toplum örgütlerimiz ya da kurumlarımız görmüş olacaklar.

Yine yaptığımız önerilerde 2010 yılındaki Başbakanlık genelgesinin kurumlar tarafından çok fazla altınının doldurulmadığını ve uygulamada bazı eksiklikler yaşandığını gördük. Bu konuda yaptığımız görüşmelerde bu konuda Komisyonumuzda dinlediğimiz görüşler esnasında da katkıyı sağladık ve yeni bir Başbakanlık genelgesi bu konuda çalışılıyor.

Önümüzdeki hafta Meclis gündemine gelecek olan Onuncu Kalkınma Planı'nın kadın istihdamına bakış açısı çok önemliydi. Bu konuda sizin başkanlığınızda, sizinle beraber Kalkınma Müsteşarımızla ve Bakanımızla görüşmelerde bulduk. Onuncu Kalkınma Planı'nda da kadın istihdamının önemli bir yer tutacağını ve bu konudaki bizim önerilerimizin de inşallah orada yer alacağını görüyoruz. O konuda da mutluluk duyuyoruz.

Tabii, kadın istihdamının düşük olmasındaki en büyük etken özellikle köyden kente göç eden kadınların kente geldiğinde köyde tarımda çalışan kadınların kente adapte olamayışına ve kentte işsiz kalmasına tanık oluyoruz. Bu konuda tarım iş kanununun acilen çıkması, bu konuda köyde çalışan, tarımda çalışan kadınların da kayıt altına alınması gerektiğini vurguladık.

Yine eğitimin çok önemli bir etmen olduğuna inanıyoruz. Bu anlamda, 81 ilde üniversitenin açılmış olmasının, özellikle üniversite eğitimi alan bayanların, kadınların istihdamda daha avantajlı olduğunu vurgulamak istiyoruz.

Sizlere dağıttığımız ilk şekilde sanıyorum orada bir madde olarak eksiklik var, onu düzelteceğiz. Birazdan Komisyonumuzun uzmanı arkadaş da bunu size okuyacak. Özellikle üniversite eğitiminin kadınların istihdama katılmasında önemli olduğunu ben tekrar burada vurgulamak istiyorum.

Yine, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi maalesef kadının direkt sorumluluk alanında görülen konuların kadınların istihdama katılmasının önünde engel olduğunu görüyoruz. İşte, bu konuda devlet olarak, mahalle kreşleri de dâhil olmak üzere, aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması konusunda çalışmaların yapılması gerektiğini yine Komisyonumuzun çözüm önerileri kısmında büyük bir başlık altında inceledik. Bu konuda bilinç dönüşümünün ve istihdama yönelik değil, sadece kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik dönüşümün gerçekleştirilmesi için ilköğretim çağından itibaren, hatta anaokulundan itibaren bu anlamda görsel, yazılı bilgi vermeye, eğitimle zihniyet dönüşümünün de sağlanması gerektiğine inanıyoruz.

Yine, kadın kooperatifleriyle alakalı bir kanun hazırlanıyor. İnşallah kadın kooperatifleri konusunda kadın kooperatiflerini sadece emekleme kısmında yürütmek değil, bir miktar yürürken de arkasında durmanın, destek olmanın gerekliliği de yine raporumuzda yer aldı.

Mikrokredi uygulamalarının bu Büyükşehir Kanunu'yla beraber, il özel idarelerinin kapatılmasıyla beraber yeniden gündemde olabilmesi için bir kanun değişikliği gündemde. Onu da burada vurguladık.

Nüfusu 50 binin üzerinde olan illerimizde kadın-erkek fırsat eşitliği masalarının kurulmuş olmasının, bu anlamda istihdama yönelik de bilinçlendirme açısından önemli olduğunu yine vurguladık.

Bütün bu yaptığımız çalışmaları milletvekili arkadaşlarımızla paylaştık. Bu konuda gerekli katkılarınız olursa onlardan da memnun oluruz. Çok geniş bir alan ama bu kadar ayrıntılı bir çalışmanın şu ana kadar Meclis bünyesinde yapılmadığı bir alandı bu alan. Bu anlamda akademisyenlerimizin

dünya örneklemesinden çıkarak önerileri, yine sivil toplum örgütlerimizin, kadın istihdamı alanında çalışan sivil toplum örgütlerinin yaptığı çalışmalar bu Komisyonumuzun raporunda yer aldı.

Doğum izniyle beraber doğum öncesi sekiz hafta, doğum sonrası 16 hafta olmak üzere bir önerimiz var, bunun da üzerinde sanıyorum görüşeceğiz, kabul olacak Komisyonumuzda. Avrupa Birliği uyum müktesebatı çerçevesinde “ebeveyn izni” dediğimiz konu Türkiye'nin gündeminde olmayan bir konuydu. Biz Komisyon raporumuza bunu da bir öneri olarak koyduk ve bu ebeveyn izni, doğum izni bittikten sonra anne ve baba arasında paylaşılmalı ki anne ve baba ortak bu izni kullandığında direkt kadın istihdam eden iş yerlerinin kadın yerine erkek tercih etmesinin önüne de geçilebilir diye bir öneri olarak yer aldı. Yasalarımıza hangi süratle geçer, hangi aşamada gündemde olur, onu bilmiyoruz ama bizim yaptığımız incelemelerde önemli bir yer tuttu.

Ben çok fazla vaktinizi almak istemiyorum çünkü bu raporu sizlere ulaştırdık, çözüm önerileri kısmını da ulaştırdık. Bu konuda katkı veren değerli milletvekillerime teşekkür etmek istiyorum. İnşallah ülkemizde kadın istihdamını artıracak düzenlemelere önderlik yapacak bir rapor olmuştur. İnşallah kadın istihdamı artar, kadınlarımızın ekonomik olarak güçlenmesiyle, daha güçlü bireyler hâline gelmesiyle kadınlarımızın önündeki engeller de kendiliğinden ortadan kalkar diye bir temennide bulunmak istiyorum.

Biz kooperatiflerle ve üniversite eğitimiyle alakalı konuda bir düzenleme ekledik buraya. Eğitim kısmını ben söyledim, kadın kooperatifleriyle alakalı kısımda bir düzenleme yapıyoruz. Onu da Komisyon uzmanımız şimdi sizlere okuyacaklar.

Ben inşallah hayırlara vesile olmasını diliyorum. Katkı sunan, sağlayan hem sivil toplum örgütlerimize hem akademisyenlerimize hem kamu kurumlarında artık bu zihniyet dönüşümünün farkına varmak zorunda kalan kamu bürokratlarımıza hem de Komisyon üyesi değerli milletvekili arkadaşlarıma tekrar teşekkür ediyorum, sağ olun diyorum.

BAŞKAN – Ben de teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Şimdi, kadın istihdamının artırılmasına yönelik çözüm önerilerini isterseniz uzman arkadaşımız okusun. Bu önerileri bir topluca dinledikten sonra ya da başlık başlık dinleyip o arada önerileri içine alıp o şekilde devam edelim.

Söz sizde, buyurun.

KOMİSYON UZMANI – İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Konusundaki Çözüm Önerileri:

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 15'inci maddesinde belirtilmekte olan işverenin çalışanlarına yönelik kreş açması için “150'den fazla kadın çalışan” şartı değiştirilmeli, bunun yerine “200 çalışan” ifadesi getirilmelidir.

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde "4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalı kadının, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri borçlanabileceği" hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu kanun maddesinin açıklığa kavuşturulması amacıyla çıkarılan Sosyal Güvenlik Kurumunun 2010/106 sayılı "Hizmet Borçlanma İşlemleri" konulu Genelgesi'nde kadın sigortalıların doğum nedeniyle çalışmadıkları en fazla iki defa olmak üzere ikişer yıllık süreleri borçlanabilmeleri için, sigortalının doğumdan önce 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında tescil edilmiş olması ve adına kısa ya da uzun vadeli sigorta kolları yönünden prim ödenmiş olması gerekmektedir. Bu durumda doğumdan önce sigortalı olan kadınlar doğum borçlanmasından yararlanabilirken, doğum sonrası istihdam edilip sigortalı olan kadınlar önceki doğumları için bu haktan yararlanamamaktadırlar. Bu durum, Anayasa'nın 10'uncu maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir.

Belirtilen hususlar çerçevesinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi aşağıdaki biçimde değiştirilmelidir:

"a) Kanun gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının doğumdan önce veya doğum sürecinde sigortalı olup olmadığına bakılmaksızın iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla bu sürelerde sigortalı olarak çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri."

Ayrıca yukarıda belirtilen düzenleme, 4/B'li esnaf ve sanatkâr kadın sigortalıları da kapsamalıdır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 41'inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde yapılacak değişiklikle doğum borçlanmasından yararlanacak kadının 2' den fazla doğum yapması hâlinde de doğum borçlanması hakkından yararlanması, Anayasa'nın eşitlik hükmünün bir gereği olarak, uygulamaya konulmalıdır.

Ebeveyn izni düzenlemesi AB'de olduğu gibi tüm sosyal tarafların katılımıyla ele alınmalı, ayrıca kadınların iş gücüne katılımı önündeki engellerin kaldırılması amacıyla 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 177 sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi, 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi, 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi onaylanmalıdır.

Esnek istihdam ve çalışma modelleri mucize çözüm olarak görülmemeli, tam zamanlı ve sürekli istidam biçimine geçici ve ikincil bir alternatif olarak ve gerekli sosyal güvenceler sağlanarak uygulamaya konulmalıdır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele ve istihdamda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla çalışan annelerin prim ödeme gün sayısı aralıkları ile orantısız bir biçimde birer hafta artırımlı olarak doğum izni kullanabilmeleri sağlanabilir. Doğum izinleri süresinde yapılacak düzenleme ile doğum öncesi sekiz, doğum sonrasında on altı haftadan az olmamak üzere doğum izni süreleri yeniden düzenlenmelidir.

Çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesine "İşçinin, eşinin doğum yapması ve evlat edinmeleri hâlinde, isteği üzerine 10 gün babalık izni verilir" hükmü eklenmeli, böylece erkek memurlara tanınan bu haktan işçilerin de yararlanmasının önü açılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Askerlik ve kanundan doğan çalışma" başlıklı 31'inci maddesinin başlığına "doğum" kelimesi eklenmeli ve söz konusu kanunun başlığı "Doğum, askerlik ve kanundan doğan çalışma" olarak değiştirilmelidir. Ayrıca, söz konusu kanunda yer alan "Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde" ifadesinden hemen sonra gelmek üzere "doğum yapan işçiler ise doğum izni olarak kullandıkları sürenin bitiminde" ifadesi eklenmeli, kadınların doğum sebebiyle hak kaybına uğramalarının önüne geçilmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104'üncü maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74'üncü maddesinde çalışan annelere verilen emzirme izinleri arasındaki ayırım giderilmeli ve eşit süreler öngörülmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 83'üncü maddesinde yapılacak düzenleme ile doğum yapan kişilerin doğum izninde geçen süreleri, tıpkı erkeklere askerlik yaptıklarında tanındığı gibi, kademe-derece ilerlemesi kapsamında değerlendirilmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mazeret izni" başlıklı 104'üncü maddesinde yapılacak düzenleme ile doğum yapan memurlara doğum öncesi 8 hafta, doğum sonrası 16 hafta olmak üzere toplamda 24 haftadan az olmamak üzere verilecek doğum izni süreleri yeniden değerlendirilmelidir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Doğum yardımı ödeneği" başlıklı 207'nci maddesinde yapılacak düzenleme ile anne ve babanın her ikisinin de devlet memuru olması durumunda yapılacak ödemenin babaya değil, eşlerin talebine bağlı olarak taraflardan birine verilmesi sağlanmalıdır.

İllerde kadınlara yönelik mikro kredi uygulamasından sorumlu olan vali yardımcılarının bu konuda daha etkin çaba sarf etmesi sağlanmalı, ayrıca kadın konusundan sorumlu olan vali yardımcıları, kamu kurumlarının il temsilcilikleri arasında eş güdümün sağlanması amacıyla koordinasyon görevini üstlenmelidir.

İstihdam güvencesi ve sosyal güvenlik hakları sağlanmak koşuluyla esnek çalışma modelleri tam zamanlı çalışmayla birlikte alternatif olarak değerlendirilmelidir.

Özel sektörde çalışan kadınların doğum sonrasında işe dönüşleri garanti altına alınmalı, bu durumun aksi yönünde gerçekleşen olaylarda etkin bir denetim sağlanmalıdır. Özellikle doğum sonrasında işe dönüşlerde işverenin performans düşüklüğü gibi gerekçeleri öne sürerek kadının işten çıkarıldığı durumlarda iş müfettişlerince etkin bir şekilde soruşturma yapılmalı ve bu konuda işverene yönelik gerekli yaptırımlar uygulanmalıdır.

Özellikle doğum sonrası işe dönüşlerde kadın çalışanlara rehberlik edecek ve esnek çalışma taleplerini değerlendirecek irtibat birimleri oluşturulmalıdır.

Çalışan kadınların çocuklarının bakımıyla ilgili kaygılarını gidermek amacıyla kurumların kreş hizmeti vermeleri sağlanmalıdır. Kreş hizmeti sunamayan kurumlar da bu konuda annelere ekonomik destek verici düzenlemeler geliştirmelidir.

Çocuk bakım sebebiyle iş gücü piyasasından uzaklaşan kadınlara yönelik çocuk bakım teşviki getirilmelidir. Bu teşvik, istihdam edilen kadınlara sadece çocuk bakım hizmeti alabilmeleri için verilebileceği gibi, bu alana yatırım yapacak girişimcilere de verilebilir.

Gerekli yasal düzenlemeler ve standartlar getirilmek şartıyla mahalle kreşleri kurulmalı, kadın kooperatiflerinin bu alanda hizmet üretebilmesi için ilgili taraflarla bir araya gelinerek çalışma yapılmalıdır.

Mevzuatta, çalışan kadınların çocukları için emzirme odasının, kreş hizmetinin sağlanmasından işverenleri yükümlü tutan düzenlemeler mevcuttur. Kamu ve yerel yönetimleri de bu hizmetin sunumuyla yükümlü tutan düzenlemeler yapılmalıdır. Tüm düzenlemelerde, yaptırımlar yerine teşvik unsuruna ağırlık verilmelidir.

İşverenlere yönelik getirilecek teşviklere kreş, çocuk bakımevleri ve okul öncesi eğitim hizmetleri dâhil edilmeli ve bu alanda 1, 2, 3, 4 ve 5'inci bölgelerde yatırım yapanların 5'inci bölge desteklerinden faydalanması sağlanmalıdır.

AB müktesebatıyla uyum çerçevesinde, hem annelerin hem de babaların belirli bir dönemi devredilmemek üzere ebeveyn iznini kullanabilmesi yönünde gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

5510 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin (c) bendi uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç) sigorta kapsamı dışında bırakılmıştır. Sürekli olarak çalışanların tam olarak kimleri ifade ettiği netliğe kavuşturulmalı, mevzuatta sürekli çalışma ve kısmi süreli çalışma ayırımına yer verilmeli ve bu yönde bir tanımlamaya gidilmelidir.

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusundaki Çözüm Önerileri:**

2010/14 sayılı kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması konulu Başbakanlık Genelgesi'nde, öncelikle kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere, tüm bakanlıklarda

müşteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılması, ayrıca bir birime kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin görev verileceği hükmüne yer verilmiştir. Bu kapsamda, genelge gereğince kamu kurumlarında cinsiyet ayrımcılığı iddialarını ele alacak birimler oluşturulmalıdır.

Karar alma mekanizmalarında ve özellikle kaymakamlık gibi mesleklerde kanun önünde bir engel bulunmamasına karşın "cam tavan" olarak ifade edilen sorun sebebiyle, kadınlar bu alanda tercih edilmemektedir.

Bu sebeple, söz konusu alanlarda kadınlara yönelik pozitif ayrımcı önlemler geliştirilmeli, kaymakam adayları arasında daha fazla kadına yer verilmelidir.

5393 sayılı Belediye Kanunu'nun ihtisas komisyonlarını düzenleyen 24'üncü maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurulması zorunlu komisyonlara "Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu" ifadesinin eklenmesi, ayrıca il ve ilçe belediyeleri ile nüfusu 50 binin üzerinde olan belediyelerde bu komisyonların kurulması zorunlu olmalıdır.

Ayrıca, 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'nun ihtisas komisyonlarını düzenleyen 15'inci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan kurulması zorunlu komisyonlara "Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu" ifadesinin eklenerek, bu komisyonların kurulması zorunlu hâle getirilmelidir. Nüfusu 50 binin altında olan belediyelerde de kadın erkek komisyonlarının kurulması sağlanmalıdır.

Temizlik, yemek yapma gibi ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerin sadece kadınların sorumluluğunda olan işler olarak algılanmasının engellenmesi için spot filmler çekilmeli, ilköğretim çağından başlayarak bu yönde eğitimler verilmelidir.

Yeni anayasa hazırlama çalışmalarında kadınların hiçbir şekilde dezavantajlı gruplar arasında yer almaması sağlanmalı, kadın olmanın bir dezavantaj olarak algılanmasının önüne geçilmelidir.

Başta kamu olmak üzere, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarında çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitlik politikaları gibi konularda farkındalıklarını arttıran programlar uygulanmalıdır.

İşe alma kriterleri ve terfi uygulamalarının toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısıyla gözden geçirilmesi konusunda farkındalık geliştirilmelidir.

Sosyal yardım politikalarının belirlenmesinde toplumsal cinsiyet ayrımının yarattığı geleneksel iş bölümü modellerini destekleyen uygulamalardan kaçınılmalıdır.

İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz konusunda toplumdaki bilinç artırılmalı, bu konuda çıkan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan hükümler konusunda farkındalık artırılmalıdır.

Tarımda çalışan kadınların sigorta kapsamı altına alınması için prim ödemelerinde devlet desteği sağlanmalı, tarım iş kanunu toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek çıkarılmalı, kadınlar prim teşviklerinden yararlanmak için cesaretlendirilmeli ve bölgesel farklılıklar dikkate alınmalıdır.

#### Eğitim Alanında özüm Önerileri:

Meslek liselerinde okuyacak kız çocukları, biçki, dikiş, sekreterlik gibi geleneksel alanlara değil, bilgisayar ve bilgi teknolojileri gibi günümüzde yoğun olarak talep gören alanlara yönlendirilmelidir.

Okullarda okutulan ders kitaplarındaki cinsiyetçi ifadelerin giderilmesi amacıyla son dönemlerde olumlu çalışmalar yapılmakla birlikte, bu konuda gösterilen hassasiyetin devamı sağlanmalı, okullarda okutulacak kitaplara karar veren birimlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilmelidir.

Kadınların eğitimin tüm aşamalarına erişimi sağlanmalıdır, ancak özellikle meslek liselerinde verilen eğitimin iş gücü piyasasının talepleriyle bağlantısı iyi kurulmalı, meslek lisesi mezunu kadınlar arasında görülen yoğun işsizliğin önüne geçilmelidir.

Eğitim sisteminden başlayarak, cinsiyete dayalı iş bölümü yaklaşımını ortadan kaldıracak önlemler alınmalı, "toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramı okul öncesi ve ilköğretimden itibaren müfredatın bir parçası olmalıdır. 81 ilde üniversitelerin kurulmuş olması kızlarımızın üniversite eğitimi almasında bir avantaj olup, bu konuda kızlarımız desteklenmelidir. Kadınların istihdama katılmasında üniversite eğitiminin önemli olduğu tespit edilmiştir.

#### Kadın Girişimciliğinin Artırılması Konusundaki özüm Önerileri:

2008 yılında kadın istihdamının artırılması amacıyla getirilen teşviklerin sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla, söz konusu uygulamaların etki değerlendirme analizlerinin yapılması ve ortaya çıkan sonuçların kamuoyuyla paylaşılması yararlı olacaktır.

2012 yılında yapılan düzenlemeyle kapatılan 30 il özel idaresinin yoksullukla mücadele kapsamında kadınlara sağladığı mikro kredi uygulamalarının, belediyeler bünyesinde oluşturulacak yeni birimler altında yeniden verilmesi sağlanmalıdır.

Mevcut uygulamada KOSGEB, girişimci olmak isteyen kişilere sağlayacağı kredileri, işletmenin kuruluşu için yapılan harcamalardan sonra yaklaşık üç dört ay sonra vermektedir. Bu durumda, girişimci olmak isteyen kadınlar kuracakları işletme için KOSGEB'den kaynak temin edememektedir. KOSGEB, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık uygulayarak, girişimci olmak isteyen kadınlara firmanın hemen kuruluş sürecinde kaynak tahsis etmelidir.

KOSGEB'in mevcut uygulamasına göre, girişimci kredilerinin verildiği sektörler arasında eğitim sektörüne yer verilmemiştir. Özellikle çocuk bakım hizmeti konusunda işletme kurmak isteyen kadınlara kaynak sağlamak amacıyla, KOSGEB'in desteklediği sektörlerde eğitim sektörüne de yer verilmelidir.

Kadın girişimcilerin kendi aralarında iletişimi sağlayabilmeleri, nasıl girişimci olunacağı ve bu konuda nelerin gerekli olduğu gibi konuları paylaşabilmeleri için İnternet üzerinden (KOSGEB'e



bağlı olabilir) bir ağ kurulmalı, bu ağda girişimci kadınlar deneyimlerini ve sorunlarını birbirleriyle paylaşabilmelidir.

Ulusal bütçenin hazırlanması sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi dikkate alınarak bütçeler oluşturulmalıdır.

İŞKUR ve KOSGEB'in girişimci olmak isteyen kadınlara verecekleri eğitimlerde iş birliğine gidilmeli, İŞKUR'un ya da KOSGEB'in vereceği eğitimlerin devamında işletme kurmak isteyenlere finansal kaynak sağlanmalıdır.

Kadın kooperatiflerinin sürdürülebilir olması için, kamunun mekân ve benzeri altyapı ihtiyaçları konusunda destek sağlanmalı, kadın kooperatiflerinin kurulması aşamasındaki mevcut zorluklar ve masraflar ortadan kaldırılmalı ve vergi konusunda kolaylaştırıcı yeni mevzuat düzenlemeleri yapılmalıdır.

Yönetiminde kadın oranı fazla olan şirketlere teşvik verilmelidir.

Kadın girişimciliğini inceleyip takip eden kurumlar bazında oluşan çalışma grupları üst düzey bir kurulda belirli periyotlarla toplanmalı, edinilen bilgiler bu kurulda paylaşılmalı ve çalışmalar koordine edilmelidir.

Kadınların uluslararası piyasada da kendilerine yer bulabilmeleri amacıyla, MEB, İŞKUR ve KOSGEB arasında yapılacak iş birliğiyle, girişimci kadınlara yönelik yabancı dil kursları, uluslararası ticaret ve pazarlama alanlarında seminerler düzenlenmelidir.

Kadınları girişimcilik yönünden cesaretlendirebilmek amacıyla pozitif ayrımcılık uygulanarak özel teşvik ve destek paketleri hazırlanmalı, bu çerçevede KOSGEB destekleri artırılmalı, TESKOMB aracılığıyla, kadın esnafa verilen kredinin sübvansiyon oranı artırılmalı, özel vergi indirimleri veya muafiyet ve istisnaları getirilmelidir.

Kadın girişimcilerin banka kredileri almalarında kolaylıklar sağlanmalıdır.

Kadın girişimcilerin SGK prim ödemelerinde kolaylıklar sağlanmalıdır.

Kadın Örgütlenmesinin Güçlendirilmesi Konusundaki Çözüm Önerileri:

İş kolu esasına göre örgütlenmenin esas alındığı Sendikalar Kanunu'nda gerekli değişiklikler yapılarak, ev işçisi olarak çalışan kadınların da sendika kurmaları sağlanmalıdır.

Sendikalar mevzuatı, ev eksenli çalışma gibi farklı çalışma türlerinin de sendikal örgütlenme kapsamına dâhil olabilmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Kadın kooperatiflerinin ürettiği yöresel ürünlerin (takılar, seramikler ve benzeri) turizm alanlarında satışının yapılabilmesi için Kültür ve Turizm Bakanlığına ait satış yerleri kullanıma açılmalı, ayrıca bu konuda kalkınma ajanslarıyla ortak çalışmalar yürütülmelidir.

BAŞKAN – Evet, teşekkür ederim.

Şimdi, raporla ilgili söz almak isteyen üyemiz Sayın Tuncel'e söz veriyorum.

Buyurun.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Teşekkür ederim Başkan.

Ben, öncelikle emeği geçen tüm arkadaşlara teşekkür ediyorum, gerçekten çok önemli bir rapor olmuş, hepsini izleyemedim doğrusu, sadece “Öneriler” bölümüne bakabildim, biraz elime geç ulaştı, ama genel olarak “Öneriler” bölümüne yansıyan oldukça önemli şeyler var. Ben birkaç önerinin altını çizmek istiyorum, yani kendi önerilerimi de ifade edeceğim katkı sunmak açısından.

Şimdi, bu özellikle birinci bölümde iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması konusundaki çözüm önerileri, burada 150’den fazla kadın şartının kaldırılmış olmasının önemli olduğunu düşünüyorum, 200 kadın diye, ama bu 200 rakamı çok fazla, çünkü genel olarak...

CANAN CANDEMİR ÇELİK (Bursa) – 200 çalışan.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Biliyorum 200 çalışan, genel olarak, onun için söylüyorum, 200 çalışan çok fazla, çünkü daha küçük iş yerleri var, yani her yerde bu kadar büyük şeyler yok, bunun yapılacaksa 150 işçi diye, yani kadın şartının kaldırılmasını pozitif olarak görüyorum ama sayının da biraz düşürülmesi gerektiğini... Biz daha önce bir kanun teklifi vermiştik, 50 kadın çalışan diye sınırlandırmıştık. Ya öyle yapalım, yani 50 kadın çalışan diye sınırlandıralım ya da sayıyı 150’ye düşürelim, çünkü burada iş yerleri çok kurnazlık yapıyor bu işlerde, daha çok, işte, 200’se 199’da bu işi bırakıyor kreş açmamak için, yani 150’yse de benzer şey olacak ama, bir bu, bir de zorunluluk olması önemli.

Tabii, önerilerime geçmeden önce şunun da altını çizmek istiyorum. Sonuçta, biz, bu Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ne yazık ki şöyle, yasa yapamıyoruz, yani biz burada daha çok öneride bulunuyoruz ve bu kendisi çok sorunlu bir durum. Aslında başından beri hep itiraz ettik, burası, bu tip, mesela bu önerileri keşke kanun olarak Genel Kurula indirebilsek. Şimdi, biz sadece öneriyoruz. Nereye öneriyoruz? Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına, işte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, Çevre Bakanlığına. Bunun kendisi çok sorunlu bir iş ve aslında, belki bu Komisyonunda da yer alabilir, bütün bu... Mesela şeyde de var, denetlenmesi yok, eşitlik perspektiflerini kim uygulayacak, belli değil. Biraz sonra önerilerimi sunacağım ama, bu konuda, bu çok sorunlu bir durum, yani dolayısıyla buradaki emek, çaba aslında bir şekilde boşa gidiyor diye düşünüyorum, yani biraz da diğer bakanlıkların ya da komisyonların insafına kalıyor. Öyle, yani burada sadece öneri sunmuş oluyoruz, ana komisyon olmamasını da bu vesileyle bir kez daha eleştireyim, çünkü burası asıl, ana komisyon olmalı ve bunun için de önümüzdeki dönem olabilir, bir iş yapmamız gerekiyor. Yani biz eşitlik bakanlığı kurulması gerektiğini hep söyledik, bu meselenin biraz buradan, sadece kadın erkek eşitliği değil, her alanda yaşanan ayrımcılığın giderilmesi açısından da aslında ya da etnik olarak, cinsiyet kimliği olarak yaşanan bu ayrımcılığın giderilmesi açısından da bir eşitlik bakanlığına ihtiyaç var. Mesela İsveç örneğinde böyle bir eşitlik bakanlığıyla bu iş yapılıyor, her türlü ayrımcılığa karşı orada bir çalışma yürütülüyor. Yani eşitlik bakanlığının birimleri olabilir, kadın erkek eşitliği, ne bileyim, etnik kimlik ya da inanç kimliği, mesela bu tip alanlarda da aslında çok ciddi sorunlar yaşıyoruz ve bu ciddi bir sorun,

yeri gelmişken bunu ifade edeyim. Ama dediğim gibi bu konuda sadece öneride bulunabiliyoruz ya da bizim kanun teklifimiz var, muhtemelen buradaki milletvekili arkadaşlarımızın kendi durduğu noktada kanun teklifleri var ama bu sadece bir milletvekilinin faaliyeti olarak şey yapıyor. Oysa bunlar kadınlar açısından çok hayati işler, yani bu kadar iş yaptık, emek harcadık, bu kadar insan dinledik, akademisyen dinledik, şeyleri yaptık, bunun altını çizelim.

Yine bu önemli bir şey, bu 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi'nin onaylanması meselesi. Mesela bu konuda belki bir kampanya mı yürütelim, yani bilmiyorum siz daha çok iktidar partisiniz ve Hükümetin bu sözleşmeyi imzalaması gerekiyor. Bu konuda, Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu olarak belki bir açıklama yapıp... Çünkü şöyle, tasfiye şeyinde, yani sadece biz öneriyoruz, ama bunun yapılmasının ne kadar önemli olduğunu ifade edelim, belki...

BAŞKAN – Altyapısı çalışıyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet, biliyorum, daha önce bir toplantı yapmıştık ama, artık bunun imzalanmasının ben önemli olduğunu düşünüyorum.

BAŞKAN – Altyapıyı hazırlamadan imzalamak da çok doğru bir şey değil, onun için altyapısı hazırlanıyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yine, bu “İllerde kadınlara yönelik mikro kredi uygulamalarında sorumlu olan vali yardımcılarının bu konuda daha etkin çaba sarf etmesi sağlanmalı.” diye ifade edilmiş ya, orada ayrıca kadın konusunda sorumlu olan vali yardımcılarını. Şimdi, bu kadın konusunda sorumlu vali yardımcısı deyince, genelde bizde valilerde hiç zaten kadın yok, vali yardımcılarının hiç kadın olduğunu düşünmüyorum, dolayısıyla biz böyle bir öneri sunacaksa, vali yardımcılardan birisi kadın olsun -valiler de kadın olabilir o ayrı bir şey ama- bunun böyle bir şartının olmasını... Kadından sorumlu bir erkeğin olması, hele 21'inci yüzyılda, hele kadın erkek eşitliği meselesinde bu kadar çalışırken çok abes kaçan bir durum ve ben buna ek bir öneri, yani vali yardımcılardan birisinin mutlaka kadın olması meselesinin sağlanması konusunda, hatta bunu, işte, dediğim gibi aslında merkezden yere kadar yapmak gerekir. İşte, o eşitlik bakanlığı tam da bu noktada daha anlamlı oluyor, buradan yere kadar bu şeyi yapmak iyi olur diye düşünüyorum, ama biz buna ek bir öneri yapalım. Yani vali yardımcısı kadından sorumluysa, bir erkeğin kadından sorumlu olması mümkün değil, o yüzden eğer tanımı buysa kadından sorumlu vali yardımcısıysa -şimdi şey bende yok- onun mutlaka kadın olması konusunda özel bir vurgu yapalım diye öneririm.

Yine, ikinci bölüme ilişkin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusundaki çözüm önerileri. Yine burada da benzer bir durum var aslında, “Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılması, ayrıca bir birim kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin görev vereceği hükmüne yer verilmiştir.” diyor ya, burada da aslında eğer müsteşar yardımcısı olacaksa, bunun... Daha doğrusu şöyle, daha önce de biz toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme meselesinde de konuşmuştuk, özellikle yerel yönetimlerde kadın erkek eşitliği komisyonlarının kurulmasının zorunlu olması

mesesini, yani ayrı bir bakanlık olmayacaksa kadın erkek eşitliği meselesinde, belki bu bakanlıklarda böyle bir birimin kurulması konusunda bir öneride bulunabiliriz, sadece müsteşar yardımcılığı meselesinde biraz eksik kalıyor. Kaldı ki bu müsteşar yardımcısı yine kadın erkek eşitliğinden sorumlu olacaksa bunun da kadın olması, çünkü müsteşarlar genelde hep erkek oluyor zaten şey konusunda.

Yine, bu “kadın erkek fırsat eşitliği” diyor ya, biz hep bunu çok tartıştık. Mesele fırsatlardan eşit faydalanmamak meselesi değil. Ben bu konuda Türkiye'nin önemli bir yol aştığını, katettiğini de düşünüyorum aslında, asıl mesele eşitliğin olmaması meselesi. Siz eşit değilseniz fırsatlardan da eşit faydalanamıyorsunuz zaten, bu her gün önünüze yeni engel olarak geliyor. O açıdan bunun da yeniden düzenlenmesi, nasıl uygun olur bilmiyorum ama yeniden düzenlersek iyi olur diye düşünüyorum.

Yine, bu “Nüfusu 50 binin altında olan belediyelerde kadın erkek komisyonlarının kurulması.” denilmiş ya, “kadın erkek eşitliği” diye, o yerlerde bir kelime hatası, onu öyle düzeltirsek iyi olur.

BAŞKAN – Düzeltelim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – İkincisi, bu iş yerlerinde psikolojik taciz, mobbing ve cinsel taciz konusunda toplumdaki bilincin artırılması meselesi. Bu önemli bir konu. Biraz önce de siz bir oylama yaptınız, mobbinge ilişkin yapılan çalışmanın kitabının yeniden basılması meselesi.

Bu mobbing meselesi çok ciddi bir sorun ve en çok aslında mobbingden mağdur olanlar genelde kadınlar ya da LGBT bireyler. Onlar aslında daha mağdur, iş yerinde, kamuda, hatta çoğu zaman diyelim ki sol sosyalist güçler bile, hani daha çok kadın emeğinden, mücadeleden bahsetseler de mobbing meselesinde, oralarda bile bazen sorunlar çıkabiliyor. Ama burada şöyle bir sorun var: Burada Başbakanlık Genelgesi de sadece bir tasfiye şeyinde, yani bir yaptırım yok. Bu konuda da insanlar mobbinge uğradı diye başvuru yapıyor, altı ay çalışması gerekiyor zorunlu, kanıtlanması gerekiyor biliyorsunuz, bu kanıtlama çoğu zaman mümkün olmuyor ve bu dönemlerde çoğu zaman işten çıkartılıyor, yani çoğu zaman psikolojik olarak insanlar yıldırılıyor. Bu meselede de bizim ayrıca bir iş yapmamız, sadece buna uyma değil, bu konuda bir kanunun çıkartılması, gerçekten mobbingin yasaklanması konusunda ya da mobbinge maruz kalanlar değil, mobbing uygulayanlar açısından daha yaptırım gücü etkili olan işler yapmak gerekiyor, çünkü bu çok ciddi bir sorun gerçekten. Mesela bu her yerde var, üniversite eğitiminde de var, daha çok da kadınlar bu konuda mağdur olduğu için, mücadele de edemiyor, çoğu zaman uğradığı şeyin mobbing olduğunu da bilmiyor kadınlar, yani sonuçta patron işçi ya da öğretim görevlisiyse, okulda yaşadığı şeyin mobbing olduğunun farkına varana kadar iş işten geçmiş oluyor. Bunun bir de hukuksal şeyi var.

Tabii, burada şöyle bir sorun var, daha önce ben bir mobbing toplantısına katıldığımda orada da söylemişim. Kapitalist modernite öncelikle hastalıklar üretiyor, sonra kendisi bu hastalıklar çerçevesinde ona göre yeni bir sistem oluşturuyor. Şimdi, önce mobbing ortaya çıkıyor, sonra mobbinge mücadele etmek için onun sağlık ekibi oluşuyor, onun hukuki bölümü oluşuyor, yeni bir alan

oluşuyor aslında, yeni bir istihdam alanına da dönüşüyor burası, böyle bir ilginç bir boyutu da var tabii ki, ama bu sonuçta kapitalizm krizini birdenbire çözemeyeceğimize göre, var olan sorunları çözebilmek açısından, yani bu sadece Başbakanlık genelgesiyle yetinmeyiz, bu konuda bir çalışmayı ortak da yapabiliriz. Yani mesela ben bunu da öneriyorum, burada ortaya çıkan kanun önermelerimizi, buradaki milletvekilleri olarak ortak bir kanun teklifi hazırlayıp sunalım. Yani tek tek bireyler olarak değil de dediğim gibi kanun yapmadığı için, yani bir ana komisyon olmadığı için, ama biz bunu yapabiliriz, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu adına kanun teklifi düzenleyip, bütün üyelerin katılımıyla bunu sunabiliriz, bu da önemli diye düşünüyorum.

Yine bir sonraki madde, tarımda çalışan kadınların sigorta kapsamına alınması meselesi. Bu çok önemli bir konu ama, şöyle bir sorun var: Mevsimlik tarım işçileri meselesi. Daha dün Çorum'da bir Kürt yine silahlı saldırıya uğradı ya da linç şeyleri çok fazla oluyor. Mevsimlik tarım işçileri aynı zamanda başka başka sorunlarımızı da tabii hatırlatıyor bize. Yani Kürt sorununun çözümü tartışmalarını çok yoğun yaptığımız bir dönemde, daha çok Urfa'dan, Adıyaman'dan, Diyarbakır'dan genç kadın ve erkekler tarım işçisi olarak Ankara'ya, İzmir'e, Ordu'ya gidiyor ve burada çok ciddi toplumsal sorunlarla karşılaşiyor. Yolda zaten arabadan düşmüyorsa, ölmüyorsa, başına bir şey gelmiyorsa, sağ salım gidiyorsa, bu bir sorun, kamyon kasalarında, o kadar çok işçi ölümü var ki, ikincisi oraya gidince de başka sorunlarla karşılaşılıyor. Barınma sorunu var...

Bunun, mevsimlik tarım işçilerinin ayrı bir bölüme alınmasını öneriyorum ben. Mesela bu konuda, onlar için, yani sigorta şeyi nasıl yapılabilir bilmiyorum, bir altyapı çalışması yapmak gerekir ama, en azından mevsimlik tarım işçilerini ayrıca alsak iyi olur, çünkü mevsimlik tarım işçilerinin çok önemli bir kesimi çocuk ve kadın. Yani bu çok ciddi bir durum ve mesela çocuklar eğitimlerinden oluyor çoğu zaman, ikincisi kadınlar tacize uğruyor, tecavüze uğrayan çok vakalar var. Yani o kadar ciddi sorunlar var ki, ayrımcılık, cinsiyetçilik, onlar çok ayrı bir şey. Yine, mesela inancından dolayı, gittiği yerin durumuna göre, başörtülüyse, gittiği yer daha başka bir yere inancından dolayı baskıya uğruyor ya da Aleviyse Sünni tarafından... Yani o kadar ciddi sorunlar pratik sahada yaşıyor ki buna dair bir çalışma yapmak iyi olur.

Eğitim alanındaki çözüm önerilerine ilişkin önerim de burada onu kaçırmışım, "81 ilde üniversite var, artık kadınlar daha çok..."

BAŞKAN – Onun eklenmesi, bugün dağıtılan raporda yok ama...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yok değil mi?

Bu önemli tabii, ama bu konuda...

BAŞKAN – Öneri olarak sunuluyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Evet, bir öneri olarak sunulabilir.

Bence bu raporun eksikliklerinden birisi, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu olarak da Türkiye'de yaşanan siyasal gelişmelerden kendimizi uzak tutamayız, azade tutamayız. Dolayısıyla,

Türkiye’de çözüm süreci diye bir şey tartışılıyor Kürt sorununun demokratik ve barışçıl çözümü konusunda. Bu sorunun çözümünün temel konularından birisi ana dilde eğitim meselesi. Yani burada mesela bırakalım ana dilde eğitimi, seçmeli dil bile, yani hani Hükümet bu konuda sözde adım attığını düşünüyor, hani seçmeli dil, Türkçe dışındaki... İşte, arkadaşlar Mardin’e gittiklerini ifade ettiler, Mardin’i bilirler. Mardin, hem Kürt hem Arap hem Asuri Süryanilerin yoğun yaşadığı bir yer, hem orada Hristiyan inancı var -hani kültürel olarak söylüyorum- hem Sünni şeyi var, bu kadar kültürel zenginliği... Ve çok iyi ev sahipliği yaptığını söylediler Mardin’in, o konuda arkadaşlar şey yaptı. Ben Mardinli değilim ama orayı biliyorum, yani bölgeyi biliyorum, ama orada bile mesela insanların birbirini anlaması için bile ana dilinde anlayabileceği bir şey yok yani. Mesela bu aynı zamanda önümüzdeki dönemde çözüm sürecine de katkı sunacak işler yapabiliriz. Ana dilde eğitim meselesinin ben eklenmesini, dediğim gibi Türkiye’de Hükümetin seçmeli ders meselesini değerlendirip, en azından meslek okullarında, şurada, burada, kendi ana dilinde, Arapça ya da Kürtçe ya da neyse, hangi bölgedeyse, yani Mardin örneğinde orada daha çok Arapça ve Kürtçe konuşulduğu için söylüyorum, şeyin düzenlenmesi iyi olur diye düşünüyorum. Yani bunu sadece bir temenni olarak söylemiyorum, yani bu Türkiye’de toplumsal bir gerçeklik, bunu da, ana dil meselesini de eklersek iyi olur.

Bir yerde “kız” kelimesi kullanılmış, oraya not almışım, “kadın” diye genel olarak kullansak ya da “genç kadın” diye kullansak daha iyi olur diye düşünüyorum.

Son olarak da son “Örgütlenme” bölümüne ilişkin...

SAFİYE SEYMENOĞLU (Trabzon) – “Kız” güzel bir kelime, ne var bunda!

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Hayır, kötü bir kelime olduğu için söylemiyorum, ama feminist politika açısından çok eleştirilen... “Genç kadın” diyebiliriz. Hani ben aynı zamanda feminist bir milletvekili olarak hep bunu ifade ediyorum, dilimizi yeniden üretiyoruz, tüketiyoruz ve ben feminist politika açısından bunun aslında kadınlar açısından da “kadın” demenin daha uygun olduğunu düşünüyorum. Bunu tartışsak başka başka noktaları da değerlendiririz, gerek yok, “genç kadınlar” diye kullanabiliriz, yoksa “kız çocuğu” genelde kullanılan bir kavram, yani yoksa şey değil. Ama bu mesele, tabii, o da ayrı bir şey, isteyince geleneksel bir algı meselesini de beraberinde taşıyor.

Son, kadın örgütlenmesinin güçlendirilmesi konusundaki çözüm önerileri meselesi. Ben bu meselenin çok önemli olduğunu düşünüyorum, yani çok önemli öneriler var, ama şöyle bir sorun var, yani pratikte uygulanan, mesela örgütlü topluma çok iyi bakılmıyor aslında, insanların örgütlenmesine çok izin verilmiyor ya da şöyle bir eğilim var, benim dediğim gibi örgütleneceksin, örneğin muhalif örgütlenme, muhalif sendikalarda örgütleniyorsa insanlar daha çok mobbinge maruz kalıyor ve işten atılıyor falan. Burada örgütlenme özgürlüğü konusunda bu şey önemli ama burada kota uygulamasını koysak diye öneririm. Mesela bu sendikalar hep erkek sendikalar olmuş, gerçekten şimdi DİSK’e bir tane yönetici kadın geldi, sekreteri, KESK sözde kadın politikaları konusunda daha çok çalışan şey, TÜRK-İŞ te HAK-İŞ te hiç kadın yok. Bu çok ciddi bir sorun ve ben mutlaka bizim kota uygulamasını,

yani sendikalarda, iş kollarında, bütün iş kollarında kota uygulamasını, bu metnimizde yer, yüzde 30, yüzde 40, neyse, kota uygulamasını koymamız gerektiğini, ikincisi özellikle sendikaların toplu sözleşme döneminde de kadın temsilinin yapılması gerektiğini... Mesela Hükümet şöyle bir şey yapabilir, kadın temsili yoksa görüşmeyi reddetsin. Bu çok önemli bir durum, çünkü böyle olunca bu da bir yaptırım getiriyor. Mesela erkekler gidiyor, kendi arasında zaten erkekler adına konuşuyorlar, hani bu pozitif ayrımcılık yapılsın, kadınların sorunları da gündemleşsin, olmuyor öyle bir şey. Dolayısıyla, ben bu örgütlenme meselesine de böyle bir önerinin yapılması gerektiğini düşünüyorum.

Bir kez daha emeği geçen tüm arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum, elinize sağlık diyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum. Sağ olun.

Sayın Acar...

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Sayın Başkan, öncelikle rapora emeği geçen bütün arkadaşlarıma yürekten teşekkür ediyorum, çok güzel bir rapor olmuş, buradaki önerilerin hepsine katılıyorum, hepsi birbirinden değerli öneriler ve bu önerilerin hepsinin Komisyonumuz tarafından değerlendirilerek, ayrı ayrı kanun teklifleri biçiminde hazırlanarak Büyük Millet Meclisine sunulmasında yarar olacağı kanısındayım.

Öneriler doğru. Ben daha önceki taslak rapora itirazlarda bulunmuştum, o itirazların da bu son raporda göz önünde tutulduğunu gördüm, bu da beni ayrıca memnun etti, hazırlayan arkadaşlara bu konuda da teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlar, tabii, burada çeşitli toplantılara katılıyoruz, o toplantılarda çok değerli konuşmacılar ve uzmanlar bize bilgiler veriyorlar, onların ışığında ben de birkaç ek yapmak istiyorum.

Burada, özellikle kadın erkek fırsat eşitliği konusunda bütçeleme tekniği göz önünde tutulmamış bu raporda.

Şimdi, Avrupa'nın bütün ülkelerinde bu bütçeleme teknikleriyle ilgili yeni gelişmeler var. Yani genel devlet bütçesi hazırlanırken, bakanlıkların bütçesi hazırlanırken ve yerel yönetimlerin bütçesi hazırlanırken, kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusunda bir miktar para ayrılıyor.

Biz, burada hangi kanunları getirirsek getirelim hepsi bir yerde sonuçsuz kalıyor, çünkü o kanunların uygulanması paraya bağlı, bütçeye bağlı. Bu bütçede eğer bu ayırım yapılmamışsa, sizin hazırladığınız kanunlar da maalesef uygulanabilir olmaktan çıkıyor.

O nedenle, bizim burada özellikle bütçenin yapılması konusunda bir kanun teklifi hazırlamamız ve bütün yerel ve genel bütçenin hazırlanışında kadın erkek eşitliğinin sağlanması için bir bütçenin ayrılmasını sağlamamız gerekiyor.

Bakınız, "farkındalık yaratmak" diyor arkadaşlarımız. Değerli arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum, gerçekten kadın erkek eşitliği konusunda bir farkındalık yaratmak bile, toplumu o konuda uyandırmak, böyle bir olayın varlığını gündemine getirmek bile, ancak televizyon, radyo, basın yayın

kuruluşlarında, gazetelerde bir şeylerin basılmasıyla mümkün, o da bir paraya muhtaç. O nedenle, ben öncelikle bu bütçeleme teknikleri konusunda yüce Komisyonun dikkatini çekmek istiyorum...

BAŞKAN – Bütçeleme Komisyonumuzda bu konuda bir rapor hazırlanıyor, bir pilot uygulama başlayacak.

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Evet, buraya onu da eklersek iyi olacak. İstihdam da bunun içerisine girer. Çünkü siz bununla ilgili gerekli bütçeleme tekniklerini yapmazsanız istihdamda da yeteri kadar etkinlik sağlayamazsınız diye düşünüyorum.

Değerli arkadaşlar, diğer yandan, burada kadın sığınma evlerinin yapılması konusunda ve kreşlerin yapılması konusunda da çok değerli öneriler var, bunlara aynen katılıyorum. Yalnız bunların yapılması konusunda somut bir adım yok. Bence, bugün TOKİ, kayıtsız koşulsuz, tek başına bir imar kurumu olarak da, bir yapım kurumu olarak da ayakta ve Türkiye'nin en değerli arazileri kendisine verilmiştir. Türkiye'nin en zengin bütçeli kurumu hâline gelmiştir. TOKİ'nin, özellikle burada olduğu gibi, kreşlerin yapımında, kadın sığınma evlerinin yapımında ve kız çocuklarımız için, özellikle üniversitede okuyanlar ya da başka yerlerde okuyan kızlarımız için kız yurtlarının yapımı konusunda öncelik sağlaması gerekir. Yani TOKİ'nin konut yapımından önce veya stadyum yapımından önce bunları yapması gerekir bir devlet kurumu olarak. Bunları çok hızlı bir şekilde alıp yapması konusunda da ben raporda somut bir şey olmadığını düşünüyorum, onların yapımı konusunda TOKİ'nin devreye girmesi gerekir diye düşünüyorum.

Bir de burada eğitim alanıyla ilgili olarak da yine taslakta eksiklik var, sadece mesleki eğitim göz önüne alınmış. Kızlarımızın üniversitede akademik eğitim alması konusunda da önünün açılması gereken hususlar var, onlar eksik bırakılmış; bunun da tamamlanmasını diliyorum. Kızlarımızın akademik eğitim alabilmesi için ve okuyabilmesi için mutlaka tedbirler almak gerekiyor. 4+4+4 eğitim sistemiyle eskiden beş yıl olan ilkokulun dört yıla indiği, dört yıldan sonra kız çocuklarının artık okula gönderilmediği ve 2 misline yakın kızın artık okuldan uzaklaştığı gibi bazı istatistik veriler var. Bunları da Komisyonun değerlendirmesini diliyorum ve buna mutlaka çözüm bulunmasını ve akademik eğitimin yollarının da, sadece mesleki eğitimin değil akademik eğitimin yollarının da açılmasını diliyorum.

Emeği geçen herkese çok içten teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Söz almak isteyen?

Buyurun.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bir konu var. Bu istihdam meselesinde, özellikle başörtülü kadınların istihdamda yer alması meselesi de ciddi bir sorun. Türkiye'de hâlâ çözülmemiş bir konu biliyorsunuz. Bu meselenin de şey yapılması önemli. Bu Başkent Kadın Platformu falan da bir



araştırma yapmıştı. Hani, kadınlar okuyor, üniversiteye kadar gidiyor, sonra iş istihdama gelince evine gönderiliyor. Onu da raporda bir yerde şey yaparsak iyi olur diye düşünürüm yani.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

Başka söz almak isteyen arkadaşımız var mı? Yok.

Şimdi, Komisyona görüş veren arkadaşlarımızın görüşlerinin Komisyon raporunda yer alacak şekilde yani Komisyon üyesi arkadaşlarımızın görüşlerinin de raporda yer alacağı şekilde...

Sayın Acar, bir muhalefet şerhiniz var, burada da dile getirdiğiniz konular var. Aslında, oradaki konular buraya dercedilerek rapor hazırlanabilir, öyle de onaya sunabiliriz ya da “Ayrı vermek istiyorum.” dersiniz öyle de olabilir.

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Ben ayrıca kısa bir şey, özet olarak, bugün yaptığım konuşmaya da dayalı küçük bir ek sunayım size.

BAŞKAN – Ayrı bir şerh mi vermek istiyorsunuz?

GÜRKUT ACAR (Antalya) – Evet.

BAŞKAN – Sayın Tuncel?

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ben de biraz düzenleyip... Çünkü şöyle bir sorun oldu Sayın Başkan: Biz alt komisyonda olmadığımız için aslında görüşlerimizi çok fazla tartışmadık ama ben ona rağmen raporu oldukça olumlu buldum. Biz gördüğümüz eksikliklerin giderilmesi konusunda katkı sunmak istiyoruz doğal olarak. Her şeyi daha derli toplu yazıp hem arkadaşların da işini kolaylaştırmış oluruz, daha derli toplu yazıp vereceğiz.

BAŞKAN – Peki, tamam.

Sayın Yüksel...

DİLEK YÜKSEL (Tokat) – Başkanım, teşekkür ediyorum ben de.

Raporumuzun 2.(6) kısmında “Kadın istihdamının önündeki diğer sorun alanları” kısmında başörtüsünün kadın istihdamının önünde, özellikle kamu kurumlarında bir engel olduğu tespitlerimiz de var. Dinlediğimiz sivil toplum örgütlerinin bu konuda Komisyonumuza sunduğu durum tespiti de var, bizlerin de milletvekilleri olarak da arazide karşılaştığımız sorunlar da var. Bunun da bir engel olarak kadınlarımızın önüne çıktığını ben tekrar burada vurgulamak istiyorum. Bu konuyla alakalı sadece aslında kamuda değil özel sektörde de başörtülü kadınlarımızın başka alanlarda istihdam olanakları kapalı olduğu için kendi aralarında da, kadınlar arasında da bir adaletsizlik olduğunu da ben burada vurgulamak istiyorum ve tutanaklara girmesini istiyorum. Çünkü özel sektörde, kamuda ya da farklı alanda önünüz kapalı olduğu için bu rakamla burada çalışmaya mecbursunuz gibi bir algı da kadınlarımızın karşılaştığı arazideki durumlardan biridir. Bu da inşallah düzeltilmesi gereken bir konudur. Bunu da ben vurgulamak istiyorum.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Sayın Uslu...

ZEYNEP KARAHAN USLU (Şanlıurfa) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Bu mobing hususu gerçekten önemli. Bu konuda yapılan bir çalışmayı da bilgi olarak ifade etmek isterim, Sebahat Hanım belki öğrenmek ister. Başbakanlık genelgesi sözde kalmamıştır, bu genelge çerçevesinde bir yapı kuruldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde cumhuriyet tarihinde ilk kez Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturuldu ve sendikaların, Devlet Personelin, Türkiye İnsan Hakları Kurumunun katılımıyla bu konuda çalışan, şu anda kamu bünyesinde çalışan bir kurul var. Dolayısıyla hani o genelge sadece sözde kalmadı. İlk kez yani yaptırımını da olan...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Orada öyle bir kurul var ama pratik sorunları engellemiyor. Yasal süreç, mücadele süreci...

ZEYNEP KARAHAN USLU (Şanlıurfa) – Şöyle: Aslında o da çalışma kurulu kurulduktan sonra -ki bu yeni bir kurul- bunu gerçekleştirebilmek için somut hedeflere ulaşmak adına, öncelikli elbette her ülkenin her konuda olduğu gibi bir eylem planının hazırlanması gerekirdi, o plan yeni hazırlandı. 2014'e kadar bu durumu yönetmeye yönelik bir eylem planı hazırlandıktan sonra da bir psikolojik taciz, bilgilendirme rehberi de hazırlandı. Keza, Alo 170 de aslında yine bu Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun da çalışmaları kapsamında yani bir işyerinde çalışanların tüm sorunlarını aktarım takibinin yapılabileceği bir yapıyı da Türkiye kurmuş oldu. Bunun içerisinde psikolojik taciz de var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bu eylem planı yayınlandı mı?

ZEYNEP KARAHAN USLU (Şanlıurfa) – Evet, yayınlandı, alabilirsiniz. Rehber de yayınlandı. Keza Alo 170'in kuruluş felsefesindeki önemli bileşenlerden bir tanesi de buydu.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Şimdi, ben, şerhleri verebilmek için iki gün müddet veriyorum Sayın Vekilim.

Şimdi, redaksiyon yetkisiyle raporu oylarınıza sunmak istiyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Burada olan tüm arkadaşların oy birliğiyle kabul edilmiştir.

Gündemimizde görüşülecek başka bir madde olmadığından toplantıyı kapatıyorum.

Tüm Komisyon üyesi milletvekili arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

**Kapanma Saati: 16.39**