

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ
24

YASAMA YILI
3

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ

16 Nisan 2013 Salı

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ ALT KOMİSYONU
GÖRÜŞME TUTANAKLARI

16 Nisan 2013 Salı

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme hakkında (Devam)	1:25

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:25
Doç. Dr. Ahmet ÖZEN	1:7, 23:24
Mehmet ERGÜN (Şanlıurfa Belediyesi Strateji Geliştirme Müdürü)	7:9
Ayşegül ÖCALAN (Bursa Büyükşehir Belediyesi Kadın Erkek Eşitliği Birimi Sorumlusu)	9:15, 17:20, 21:23
Derya BULUT (Bursa Büyükşehir Belediyesi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı)	10, 12, 15, 19:20, 21:23
Sebahat TUNCEL (İstanbul)	16:20, 22:23, 24
Mustafa ŞAHİN (Komisyon Uzmanı)	20:21

Açılma Saati: 15.20

Kapanma Saati: 16.55

16 Nisan 2013 Salı
BİRİNCİ OTURUM
Açılma Saati: 15.20
BAŞKAN: Gönül BEKİN ŞAHKULUBEY (Mardin)

0

BAŞKAN – Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun “bütçeleme” başlıklı alt komisyonunun 16’ncı toplantısını açıyorum.

Bugün 3 tane konuğumuz var: Doçent Doktor Ahmet Özen, hoş geldiniz. Şanlıurfa Belediyesinden de Mehmet Ergün Bey. Bursa Büyükşehir Belediyesinden de Ayşegül Hanım ve Derya Hanım galiba, hoş geldiniz.

Öncelikle Ahmet Hocamdan başlayacağız.

Buyurun Hocam.

DOÇ. DR. AHMET ÖZEN – Teşekkür ederim.

Öncelikle bizi davet ettiğiniz için Komisyona teşekkür etmek istiyorum Başkanım ve katılımcılara hoş geldiniz demek istiyorum.

BAŞKAN – Biz teşekkür ederiz.

DOÇ. DR. AHMET ÖZEN – Şimdi, ben Prof. Dr. Kamil Hocamızla bir çalışma yapmıştım. Bu çalışma esnasında Komisyonumuz da beni davet ettiler. Daha önce hocamız geldiği için ben çalışmayı biraz daha farklı bir boyuta entegre etmek istedim: Mali yapıyı biz cinsiyete duyarlı nasıl adapte edebiliriz? Bir öneri şeklinde, tabii ki içinde de dikkate alınacak hususlar olabilir. Bunları bence tartışarak netleştireceğiz.

Şimdi, cinsiyete duyarlılık konusunda bugüne kadar çeşitli ülkelerin yaptığı çalışmalar var, muhtemelen hepimiz de bu çalışmaları daha önce incelemiştizdir. Baktığımızda, genellikle bu çalışmalar rapor tarzında şekillenmiş yani gerçek anlamda, fiilen, yoğun bir şekilde yaşanan bir yapı göremedim bugüne kadar yaptığım akademik çalışmalarda. “Peki, Türkiye’de biz nasıl bir çalışma yapabiliriz, neleri yapabiliriz?” dedim ve düşünce olarak böyle bir entegrasyon aşaması tasarlamaya çalıştım. Tabii ki bu tasarıda mutlaka eleştirilecek ya da gelişecek noktalar olacaktır.

Burada, benim üzerinde özellikle durduğum alan birinci alan, toplumsal farkındalık yaratmak. Yani siz toplumda farkındalık yaratamazsanız toplumu sistem içine katamazsınız. Daha sonra o süreç bir şekilde kendisi zaten gelecektir. Diğer aşamaları biraz daha sonra anlatırken üzerinde duracağım ama toplumsal farkındalık çok önemli.

Şimdi, kadın-erkek eşitliği diyoruz, Türkiye’de veya dünyada bununla ilgili çalışmalar var diyoruz ama ortak bir alan, ortak bir yapı bugüne kadar, benim gördüğüm kadarıyla kurulabilmiş değil. Muhtemelen bu Komisyonun da temel amacı zaten bunu sağlayabilmek. Ben de bununla ilgili, özellikle sivil toplum kuruluşlarıyla etkinliği arttıracak bir direkt hat önerisinde bulundum. Örneğin, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün doğrudan, bütün sivil toplum kuruluşları veya ilgili şahıslarla direkt ulaşabileceği bir hat olabilir yani anlık, 7/24 diyebileceğimiz bir hat şeklinde, konunun uzmanlarının muhatap alınabileceği bir hat kurulması bence sürecin başlangıcı için oldukça önemli. Tabii, bu belki kurumlar arası veya sivil toplum kuruluşlarıyla kamu arasındaki entegrasyon için ama bir de olayın toplum boyutu var. Burada, bence medyayı aktif kullanmak gerekiyor yani toplumun da bu konuda farkında olmasını sağlamak gerekiyor. Peki, bu nasıl olacak? Birçok kampanya yapıldı bugüne kadar, kız çocuklarının eğitimiyle ilgili kampanyalar yapıldı, bağışlar toplandı. Bence bu tarz çalışmalar bu konu üzerine yapılabilir. Medyayı aktif şekilde kullanmak gerek, örneğin, popüler isimleri bilhassa. Yani popüler isimlerle kampanyalar yapmak ve toplumda veya devlet anlayışında cinsiyet ayrımcılığının veya cinsiyet eşitliğini sağlayıcı politikalara yönelik çabalar gösterilmeye başlandığında, buna topyekun toplumun da katılması gerektiği konusunda toplumsal bir bütünleşmeyi sağlamak gerekir. Ayrıca, son dönemde çok yaygın bir uygulama var, kamu spotları. Bence kamu spotları çok doğru ve özellikle prime time’da yayınlanan kamu spotlarında, bilhassa bu konu üzerinde durulması şart. Bence bu şekilde toplumsal farkındalık konusunda bir başlangıç sağlanabilir.

Tabii, toplumsal farkındalıktan sonraki aşama bence kurumsal motivasyon. Şimdi, sonuçta kurumları yönetenler insanlar. Kurumların bir kültürü vardır ama bu kültür içinde aktif veya pasif görev alan birçok insanın da tabii ki kişisel görüşleri, kişisel değer yargıları vardır. Bu anlamda da kurumsal motivasyonu sağlamak açısından, bence kurumda çalışanları da kapsayacak bir sistemi oturtmak gerekir. Bu anlamda da öncelikle şuna baktım ben: Kurumsal motivasyon dediğimiz şeyden ne anlaşılması gerekir? Birinci olarak, kamu kurumlarında –ki birçok raporda da bunu gördük- kadın istihdamını arttırmak temel politika hedefidir. Bu doğrudur, bence de çok doğru ama bunun yanında bir de kurumsal hizmet sunumu ve kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği gidermek gerekir. Tabii, bu pozitif ayrımcılık olarak düşünülmemeli yani tam tersi de olabilir, bazen olabiliyor, bazı hizmet türlerinde kadınlara daha çok hizmet verilirken erkeklere verilmeyebiliyor. Buradaki olay dengeyi sağlayabilmek yani bir yönden fazla bir pozitif ayrımcılık değil. Başlangıç olarak bence kurumsal motivasyonla bunu ön plana çıkarmak gerek.

Peki, daha sonra ne yapılmalı? Bunlar başlangıcı. Burada benim önerim bir fon kurma konusunda. Peki, bu fon nedir ve neden bir fon kurmaya ihtiyaç var? Şimdi, Maliye Bakanlığı ve tabii ki işin diğer boyutu da Kalkınma Bakanlığı, kamu kurumlarına hizmet türleriyle bir ödenek vermekte. Bu hepimizin bildiği, cumhuriyetimizin başlangıcından beri geçerli olan bir durum ama prim dediğimiz, performansı destekleyici bir uygulama direkt Maliye Bakanlığı ödenekleriyle olmuyor yani

Maliye Bakanlığı zaten ödenek veriyor, Kalkınma Bakanlığı bu anlamda yatırımları destekliyor kendi politikaları çerçevesinde ya da ulusal politikalar çerçevesinde ama prim dediğimiz mekanizma, performansın destekleneceği bir mekanizma benim gördüğüm kadarıyla, tabii ki naçizane fikrim bu, henüz gerçekleşmiş değil. Bence böyle bir fon kurmak, bu sistemin işlerliğini arttıracak kilit noktalardan bir tanesi. Burada tabii, fon yönetim kurulu, fon değerlendirme kurulu veya denetleme kurulu şeklinde benim önerilerim var. Burada, fon yönetim kurulunda, ilgili sivil toplum kuruluşundan üyeler, akademisyenler veya ilgili kurumlardaki yetkilendirilmiş kişilerden bir yapı oluşturulabilir.

Fon yönetim kurulu önemli ama bence esas önemli olan, böyle bir fon kurabilirsek ya da böyle bir fon kurulursa ileride, fon değerlendirme kurulu. Esas nokta burası bence çünkü siz bir kurumun bu konudaki başarı veya başarısızlığını değerlendiremediğiniz sürece doğru şekilde, doğru bir şekilde de ödüllendiremezsiniz veya gerekli yerde de cezai bir yaptırım uygulayamazsınız. O yüzden de fonların bu anlamda değerlendirici bir mekanizma kurmak gerekiyor. Bu mekanizma ile kamu kurumlarında özellikle cinsiyet ayrımcılığını giderecek, kadına yönelik politikalarda ön plana çıkacak bir mekanizma ne kadar var, ne kadar yok, neler yapılmalı, neler yapılmamalı konusunda bu değerlendirme kurulu çalışacak ve bu değerlendirme kurulu bu anlamda da gerekirse kurumlara belirli oranlarda prim desteği yapacak veya yapmayacak. Buna değerlendirme kurulu karar verecek. Tabii ki bu daha sonra da alternatif olarak gelişir. Ve bu fona da tabii ki birçok fonda olduğu gibi denetim kurulu gerekli. Burada da tabii ki öneri olarak ben bu Komisyonun denetim kurulu olabileceğini düşünüyorum çünkü birçok fonumuzda, bütçe dışı fonlarda temel denetim kurumu yasama. Yasama içinde zaten böyle bir komisyon varken böyle bir fonda da denetim kurulu olarak gayet bence bu anlamda uygun bir yapı mevcut.

Şimdi, fonun gelirleri konusu... Belki de fon kurmak güzel, geçmişte çok fon kuruldu Türkiye’de, altmıştan fazla fon kuruldu ama tabii, birçoğu kapatıldı. Şu anda çok sınırlı sayıda fon kaldı ama fon gelirleri... Şimdi, burada tartışılacak boyutları var ama bence fon gelirleri boyutunda şans oyunlarından yapılacak kesintiler, elektrik, su faturalarına koyulacak ilaveler, bunlar çok prosedürel şeyler ama bence burada bir husus var, o da şu: Bağış ve yardımlar boyutunda. Şimdi, normalde bir kamu kurumuna yapılan bağış ve yardım genellikle kurumlar bazında vergiden indirilecek gider olarak kabul edilebiliyor ama bir başka boyutu da var, özellikle Kamu İhale Kanunu’nda bunu yapabiliriz, bildiğim kadarıyla, ben hani, bu anlamda görmemiştim. Bu fona, destek miktarı yüksek olan kamu kurumlarında yapılacak olan ihalelerde eğer diğer kamu kurumuyla eşit şartları sağlıyorsa bir öncelik verilebilir. Bu bir politika başlangıcı olabilir. Yani iki kurum var, iki firma var daha doğrusu, bir kamu ihalesiyle ilgili, eşit şartlarda, eşit güçte ama burada bir kurum bu tür bir fona daha fazla destek olmuş, burada bir adım daha öne çıkartılabilir. Belki böylece şirketlerin veya özel firmaların da bu alandaki desteği sağlanabilir, benim naçizane fikrim.

“Sürece aşamalı geçmek.” Diğer bir nokta da bence, sürece aşamalı geçmek. Şimdi, sürece aşamalı geçmek, Türkiye’de zaten performans esaslı bütçeleme de bu şekilde, 2006 yılından bu yana sürece bir şekilde geçmeye çalışıyoruz. Yeri geldiği zaman yeni düzenlemeler, 2’nci mevzuatlar, 3’üncü mevzuatlar derken sürece geçmeye çalışıyoruz ama cinsiyete duyarlılık konusunda bir süreç adaptasyonu istiyorsak veya mevcut sistemin içine bunu adapte edebilmek istiyorsak öncelikle bence yapılması gerekenler var. Bunlardan bir tanesi: Şu anda biliyorsunuz, Kalkınma Bakanlığı yeni bir kalkınma planı hazırlamakta, bu plana mutlaka kadına yönelik faaliyetleri kapsayan, bununla ilgili amaçları veya projeksiyonları ortaya koyan bir kısmın mutlaka ilave edilmesi lazım. Muhtemelen de Kalkınma Bakanlığının bu yönde çalışması vardır, dikkate alıyorlardır kanaatindeyim ben ama yine de birinci aşama olduğu için bunu yazmak ihtiyacı duymuştum.

İkinci aşamada da kamu kurumlarının aşamalı geçişini sağlamak. Şimdi, tabii, Türkiye’de kamu kurumu sayısı farklı. Hangi kamu kurumları geçecek öncelikle? Cinsiyete duyarlılık konusunda bence en temel kamu kurumları beşerî sermayeye hizmet eden kamu kurumları. Eğitim Bakanlığı bu anlamda olabilir, Sağlık Bakanlığı olabilir veya Sosyal Güvenlik Kurumu olabilir. Bu kurumları biz pilot seçebiliriz. Daha sonra da bu kurumların elde ettiği bulgular çerçevesinde ikincil veya üçüncü düzeydeki kamu kurumlarını da sistemi entegre etme ihtimalimiz veya mecburiyetimiz olabilir.

Tabii, burada kamu kurumlarının neler olacağı, hangi kamu kurumlarının öncelikli olacağı konusunda bence ilgili kurumların -ki burada Maliye Bakanlığı olabilir, Kalkınma Bakanlığı olabilir- onların önerileriyle Bakanlar Kurulu bir takvim belirleyecektir kanaatindeyim.

Tabii, pilot kurumları seçmek doğru. Geçmişte, performans esaslı bütçelemede de seçtik biz bunları ama pilot kurumları seçmek bir yere kadar başarı sağlıyor. Daha sonraki aşamalarda diğer destekleyici belgelere de ihtiyaç olduğunu görmek gerekiyor. Bu belgeler içinde, bence en önemli iki tane belge var. Bir tanesi Orta Vadeli Program, Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanmakta olan; bir diğeri de Orta Vadeli Mali Plan. Şimdi, gerek Orta Vadeli Program’da gerekse planda geçmişten bu yana -ki yılda bir hazırlanır, üç yıllık bir vadeyi kapsar genelde- cinsiyet konusundaki politikaları net ortaya koyan plan veya programda bariz bir uygulama ben bugüne kadar görmedim. Hani, geçmişteki bütün plan ve programlara baktığımda, özellikle kelime aratması da yaptım, net olarak mesela planda olan bir şeyin programa dönüştüğünü tam denk getiremedim. Belki benim de hatalarım olabilir ama sanırım bu konuda biraz net bilgilerin yer alması gerekiyor özellikle Orta Vadeli Program’da çünkü program olmadan plan yapamıyorsunuz, plan olmadan kurumlar kendi bütçelerini entegre edemiyor sistemin içine.

Bunun dışında ne yapmak gerekir? Bunun dışında, bence kamu kurumlarının hazırladığı stratejik planlarda -ki beş yıllık plan hazırlamakta kamu kurumları- özellikle cinsiyet ayrımcılığını giderecek, kadının rolünü ön plana çıkaracak bazı amaç ve hedeflerin oluşturulması desteklenmeli. Örneğin, her kamu kurumunun hazırladığı stratejik planlarda çeşitli amaç ve hedefler var. Hepimizin

daha önceki bilgileri zaten bu yönde ama bilhassa, kamu kurumlarına bu yöndeki amaç ve hedeflerini oluşturması konusunda destekler sağlanabilir. Eğer bu destek sağlanabilirse bu destek çerçevesinde de kurumlara Maliye Bakanlığı dışından fondan da destek sağlanma ihtimali olabilir. Yani biz bir kamu kurumunun cinsiyet konusundaki bir amaç ve hedefe yönelik bir politika belirlemesini destekliyoruz, bu sadece manevi anlamda destek olmamalı, aynı zamanda, aldığı ödeneğin dışında bir de bu fondan destek alması bence sağlanmalı.

Peki, kamu kurumları stratejik plan hazırlayacak. Bu planda çeşitli amaç ve hedefler ortaya koyacaklar. Peki, bu amaç ve hedefleri kim değerlendirecek? Kalkınma Bakanlığının rolü zaten bu amaç bence burada tek başına Kalkınma Bakanlığından ziyade, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, gerekirse Maliye Bakanlığı da bu işin içine dâhil olmalı çünkü normal süreçte ya da rutin süreçte Kalkınma Bakanlığıyla kurumlar arasında doğrudan bir entegrasyon varken Maliye Bakanlığının entegrasyonu performans programında başlıyor ama buradaki bir husus da bence üç bakanlık da gerekirse bir komisyon kurarak bu entegrasyon içinde bir ortaklık yürütebilir.

Bunun dışında, çeşitli ülkelerde uygulanmakta olan -ülkemizde henüz daha altyapısı kurulmadı ama muhtemelen buna da geçilecektir- Merkezî Yönetim Bütçe Kanunu'na ekli bazı belgeler var. Bu belgelerden birisi, bence -Tabii, ismini ben bu şekilde düşündüm ama tabii ki alternatif isimler türetililebilir- "Kadın Hareketi Eylem Raporu" şeklinde bir belge mutlaka eklenmek zorunda. Bu belgede siz şunu göreceksiniz: Geçmişte ne yapıldı, gelecekte neler yapılmalı? Bir nevi, geçmişin özeti, geleceğin de öngörüsünü yapmaya çalışacaksınız bu raporda. Tabii, bu rapor sadece rafta kalan bir rapor olmamalı. Aynı zamanda, kamu kurumları için de yanlışlarını bulma ve bunları çözmek için neler yapılması gerektiğini gösteren de bir rapor olmalı, yani aktif bir rapor olmalı.

Bunun dışında, esas süreç, faaliyet sonuçlarını izlemek ve değerlendirmek. Siz kamu kurumlarına ödenek verdiniz, kamu kurumlarının amaç ve hedef belirlemesini, çeşitli raporlar hazırlamasını talep ettiniz ama bir de bunları değerlendirmek gerekiyor ve izlemek gerekiyor. Burada ne gibi hususlara dikkat etmek gerekir? Bunlardan bir tanesi, bence öncelikle yapılması gereken: Analitik bütçe kodlama sisteminde mevcut yapıya ilave, cinsiyete duyarlılığı gösterecek bazı kodlar eklenmek zorunda. Bu kodları, zaten öneri şeklinde kod talep edebiliyorsunuz, bu imkânınız var. Bununla ilgili uzmanların hangi türlü ya da ne türlü kodlar olması gerektiğinde mutlaka önerilerde bulunması gerekiyor ki kamu kurumları yapacakları ödenekleri bu kodlara istinaden yapabilsinler ve analitik bütçede de kadına yönelik hizmetler için yaptığımız bir alana da bunlar doğrudan veri girişi olarak entegre olabilsin. Tabii, bu, olayın bir boyutu, uygulamadaki bir boyutu.

Bir diğer boyutu da Medisteki boyutu. Şimdi, Medis Genel Kurulunda milletvekillerimiz fonksiyonel sınıflandırma düzeyinde oylamaya giriyorlar bildiğim kadarıyla. Şimdi, siz kadına yönelik bir politika öngörüyorsanız bunun da Medisteki oylamalarında mutlaka bir hizmet türünün geliştirilmesi lazım. Yani eğer siz oylama yapacaksanız kadına yönelik hizmetlerin de mutlaka neler

olduğu konusunda, ne miktarda olduğu konusunda karar verebilmeli veya görüş beyan edebilmelisiniz. Ben de bu şekilde, “Kadına yönelik hizmetler” diye bir hizmet türü olarak bir öneri getirmek istedim. Tabii, bu hizmet türünü şöyle yapabilirsiniz: Atıyorum, sağlıkla ilgili hizmetlerden kadına yönelik olanları bu sistemin içine atabilirsiniz, eğitimle ilgili olanlardan buraya entegre edebilirsiniz. Böyle bir hizmet türü aslında lügatta yok ama diğer hizmetlerden bilhassa kadına yönelik hizmetleri çekerek bu hizmet kolu içinde fonksiyonel sınıflandırma içine alabilirsiniz ve böylece de ne kadar hizmet türü var veya ne kadar olması gerektiği konusunda yasamanın daha da aktif rol almasını sağlayabilirsiniz.

Bunun dışında, ödenek verdiniz, kamu kurumuna ödenek verdiniz. Tabii, kamu kurumlarına verdiğiniz ödenek çerçevesinde bir de faaliyet yapıyor. Faaliyet sonucunda da her kamu kurumunun prosedürü gereği bir tane idare faaliyet raporu hazırlıyor. Bu idare faaliyet raporları içinde belirli alanlar var, belirli kalemler var. Bence burada eğer biz bu yönde bir politika değişikliği yapacaksak bilhassa idare faaliyet raporunun bir kısmını cinsiyete duyarlılık konusuna ayırabiliriz ve bu cinsiyete duyarlılık konusundaki faaliyet raporlarını da -normalde faaliyet raporunun bir tanesi Sayıştay, Maliye Bakanlığı veya İçişleri Bakanlığına giderken- bilhassa cinsiyet duyarlılığı konusundaki bilgilerin olduğu kısmı bence doğrudan bu konunun muhatabı kabul edebileceğimiz Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına gönderip bu Bakanlığın aynı Maliye Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığının yaptığı gibi bir tane genel faaliyet raporu hazırlamasını koşul olarak ön planda tutabiliriz. Böylece, Bakanlık olarak da tüm kamu kurumları üzerindeki sisteme yönelik politikalarda neler yapılmış, neler yapılmamış, bunları değerlendirme hakkını ve bu anlamda da politika belirleme şansını bakanlık uzmanlarına veya bakanlığa verebiliriz.

Tabii, burada çok tartışılıyor. Ben doktora tezimi performans esaslı bütçeleme üzerine yazmıştım, 2008 yılında bitirmiştım. O zamanlar okuduğum zaman şunu görüyordum: Performans konusunda başarılı olan kuruma prim vereceğiz tamam ama başarısız olanı ne yapacağız? Bunlar çok tartışıldı. Başarısız olan her şeyi cezalandırmak doğru mudur? Ama şöyle bir durum var: Şimdi, siz başarısızlığı cezalandırmazsanız eğer ya da kaynakların yanlış kullanılması durumunda siz burada mevcut olan bir desteği kesmezseniz bu desteğin başarıda uygulanmasının anlamını yitiriyor, yani desteğin anlamı kalmıyor. Başarılı olanla başarısız olana aynı desteği sağladığınız zaman, o zaman, başarılı olan niye teşvik edilmiş olsun ya da nasıl teşvik edilmiş olacak? Bu yüzden de bence bu konuda başarılı olan kurumlara ve kurum personeline bilhassa, burası bence çok önemli, en azından performansa dayalı ücretleme sistemine geçiş için de bir altyapı olabilir. Kurumlarda, başarılı atfedilen kurumlarda bilhassa, kurum personelinin de bu fondan, biraz önce bahsettiğim fondan prim desteği alması sağlanırsa kişilerin çalışma motivasyonu daha da artırılmış olur. Tabii, başarısız olan kurumlar için de bunun tam tersini uygulamak bence kurumsal çalışanların da biraz motivasyonunu destekleyecektir çünkü kamu çalışanlarının -ki bizlerde bu alanda çalışıyoruz- bir önceki dönemde aldığı bir şeyin bir an sonra kesilmesi o kişide olumsuzluk yaratır ama bir yandan da şunu görür: Demek

ki almak için daha fazla çalışmak. Bir çaba içinde, en azından bir motivasyon unsuru olarak karşımıza çıkabilir.

Tabii, buraya kadar sistemde olması gerekenler konusunda naçizane görüşlerim oldu ama burada şunu hiçbir zaman unutmamak gerekir bence: İstedığınız kadar siz düzenleme yapabilirsiniz, istediğiniz kadar altyapı kurabilirsiniz ama her zaman uygulayıcı insandır, önce insanı inandırmak lazım. Burada siz çalışanları -ki burası bence önemli- çabasının karşılıksız kalmayacağına inandırırırsanız ancak sistemi başarılı bir şekilde uygulayabilirsiniz. Yoksa, sistemde istediğiniz kadar dönüşüm yapın, istediğiniz kadar reform yapın hiçbir şekilde anlamı kalmayacaktır bence. O yüzden de öncelikle esas olan çalışan motivasyonudur.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim Sayın Başkan ve değerli milletvekilleri, katılımcılar.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz Hocam. Çok güzel bilgiler verdiniz. İlk defa böyle müspet, olumlu öneriler oldu, teşekkür ediyoruz.

Şimdi de Şanlıurfa Belediyesinden Strateji Geliştirme Müdürümüz Mehmet Ergün Bey'i dinleyeceğiz.

Buyurun efendim.

ŞANLIURFA BELEDİYESİ STRATEJİ GELİŞTİRME MÜDÜRÜ MEHMET ERGÜN – Şanlıurfa Belediyesi olarak kadına yönelik faaliyetlerimizi aktaracağım genelde ben Başkanım bugün burada.

Şimdi, Hocam konuşurken başta stratejik plandan bahsetti. Biz de beş yıllık stratejik planımızı hazırlarken üç ana kategoride hazırladık. Bu neydi? Kentsel gelişim, sosyal gelişim ve kurumsal gelişim şeklindeydi.

Sosyal gelişim kategorisinde kadına yönelik yapacağımız faaliyetlerimiz ve yıllara göre ayırdığımız bütçeler burada görünüyor. Tabii, bütçelere baktığımız zaman, bu bütçeler yeterli mi? Kesinlikle az olduğu görülüyor. Burada biz bir öz eleştiri şeklinde konuya bakıyoruz. Hocam şey dedi, mesela, stratejik plan hazırlanırken kurumların buna yönelik, kadınlara yönelik, özellikle kadın-erkek eşitliği açısından amaçların olması, hedeflerin olmasından bahsetti. Bizim de kadınlara yönelik amaçlarımızdan birisi, kadınların gündelik yaşam koşullarını iyileştirmek, sosyal statüsünü yükseltmek adına, altta da hedeflerimiz görülmekte. İlk hedefe baktığımız zaman bölgesel bir problemi de burada görmekteyiz. Özellikle mevsimlik tarım işçileri ve sürekli göç anlamında.

Ayrıca, yine bölgenin en önemli problemlerinden birisi kırsaldan kente göç eden kadınlarımızın sorunları. Şanlıurfa Belediyesi olarak burada gerçekten çok ciddi çalışmalar yapılmaya çalışıldı. Tabii, bizim bu çalışmaların yüzde 10'luk, yüzde 30'luk diliminde olduğumuzu düşünüyorum. Bu tarz çalışmalara özellikle belediyelerin biraz daha buna ciddi bakması, özellikle bunun için ayrılan bütçelerin stratejik planlar hazırlanırken daha ciddi bir şekilde hazırlanması gerektiğine inanıyorum.

Şimdi, biz kadınlara yönelik projelerimizi hazırlarken kadınlara yönelik merkezler açtık. Ekranda gördüğümüz 5 merkezimiz ve 2 tane de merkezimiz şu anda yapım aşamasında, bu yılın sonuna kadar o 2 merkezimizi de inşallah hayata geçireceğiz.

Başkanım, ben bu merkezlerde kadınlara yönelik neler yapılıyor, belediyenin faaliyetleri nelerdir, ondan da biraz bahsetmek istiyorum.

Şimdi, gördüğünüz Hayati Harrani Kadın Destek Merkezi. Bu destek merkezimizdeki verileri görüyoruz. İşte, yıllara göre buradan mezun olan bayanlar, bunların toplam sayısı ve hangi alanlarda, hangi kursları aldıkları görüldüğü. Yine, bir sonraki Ferahkent El Sanatları Merkezimiz. Yine, yıllara göre kurslar ve mezun olan kursiyer sayıları. Bir diğer, Eyüpkent El Sanatları Merkezimiz. Yine, verilen kurslar ve kursiyer sayısı. Süleymaniye Meslek Edindirme Merkezi. Burada da yine verilen kurslar ve buradan mezun olan kursiyer sayısı, bayan anlamında. Topdağı Kadın Destek Merkezimiz, yine verileri. Burada da yine belediyenin bu kursiyerlere verdiği kurslardan bazıları, kuaförlük kursu, büro yönetimi-sekreterlik kursu, cam-ağaç boyama kursu.

Başkanım, bu az önce saydığımız 5 destek merkezinin tamamında verilen kurslardan bazı kareler aldık. Ben onları da böyle geçeyim. Yine, bayanlara yönelik belediyemizin farklı kurumlarla birlikte vermiş olduğu seminerler, eğitimler.

Burada genç beyinler için kariyer istihdam destek merkezleri. Buradaki rakamlara da bakacak olursak burada bayan anlamında da ciddi anlamda bir rakam görüyoruz. Kariyer merkezi aracılığıyla verilen eğitimlere katılan kişi sayısı 424, bunun 213'ü bayan. Farklı alanlarda istihdam sağlanması, işe yerleştirilmesi anlamında yapılan çalışmalar. Yine, kadınlara yönelik sosyal faaliyetler.

Belediyemizin en önemli çalışmalarından birisi "mikrokredi." Mikrokredi birçok belediyenin de uygulamış olduğu projelerden birisi bayanlara yönelik. Gerçekten maddi açıdan durumları iyi olmayan bayanlara istihdam sağlanması. Biz eski parayla 1 milyar bir para veriyoruz bayana, kendisinin iş yeri açması konusunda da kendisine yardımcı oluyoruz. Mesela, "Hanımeli Çarşısı" adı altında, Şanlıurfa'da bir iş merkezini Hanımeli Çarşısı'na çevirdik. Orada çok sembolik bir kira alınıyor. Kadınların orada, bu yemek olabilir, kendisinin yaptığı el emeği şeyler olabilir, züccaciye benzeri küçük çapta bir iş yeri açıp orada kendi emeğiyle bir şeyler kazanabileceği tarzda bir proje. Diyelim ki projeden, mikrokrediden para alan bir kişi, bir bayan ikinci bir kez şu şekilde alabiliyor: En fazla, ilk alanlar içerisinde yüzde 30 oranında tekrar kendisine verebiliyoruz. Geri alımını da tamamen sembolik olarak o paranın geri ödemesini yapıyor. Nasıl yapıyor? Diyelim ki ayda elli lira şeklinde ödeme yapılıyor. Bizim mikrokredide çalışan 5 tane bayan arkadaşımız var. Bunlar paraları geri alırken aynı zamanda bir kontrol mekanizması da sağlıyorlar. Gidiyorlar o arkadaşımızı ziyaret ediyorlar, yerinde görüyorlar ve alacaklarını da bu şekilde alıyorlar. Mikrokredideki bayanlarımız fotoğrafta görülen.

Evet, yine bayanlara yönelik yaptığımız geziler, meslek tanıtım gezileri çevre illere. Yine, destek merkezlerinde kadınlara yönelik verilen kurslar, Başkanımızın da sertifika programı, “Kadın Kileri Projesi”, “Kadınlar el ele kadın dostu kent Şanlıurfa’ya.”

Evet, bu şekilde ben de belediyenin faaliyetlerini aktarmış oldum.

Ben hepinize teşekkür ediyorum, çok sağ olun.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Şimdi de Bursa Büyükşehir Belediyesinden Kadın-Erkek Eşitliği Birimi Sorumlusu Ayşegül Öcalan Hanımefendi’yi dinleyeceğiz.

Buyurun.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Sayın Başkan, değerli milletvekillerimiz, değerli katılımcılar; öncelikle, Bursa’da sizlere sevgi ve selamlarımızı getirdik.

Bizim belediyemizin yaptığı çalışmalar aslında çok geniş bir sunum şeklinde ama sizleri sıkmamak adına -zaten CD’lerimizde hepsi mevcut, sizlere takdim edeceğiz- biz sadece bazı vurgulamak istediğimiz farklı noktaları Sayın Başkanımızla birlikte sunmaya çalışacağız.

Bursa Büyükşehir Belediyesi Kadın Dostu Kentler Programı’nda ikinci etabında yer almakta. Biz yönetim anlamında, belediyemiz anlamında toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili duyarlılığımızdan dolayı çalışmalarımızı bu yönde sürdürmeye çalışıyoruz. Bu konularda belediyelerin, cinsiyet eşitliğiyle ilgili, yerel yönetimlerin sorumlulukları şeklinde bir girişimiz var ama çok fazla buralara değinmeyelim isterseniz, geçelim, sunumda zaten gözüküyor.

Buraları biz hızlı geçmeyi düşünüyoruz. Yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bizim de diğer belediyeden arkadaşımızın ve Sayın Hocamızın sunduğu gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yerel yöneticilerin cinsiyet eşitliği konusunda bilgilendirilmesi, bilgilendirilmesi gerektiğini savunuyoruz, önemsiyoruz.

Yine, yerel yönetimlerin yerel kadın sorunlarına ilişkin farkındalıklarının olması ve artmasını önemsiyoruz. Kadın sorunlarına ilişkin yerel bir perspektif geliştirilmesine zemin hazırlanmalı, bununla ilgili çalışmalarını, hizmetlerini ona göre yönlendirmeli, belirlemeli diye düşünüyoruz. Bunun için de ne olmalı? “Yerel Hizmet Sunum Raporu” Hocamızın da bahsettiği gibi, bu bütçeleme de dâhil, hizmetlerle ilgili ne kadar cinsiyet eşitliğine yer veriliyor, bunun hizmetteki etki değerlendirilmesi, bunların da yapılması gerekli diye düşünüyoruz. “Yerel Eşitlik Eylem Planı” hazırlanmalı diyoruz ve biz Bursa Büyükşehir Belediyesi olarak bu proje kapsamında Yerel Eşitlik Eylem Planı’mızı hazırladık, Medisten geçti, onaylandı ve biz bu eylem planı içerisinde hem mevcut stratejik planımızın uygulanması hem de eşitlik eylem planımızı yerine getirmek anlamında hizmetlerimizi ona göre sürdürüyoruz. Bununla ilgili de ileriki aşamalarda neler yaptık, bahsedeceğiz.

Yine, aynı şekilde, kadın çalışmaları yapan sivil toplum kuruluşlarıyla iş birliği içerisinde hizmetleri götürmeye önem veriyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması, politikalarımıza dâhil edilmesiyle ilgili yine burada da belirttiğimiz gibi bu ilkeleri önemsiyoruz ve bunları yerine getirmek için hizmetlerimizde yine birtakım farklılıklar yaratmaya çalıştık, onları da ileriki aşamalarda dile getireceğiz.

Biz “Kadın Sığınma Evi Projesi” ni de yürütüyoruz. Yine İçişleri Bakanlığımız ve Mali İdare Genel Müdürlüğümüzün ortaklığında, bu projede kadın sığınma evimiz açıldı, şu an hizmetimiz devam ediyor. Bu şekilde, kadın ihtiyaçlarına, sorunlarına duyarlılık anlamında bu da bizim için önemli bir nokta.

Yine, daha önce “İç Göç Entegrasyon Projesi”yle ilgili Bursa’ımızda belediyemiz olarak bu çalışmayı yürüttük. Bununla ilgili stratejik planlarımızda yer verdik ve bunu da devam ettiriyoruz. Yani önemli projelere, kadınla alakalı olan projelere kısaca değinmeye çalıştık ki “Kadın Dostu Kentler Programı” mız devam ediyor. Bursa’ımız, belediyemiz kadın dostu kent olmaya aday diyoruz ve bu adaylığımızı da aday olarak değil “Biz öyleyiz.” demek için de tüm hizmetlerde, çalışmalarda bunu da yerinde yapmaya çalışıyoruz. Hani, “‘İddialıyız.’ demek çok abartılı mı?” denecek ama değiliz. Her zaman hedefimizi büyük tutup ulaşmak için de çaba gösteriyoruz. İleriki safhalarda neler yaptığımızdan bahsettiğimizde iddiamızda haklı olup olmadığımızı sizin takdirinize bırakacağız.

Kadın Dostu Kent Projesi’yle ilgili detaya girmeyeceğim. Eminim biliniyor ve zaten CD’lerimizde de var. Kısaca geçiyoruz burayı. Buradaki hedefimiz de zaten, biliyorsunuz projenin hedefi ulusal düzeydeki karar alıcıları, yerel yönetimleri, yerel kadın kuruluşları, sivil toplum örgütleri ve kent halkını güçlendirmek. Bu proje kapsamında Bursa Büyükşehir Belediye Meclisimiz tarafından Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonumuz Ocak 2011’de oluşturuldu. Sayın Başkanımız da burada. Bu konuyla ilgili duyarlılıklara, çalışmalarda gerçekten Komisyonumuz; eşitlik birimi ve belediyemizin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaptığımız bütün çalışmalarda kendilerinin, Komisyon olarak ve Başkanımız olarak, çok büyük desteklerini gördük ve bu çalışmalarda biliyorsunuz, çalışanların ve birimlerin mücadelelerinin yanında komisyonlarımızın ve Meclisimizin de destek olması, önemsemesi önemli katkıları oluşturur, bunları hepimiz biliyoruz. Bu konuyla ilgili, Komisyonumuzun çalışmalarıyla ilgili Sayın Başkanımızın söylemek istediği şeyler...

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT - Yok, yok, siz devam edin, sonra konuşuruz.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ EŞİTLİK BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN - Sizin katkı koyacağınız yerlerde lütfen... Ben, şimdi heyecanla sizi de unutup gidebilirim, mazur görün.

Biz, Kadın Dostu Kentler Programı kapsamında diğer belediyelerimiz gibi “Biz de bu projede yer almak istiyoruz.” diye taahhünameye imza koyduk. Bununla ilgili normal süreçteki çalışmalara katılım sağlandı, eşitlik birimi oluşturuldu. Büyükşehir belediyemizde Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü bünyesinde eşitlik birimi kuruldu. Yerel Eşitlik Eylem Planı’mızı hazırladık, oralara daha sonra geçeyim.

Bununla ilgili Sayın Hocamın da belirttiği gibi, önce çalışanların, belediye'deki en alt hizmette ve en üst hizmette görev alan çalışanların, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili farkındalıklarının olması, duyarlılıklarının olması bu desteği ve hizmetteki etkinliği anlamında önemlidir düşüncesiyle biz, hizmet içi eğitimleri yaptık. Toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışanlarımıza, ilk etapta direkt bu konuda hizmet sunan birimlerimize, cinsiyet eşitliğiyle ilgili hizmet içi eğitimler verdik ve birlikte Bursa ile ilgili, Bursa’mızla ilgili mevcut durum analizi yaptık ki Yerel Eşitlik Eylem Planı’mızı doğru ve etkin noktalarda değerlendirelim diye.

Bu projede, biliyorsunuz, illerin, Birleşmiş Milletler il koordinatörleri var. Bizim Bursa’mızda da Sayın Burcu Üzümcüler’in Bursa İl Koordinatörümüz olarak bize gerçekten bu projenin yürütülmesi anlamında büyük destekleri oluyor.

Buraları geçelim, ziyaretlerimiz... KEFEK, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonumuzun Bursa’da bir toplantısı ve katılımı oldu. Sonra, Bursa’daki çalışmalarda başkanımızı ziyaretleri. Belediye Başkanımız ve Valimiz “Kadına yönelik şiddetle mücadelede biz de varız.” diye bu sözleşmeye imzalarını koydular.

Bu, Kadın Dostluk Kentler Projesi’nde, Bursa, diğer 11 ilden farklı bir formatta yürüyor. Diğer illerde valilik, kamu kurumları ve belediyeler iken, Bursa’da sadece BM’den gelen yeni, farklı bir formatta sadece Bursa Büyükşehir Belediyesi ile Birleşmiş Milletler Programı doğrudan iş birliği ile yürütüyor. Burada belediyelerle birlikte yani biliyorsunuz valilik, kamu kurumları da yerel hizmetler sunuyor ama halka en yakın yerel hizmet anlamında biliyorsunuz belediyeler. Biz, bunu, belediyelerle yapar isek bu çalışmayı, bu mantığı, ilde ne derecede yerleştirebiliriz veya fark yaratabiliriz düşüncesiyle bir format düşünmüşler ve bunu da Bursa Büyükşehir Belediyemiz olarak bizim belediyemizi pilot il olarak seçmişler ve bizde farklı bir formatta yürüyor.

Bu konuyla ilgili toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması konusunda belediyemizden, her birimden bu konuyla ilgili “ilgili, etkili ve yetkili” diyelim arkadaşlarımızdan bir ekip oluşturduk. Bu ekibe, proje kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasıyla ilgili eğitimler verildi ve bu eğitimlerden sonra biz Yerel Eşitlik Eylem Planı’mızı hazırladık.

Bu da bir örnek, bundan da bahsetmek istiyoruz. Bu eğitimden sonra, dediğimiz gibi farkındalık ve sahiplenme yaratmak anlamında verdiğimiz bilgilendirme eğitiminden sonra, belediyemizde “Toastmaster Kulübü” diye İngilizce sunum yeteneğini oluşturmak adına bir ekip, grup var. Burada projeler oluşturuluyor ve projeleri İngilizce olarak sunma ve birbirlerine aktarım anlamında

öyle güzel bir farkındalık yaratmışız ki bu kulüp, kadın dostu kentler ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili konuları birkaç derslerinde işlediler. Yani, bu, bizim için çok önemli, önemsiyoruz. Dediğimiz gibi, sahiplenme ve farkındalığı, önce biz kendi içimizde yaratmalıyız ki bunu hizmetimize yansıtabilelim.

Yine farklı bir çalışmamız, bunu da önemseydiğimiz için örneklemek istiyoruz: Sayın Başkanım, bu konuda siz bilgi aktarır mısınız, sizin alanınızla da alakalı.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT - Sayın Başkanım, sayın milletvekillerim; merhaba diyorum öncelikle herkese.

Özellikle İmar ve Şehircilik Daire Başkanlarıyla yapmış olduğumuz bu toplantının çok önemli olduğunu düşündük. Bu toplantı sonucunda da yeni imar yönetmeliğine yeni bir madde eklendi. Bu maddeyle beraber ben size okumak istiyorum o maddeyi de: “Büyükşehir belediyesinin imar yönetmeliğine sosyal, kültürel, teknik altyapı alanlarında izin verilen kullanımlarda bulunulacak tesislerde çocuk bakımı, emzirme odası ve çocuk oyun alanlarının yapılması, uygulamada kadınların fizyolojik, sosyal yapılarının gözetilerek spor alanlarının düzenlenmesi ve spor aletlerinin seçilmesi, bu alanlarda gerekli güvenlik önlemlerinin alınması gereklidir.” diye bir madde eklettik. Daha sonra, “Özel hükümler içeren mekânlar ve binalar içinde kullanım amacının gerektirdiği durumlarda çocuk bakımı, emzirme odası, mescit, çocuk oyun alanları yapılabilir. Uygulamada kadınların fizyolojik, sosyal yapıları gözetilerek düzenleme yapılır.” diye 2 tane maddemiz var. Bu, Büyükşehirin İmar Yönetmeliği’ne eklenmiş durumda. Yani, bundan sonra mimari projeler yapılırken, arkadaşlar bu maddeleri dikkate almadan herhangi bir projelerini büyükşehirde onaylatamayacaklar. Fırsat eşitliği anlamında bizim için çok büyük bir adımdı bu.

Ben, imar komisyon başkanlığı yapıyorum aynı zamanda başka bir ilçede, Yıldırım ilçesinde. O yüzden, imarda, özellikle bayanların bulunması yani kadın arkadaşlarımızın bulunmasından yanayım. Özellikle, bakış açılarının buralarda, planlarda öne çıkması gerektiğini düşünüyorum. Bu, bizim için en önemli noktalardan biriydi.

Stratejik planımız, biz Kadın Dostu Kentler’e aday olmadan önce geçtiği için, stratejik plana Yerel Eşitlik Eylem Planı’yla birlikte hareket edebildik, ancak yetiştirebildik. Yerel Eşitlik Eylem Planı’mız Meclisten geçerek, bu yıl, bu şekilde faaliyetlerine devam edecek ama ondan sonraki yıllarda stratejik planın içerisinde yer alabilecek.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN - Bir katkı koyayım. Bu, revize edilen yani öneri sunulan imar yönetmeliğimiz, büyükşehir belediye Meclisimizden Mart ayında geçti, şimdi Çevre ve Şehircilik Bakanlığında. İnşallah oradan da onay alıp Resmî Gazete’de yayımlandıktan sonra “Biz, Bursa Büyükşehir Belediyesi olarak imar yönetmeliğinde kadın bakış açısını yarattık.” diye mutlu olacağız.

Eylem planıyla ilgili çalışmalarımız, dediğimiz gibi, kadın STK'larla iş birliğini, çalışmayı önemsiyoruz. Bununla ilgili 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Günü'nde, Bursa genel merkez olan Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile Mor İz Gazete Kupürleri Sergisi oluşturduk.

Yine, kadınlarımızın istihdamda yer almasını yine Yerel Eşitlik Eylem Planı' mızda yer alan bir nokta anlamında önemsiyoruz. BUSMEK dediğimiz meslek edindirme kurslarında BEKSİAD iş birliğiyle buradaki kadınlarımıza konfeksiyon sektöründe iş olanağı sağlamak adına orada, kursta eğitim verildi. Bu kurstan diplomasını alan diyeyim yani ayrılan kursiyerlerimiz, bizim, Bursa'da Vişne Ticaret Bölgesi dediğimiz yerde -konfeksiyon atölyelerinin, fabrikalarının olduğu bir yerdir- orada istihdam ediliyor. Hani, kursa gidiyor, kurstan ayrılıyor, tekrar evine dönüyor değil; burada biz bu mesleği edindirdikten sonra istihdamda da yer alıyor anlamında bu çalışmayı da önemsiyoruz, paylaşmak istedik.

Evet, bu projemizle, çalışmalarımızla ilgili Sayın Komisyon Başkanım Derya Hanım'la biz, çalışmaları toplantıları kaçırmamaya çalışıyoruz. Neden? Ne kadar çok bilgi ve deneyimi toplantılardan elde edersek, belediyemizde de bunu paylaşıp daha ileriye götürebilmek adına önemlidir deyip toplantılara, her türlü, işlerimizin yoğunluğuna rağmen katılmaya çalışıyoruz.

Dediğimiz gibi, Yerel Eşitlik Eylem Planı'mız Meclisten geçti, Sayın Başkanım da belirtti. Bütçe konusuna değinelim. Stratejik planda, 2014'te artık stratejik planımızda ayrıca Yerel Eşitlik Eylem Planı diye yapmayıp, bu çalışmaları stratejik planın içinde yer vereceğiz ama dediğimiz gibi yetiştiremediğimiz için, projeyi 2'nci etapta girdiğimiz için, ayrı bir eylem planı şeklinde hazırladık ama bu farklı değil. Yani, hiç bir birimimizin, müdürlüğümüzün "Stratejik planımda bu yok, ben bunu nasıl yapacağım?" gibi bir endişesi yok, mevcut programlarında, bütçelerinde, çalışmalarında zaten bu konuyla ilgili planları var. Ha, ne var, biz sadece proje anlamında veya farklılık anlamında eylem planında belirttik, ona dikkat ettik. Hani, eylem planımızda, diğer stratejik planımızda çarpışacak veya ona ters düşecek bir eylem planı da çıkartmamaya çalıştık.

Bütçe konusunda da -kadın çalışmalarıyla ilgili bahsetti Hocam- Bütçemizde yer yok, ayrı bir kalemimiz, bütçemiz yok gibi bazı serzenişler de geldi. Biz, onu aktarımla... Biz, ayrı bir... Kadınlara ilgili bir kalem, bütçe demiyoruz. Kadına yönelik, cinsiyete yönelik bütçelemenin ayrı bir kalem, ayrı bir para ayırmak gerekeceğini; hizmette, cinsiyet eşitliği gözetilerek yapıldığı takdirde zaten o bütçede ona da yer verilebileceğini dilimiz döndüğünce -Hocam sizin kadar aktaramadıysak da- aktarmaya çalıştık. Bu şekilde, bütçe anlamında da arkadaşlarımızla çelişkileri yok etmeye çalıştık.

Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğü içerisinde eşitlik birimimiz demiştim. Sadece, orada bir örnekleme vermek istedim. Bizim, Sosyal Hizmetler Şube Müdürlüğümüzün, stratejik planımızda zaten bu başlıklar altında hedeflerimiz var, onlarla ilgili ayırdığımız bütçe kalemlerimiz var, örnekleme anlamında buraya koyduk.

Eylem planımız Komisyonumuzun önergesiyle Medisten geçti. Eylem planımız CD'lerimizde mevcut. Detaylı olarak arzu edildiğinde görülebilir. Bu konuyla ilgili çalışmalarımızı hızlı geçiyorum.

Aynı zamanda, biz, eşitlik birimi ve çalışanları adına, dediğimiz gibi eğitim, eğitim, eğitim şart anlamında, her türlü eğitimleri, bilgileri almak adına, Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı kapsamında on altı hafta süren eğitimlere katıldık hem kendimizi bilgilendirip hem de kurumumuzdaki arkadaşlarımıza, birimlerimize de artı katkı koyabilmek adına önce kendimizi besleyip sonra aktarım sağlamaya çalışıyoruz.

Biraz önce de bahsettim, kadın STK'larla iş birliğini önemsiyoruz. Şuna da örnek vermek istiyorum: Burada da ilde, kentte yaşayan kadınlarımızın "Biz de varız." onlara bu kentte yaşadıklarını ve onların da ihtiyaçları, onların da talepleri... Bu ister belediye hizmetleri olsun, diğer kamu kurum hizmetleri olsun veya diğer sosyal alanlardan yararlanmak istedikleri konular olsun. 8 Martta, Dünya Kadınlar Günü'nde, onlara böyle bir dilek ağacı tarzında dernek iş birliğiyle mahallelerde, belirli semtlerde, alışveriş merkezlerinde, onların rahatça isimlerini yazmadıkları için önerilerini, dileklerini iletebilecekleri fırsatlar yarattık. Şu an tam sayıyı hatırlamıyorum çünkü her geçen gün burada talepler geldiği için sayı tam net değil, vermeyeyim. Bursa'da yaşayan kadınların, kurumlardan, belediyelerden her türlü, kişisel, sosyal, hizmet anlamında neler talep ettiği raporlanıp, bu ilgili kurumlarla paylaşılacak. Hem bu hizmetin daha etkin, daha yerinde olabilirliliğini sağlamak adına hem de kadınlarımızın kendilerini ifade edebilmeleri, o cesareti göstermeleri, varlıklarının farkına varmaları anlamında böyle bir çalışmalar yapıyoruz. Yani, belediyemiz, sadece kentsel hizmet anlamında değil, bu sosyal alanlarda da kadınların hem sosyal hem fiziksel hem de istihdam anlamında güçlendirilmelerini önemseydiğimiz için, bu tip iş birliği çalışmalarına her zaman değer veriyoruz, yer veriyoruz.

Bahsetmek istediğimiz bir önemli diğer husus da: Kentsel hizmetlerde cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla belediye başkanımız bir iç genelge imzaladı, bu da yine CD'lerimizde mevcut. Konusu; belediye hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, fırsat eşitliği politikaları ve cinsiyete duyarlı bütçelemelerin gerçekleştirilmesi hususunda tüm birimlerimizin duyarlılık göstermesi adına bir iç genelge hazırladık, başkanımızın imzasıyla, birimlerimize gitti bu. Maddelerde var yani bahsettiğimiz başlığın içerikleri detaylı bir şekilde maddelerde var. Neden? Dediğimiz gibi, eşitlik planımız var, birimlerimiz belediye hizmetlerinde cinsiyet eşitliğini gözetiyor ama yine de başkanımızın bu konuya önem vermesi, belediyemizin bu konuya duyarlılığı anlamında, böyle bir iç genelgeyle... Hem de arkadaşlarımızın biliyorsunuz, biraz önce bahsettik, imarda veya diğer bazı resmî yönetmeliklerde eksik noktalar var, en azından bir projede. Biraz önce revize edildi, öneri sulundu ama onlar yok iken gelen projelerde kadın bakış açısıyla bakıp, eksiklik gördüğünde, "İşte şu eksik." dendiğinde, karşı taraf "Yönetmelikte veya kanunda böyle bir şey yok, siz ne hakla bunu talep ediyorsunuz." gibi tırnak içerisinde öyle bir dirençle karşılaştığında, biz belediye bakış açısı olarak bu

konuya duyarlıyız, bu şekilde olursa daha iyi olur şeklinde hem öneri hem de ellerinde başkanımızın veya yönetimimizin böyle bir duyarlılığı var anlamında bizim için önemli bir çalışma diyoruz, bunu önemsiyoruz; paylaşmak istedik.

Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyinin Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı, bununla ilgili de 18 Nisan Perşembe günü Medisiğimizde başkanımıza bu şartı imzalama anlamında yetki verilecek diye düşünüyorum. Yani, bu aşamaya kadar geldik verilecek diye düşünüyorum, bu şarta da imzamızı koyup... Dedikimiz gibi, bu şartın gereklilikleri zaten iç genelgemizde var. Biraz bu noktadan öne çıkarak yani biz imzalamadan bu şartın gerekliliklerini zaten yerine getiriyoruz, imzamızı da atmamız diye düşündük. Başkanımızın adına konuşuyorum, "biz" diye konuşuyorum çünkü biz belediye hizmetini yürüten çalışanlar olarak, hani "biz" bizim için önemli bir ifade diye düşünüyorum. Onun için başkanımız adına "biz" diye konuşabilirim.

Sayın Başkanım bu konuda siz açıklama yapar mısınız katılımınıza...

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT - Afganistan'dan gelen, toplumsal cinsiyet eşitliğini araştırmak için gelen bir heyetimiz vardı, 21 kişilik bir heyet gelmişti. Kadın Dostu Kentler Programı'yla ilgili bilgi almak için geldiler, Bursa Büyükşehir Belediyesini ziyaret ettiler. Burada, biz, yapmış olduğumuz çalışmaları kendilerine aktardık, Afgan heyetine. Yalnız, gözlemlediğimiz çok farklılıklar olduğunu görüyoruz, biz çok çok ilerlediğimizi düşünüyoruz Türkiye olarak yani onları gördüğümüz zaman. Tabii, Avrupa'ya baktığımızda da biraz daha geri adımlardayız. Bununla ilgili bir program, ziyaret gerçekleşti çok memnun kaldılar ve bizden destek almak istediklerini söylediler, Bursa Büyükşehir Belediyesi olarak bu Kadın Dostu Kentler Programı'nda örnek almak istediklerini belirttiler. Bununla ilgili Türkiye Belediyeler Birliği ve Birleşmiş Milletler bir program düzenleyip Bursa'nın Afgan heyetiyle Ankara'da bir toplantı yaparak, neler yaptığımızın eğitimini almak istediklerini iletiler bize daha sonrasında. Güzel bir program oldu, çok memnun kaldıklarını söylediler.

Devamında başka bir şey sunmayacaksak tamamlayabiliriz Ayşegül hanım.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN - Toplumsal cinsiyet eğitiminin yaygınlaştırılmasıyla ilgili eğitici eğitimleri aldık. Artı, yine istihdamla ilgili biliniyordur Türkiye'de ILO ve İŞKUR'un kadınlar için daha çok ve iyi işler konusunda 4 ilde yürütülecek bu proje, Bursa'mız da bu iller arasında. Bu konuyla da ilgili dediğimiz gibi hem yerel hizmetlerde cinsiyet eşitliğini sağlamak, bir de kadınların güçlendirilmesi, istihdamıyla da ilgili belediyemizin bu proje içerisinde de güzel çalışmalar yaratacağına inanıyoruz.

Biz teşekkür ediyoruz, daha sonra sorular olursa veya toplantının devamında katkı koyabiliriz.

Teşekkür ediyoruz.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Şimdi, milletvekili arkadaşlarımızdan soru sormak isteyen varsa onları alacağız.

Sebahat Hanım'ın bir sorusu olacak, sonra da uzmanlarımızdan da katkısı veya soru sormak isteyen olursa onu da alacağız.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ben, öncelikle, sunum yapan arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Sanırım, ilk kez dinlediğim sunumlarda Bursa'dan, Bursa Belediyesi toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda bir sunum yaptı. Akademisyen arkadaşımızın bir kısmını dinleyebildim.

Aslında, bu Komisyon başından beri, bu toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ne kazandıracak ne kaybettirecek... Daha doğrusu biz, “Neden böyle bir şeye ihtiyacımız var?” sorusuna cevap arıyoruz. Yani, Avrupa'nın birçok ülkesinde, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme tartışılıyor, Türkiye'de kadın örgütlerinin böyle bir talebi var ama şimdiye kadar gelenler, Urfa Belediyesi'ndeki arkadaşımızın da ifade ettiği gibi, daha çok kadınlara yönelik hizmetlerini anlatma gereği duydular. Çünkü, kadına yönelik ya da toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe deyince akla şu geliyor: “Kadınlar için ne iş yaptık, bunları bir sıralayalım.” meselesi üzerinden...

Bir de biz “bayan” demiyoruz “kadın” diye kullanırsak daha iyi olur diye... Bunlar, tabii, yıllardır bize gelen alışkanlıklar, o açıdan bir şekilde de düzeltiyoruz.

Yani, böyle bir sorun var ve şunu çok net görüyoruz: Yani, aslında, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe konusunun nasıl katkıları olduğu meselesi bilinmediği için, bu noktada da Medis başta olmak üzere... Çünkü, bu meselenin şeyi burada, burası olursa yani yerel yönetimlere bakan sonuçta İçişleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı bünyesinde bütün yerellerin aynı politikayı... Yani, bu sadece Bursa'nın yerel inisiyatifıyla ya da bazı belediyelerin yerel inisiyatifıyla değil, bütün hepsinin uygulayacağı bir mekanizmaya dönüşmesi önemli olacak diye düşünüyorum.

Şimdi, o açıdan ben özellikle Bursa'daki arkadaşlarımıza şunu sormak istiyorum: Ne kazandırdı kente? Yani, sizin söylediğiniz şey çok doğru, biz kadınlara ayrı bir bütçe kalemi istemiyoruz, bütün yapılan hizmetlerden kadınlar nasıl faydalıyor bunu istiyoruz diye muhtemelen bunun çalışmasını yürüttünüz. Yani “Bu projeyle birlikte kentte nasıl bir değişim oldu?” meselesi önemli bir konu. Çünkü, ister istemez şöyle bir kâr-zarar hesabı yapılıyor. Herkes bir kâr olduğunda işin içerisine giriyor yani. Biraz önce, Ahmet Bey'di değil mi, o da ifade etti, dedi: “Ya teşvik etmemiz gerekiyor, yoksa da cezalandırmamız.” Cezalandırma da Türkiye'de işe yaramıyor, onu gördük yani cezalandırdıkça başka başka yöntemlere şey yapıyorlar, teşvik etmek daha iyi bir fikir gibi oluyor. Mesela, o açıdan bu sorunun cevabı bence önemli çünkü bu şeyden sonra biz bir rapor hazırlayacağız ve öneriler sunacağız. Diyeceğiz ki: Bunu yapalım çünkü bunun katkısı bu ve Türkiye'de de... Uygulayan diğer ülke örneklerini değerlendirebiliriz ama bu şeyi var. Yani, ne gibi bir değişim oldu pratik anlamda, bu konuda bilgi yani bir veriniz var mı? Hani, daha önce şöyle hizmet yapıyorduk, bütçemizi böyle

kullanıyorduk, toplumun bu kadar kesimi faydalanıyordu ama mutsuzdu ya da şimdi bu kadarı faydalıyor ve bu konuda daha iyi kullanıyoruz paramızı, daha etkin kullanıyoruz gibi bir veri var mı, onu merak ediyorum.

Teşekkür ediyorum.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN - Şimdi, dediğim gibi bütçelerle ilgili veriler getirmediğimiz için “Şu kadardı, şu oldu.” diyemeyiz de ancak şunu vurgulayabilirim: Burada çalışan, birimlerde çalışan, hizmet anlamında projelerde veya stratejik planda, bütçelerde çalışan arkadaşlarımızın duyarlılığını öncelikle biz başlattık. Dediğimiz gibi, bir proje geldiğinde -ben projeye ilgili görevli birisiyim- o proje içerisinde -ister bu proje belediyemizin hizmeti anlamında olsun ister dışarıdan hani ruhsat verilecek proje olsun- o duyarlılığı sağlamaya çalıştık ilk etapta. Eğer, kadına yönelik orada bir eksiklik var ise... Örnek veriyorum yaşanan bir olay: Bir halı saha çalışmasıyla ilgili bir proje gelmişti ve bu projeyi inceleyen de kadın arkadaşımız. Aradı beni: “Ayşegül böyle bir proje geldi...” Normalde, hani normal prosedürü var. “Ama orada kadınların katılabileceği, kadınlara ait bir WC yok veya bir emzirme odası yok. Benim hemen o dikkatimi çekti, önceden bunlar benim çok dikkatimi çekmiyordu.” dedi. O projeyi reddetmek anlamında değil de “İşte, şuraya, şunları şunları da, kadınların ihtiyaçlarını giderebilecek, o hizmeti alabilecek, şu noktalara da yer verirsiniz çok iyi olabilir, biz belediyemiz olarak bu konuları önemsiyoruz, deyip ince bir şekilde tekrar iade ettim, onu düzelterek, tekrar revize ederek getirdiler.” dedi. Burada, belki bunu para anlamında göremeyiz, belki o projeyi yapacak özel bir yerin, yani firmanın diyeyim, artı bir gideri olacak ama biz onu artı bir gider olarak değil, hizmetin doğru ve yerinde olması anlamında katkı diye görüyoruz. Belediyemizin hizmeti, yaptığı projesi veya çalışması diyelim. Bir alt geçit yapıyor veya orada bir kadın engellimiz veya çocuk arabası, bir asansör veya bir şeyin nasıl diyeyim kadınların ihtiyacına yönelik herhangi bir eksik var ise “Evet bu projede şunu unutmuşuz.” deyip o proje yeniden... Ha, belki birazcık artabiliyor ama o artışı “Ya bütçemize artı bir zarar getirir...” Önceden öyle düşünülüyordu “Ya, biz artı bir para mı koyacağız?” O farkı, o düşünce yapısında değişiklik yarattık. Belki o hizmeti yerine getirirken artı bir maliyeti olabilir, onu şu an ben rakamsal söylemem mümkün değil. Ha, bu anlamda bize getirileri oldu. Ha bu belki çok küçük bir miktar olabilir ama bu farkındalık, sahiplenme, düşünce geliştikçe, oraya artı bir para gidecek diye bakılmayacak, ona göre planlanacak.

O anlamda bilmiyorum sorunuzun tam net cevabı olmayabilir ama biz şu an farkındalık ve önemseme noktasındayız. O rakamsal şeyi şu an vermem mümkün değil.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Ben de tam da bu meseleyi soruyorum aslında, mesele rakam değil, sonuçta toplumsal... Örneğin, alt geçit yaparken orada çocukları düşünmek, kadınları düşünmek ya da bir spor sahası yaparken sadece erkeklere göre değil de kadınların da oraya gitmesini sağlamak, tam da söyledığım şey.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ
SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN - Aynen, aynen.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Çünkü, bunun maliyeti üç aşağı beş yukarı olduğunda şey yapmıyor ve biz kadınların yaşamını kolaylaştırıyor. Mesela, diyelim ki bir sahaya gittiğimizde çocuklarımızla gidebilmenin şeyini görüyoruz ya da oraya katılımı, söylediğim şey tam da bu.

Ama burada şöyle bir özgün durum var; mesela oradaki imar müdürü kadın olmasa, beklisi bu aklına gelmeyecek yani bunu şeye bırakmak iyi bir fikir değil.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ
SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN - Hayır, hayır, bunu söyleyen sadece kadın değil, erkek arkadaşlarımız da var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yok, Bursa ayrı bir örnek. Mesela, diyelim ki bu çoğu zaman bu konuda duyarlı olanların aklına gelen bir durum oluyor ve biz bunu çok genişletmek ve bir karar altına almak durumundayız. Yani, benim derdim şu: Bursa'da uygulanan bu şey Urfa'da da uygulanmalı, Ankara'da da, İstanbul'da da uygulanmalı ki yaşamımız kolay olsun. Yani, tam da bunu sormak... Çünkü şöyle bir şey oluyor: Sonuçta yerel yönetimler hizmet veriyor ve bu hizmetten kimin faydalanacağı meselesi... Yine engelliler için de böyle. Yani, mesela diyelim ki aynı düşünce yapısı, engellileri de düşünecek, kendisini düşünen engellileri düşünecek, başka toplumsal kesimleri düşünecek falan. Yani bu açıdan bu meselenin kendisi bir para meselesi, bir inşaat meselesi olmadığını -özellikle yerel yönetimler açısından- bunun yaşamımızı ne kadar etkilediğini anlamak açısından da önemli. Yoksa bir veri verilebilir, şu kadar katkı yaptık, bu kadar artışı eksisi... Ama mesela şey önemli, bu projeyi geri gönderip "Evet, siz oraya kadınlar için de WC yapmazsanız bu proje geçmeyecek." yaklaşımı insanları da teşvik ediyor. Ne olacak? Oraya yapacak çünkü iş yapmak istiyor. Yani zaten gelir elde edecek. Bu önemli.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ
SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Bu, belediyemizin duyarlılığı anlamında –şimdi, örnek olarak açtım- iç genelgeden bahsetmiştim, kentsel hizmetlerde cinsiyet eşitliği diye. Burada zaten –çok detaya girmedim için- o maddelere baktığımızda belediyemizin bakış açısı, işte cinsiyete duyarlı bütçeleme, birimlerimiz, müdürlüklerimiz, bir sonraki bütçelerini yapar iken veya programlarını, stratejilerini belirlerken bu iç genelgeyi de göz önüne alarak düşünmesi... Zaten biz belediyemiz içerisinde bu farkındalığı sahiplenmeyi önemsemeyi başlattık diyorum, başlatmaya çalışıyoruz değil. Bundan sonra bu bakış açısıyla tüm çalışanlarımız, bu, kadın-erkek olsun, hangi birimde olursa olsun, hangi hizmeti yerine getiren şubede olursa olsun bu

duyarlılıkla... Zaten buradaki maddelerde sizin söylediğiniz soruların cevabının hepsi... Bunlara dikkat ederek hizmetimizi yerine getirirsek o eksikliği yerine getirmiş olacağız. Bütçeyi de "artı kadın için" diye bir kenara ayırmak değil, zaten planlarımız içerisinde bunu yerine getirirken artı bir maliyet

getiriyorsa o bize artı bir maliyet olarak değil, hizmetimizin gereği diye düşüneceğiz. İç genelge de sizin bütün sorularınızın cevabıdır diye düşünüyorum Sayın Vekilim.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Umarım, İçişleri Bakanlığımız sizin bu örnek projenizi bütün belediyelere zorunlu kılar.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Arzumuz, tabii ki...

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – En azından Komisyonumuz bunu teşvik edecek diye umuyorum.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT – Sayın Vekilim, ben bir şey daha eklemek istiyorum. Biraz önce anlatmıştık, Büyükşehir İmar Yönetmeliği'ne eklettiğimiz 2 maddemiz vardı, okumuştum; Büyükşehir İmar Yönetmeliği'ne biz Bursa olarak ekliyoruz ve bunu Şehircilik Bakanlığı onaylayacak yönetmeliğimizde. Sanırım, bu maddeleri Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi Şehircilik Bakanlığıyla da görüşerek tüm imar yönetmeliğini İmar Kanunu içerisine koydurduğu zaman çok büyük bir adım olur. Biz, Bursa olarak kendi İmar Yönetmeliği'miz içerisinde uygulamak için koyuyoruz bunu ama kanun maddesi içerisine girdiği zaman, İmar Kanunu'nun içerisine girdiği zaman herkes biraz önce dediğimiz şeylere dikkat etmek zorunda kalacak imar yönetmeliğinde. Ama onun haricinde, biz biraz önce arkadaşım bahsederken yerel eşitlik eylem planından, sadece büyükşehir belediyesinin içerisinde 48 kişiyle çalışıldı ve bunlar hep farklı birimler, farklı meslekler, yani, arkadaşların kimi psikolog, kimi sosyolog, inşaat teknikeri, inşaat mühendisi, harita mühendisi... Herkes farklı birimlerde kendi dalında "Neler yapılabilir, nasıl bakış açısıyla neler yaparız?" diye ve ayrıca sivil toplum örgütleriyle toplantılar yapılarak yapıldı bu yerel eşitlik eylem planı.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Bu takip anlamında bu konuya değinildi, Sayın Hocam değindi, Komisyonlarımızın TBMM'deki KEFEK komisyonumuz gibi, medisimizdeki KEFEK komisyonlarımızın da ihtisas komisyonu olması, bu belediyelerdeki birimlerin eşitlik, takibi anlamında... Hani diyoruz ki: Eşitlik biriminden yazı geldi. "Ya işte eşitlik birimi" falan bakış açısını... Bu dirençlerle de karşılaşıyoruz.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT – Öncelikle, ben, o konuda, özellikle bu konuya değinmeyi çok istiyorum. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Medisten gelen bir yazıyla belediyelere iletildi "Kurulması gerekiyor." diye. Belediyelerimizde kadın erkek fırsat eşitliği komisyonları kuruldu ama ihtisas komisyonu olmadığı için, mesela ben ısrar ettiğimden dolayı her toplantıda her yıl komisyonlar belirlenirken bütün komisyonlar yazılır, KEFEK yok. Ben her seferinde mediste KEFEK unutuldu deyip tekrar bu KEFEK komisyonunu gündeme getirip tekrar medis

üyelerinden, komisyon üyelerinin seçilmesini sağlıyorum ama nedendir bilemiyorum... Bunun ihtisaslaşması için muhakkak bir şey yapmak lazım, yoksa bir yaptırımımız olmuyor. Yani, kendimize dosya havale ettirirken ben önergeyle havale ediyorum. Meclis üyesi olarak altına önerge yazıp meclisin gündemine sokuyorum, gündemden kadın erkek fırsat eşitliği komisyonuna havale ettiriyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Bu konuda daha önce yine bir sunumda bu sorunların olduğu söylendi. Biz, Barış ve Demokrasi Partisi olarak kanun teklifi verdik, bunun ihtisas komisyonuna girmesi konusunda. Burada iktidara da öneriyoruz çünkü iktidar yapmayınca genelde kanunlaşmıyor. Çok önemli bir mesele. Bunları da biz tartışarak... Aslında bu toplantıların böyle bir faydası da oluyor. Öylesi bir sunumda böylesi bir eksiklik var. Hani “Kanunda yer alırsa biz de yerelde bunun kavgasını daha kolay yürütürüz.” demişti kadın arkadaşlarımız. Biz bu konuda bir kanun teklifi verdik, en azından hani -CHP’den arkadaşlarımız yok- diğerleriyle de ortaklaştırabilirsek bu meseleyi de çözmüş oluruz diye düşünüyoruz. Bu vesileyle de size de önerimiz var, siz de katkı sunarsanız...

BAŞKAN – Bizim de isteğimiz var biliyorsunuz, bununla ilgili çabamız var, bizlerin de var.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Bu duyarlılığı sadece duyarlı arkadaşlarımızın, bu, kadın olsun, erkek olsun, şu an hiçbirisi, ne birim olarak ne KEFEK komisyonu olarak yasal bir mekânımız yok ama biz ona rağmen diyoruz, tüm bunlara rağmen bunları yapmaya çalıştık. Hani niçin bunu son noktada söyledik? Evet, övünmek gibi olmasın değil, övünebiliriz. Bunları bu şartlar altında, bu eksiklikler altında yerine getirmeye çalıştık. Eğer o eksiklikler tamamlanmış olsa daha neler yapabiliriz. Yaptıklarımız yapacaklarımızın teminatıdır demek istiyoruz.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Biz teşekkür ediyoruz.

Başka sorusu olan?

Buyurun.

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Ben de İzmir’den, Şanlıurfa’dan ve Bursa’dan buralara kadar gelip emeklerini bizlerle paylaşan konuşmacılara çok teşekkür ederim. Gerçekten, ben, kendi açımdan çok yararlandım, çok heyecanlandım.

Şimdi, tabii, Hocamla biz bunu, özellikle fon mantığı vesaire onu daha sonra tartışmak üzere... Daha çok Bursa ve Şanlıurfa’nın daha sahaya ilişkin kurumsal pratiklerini belki açmak istiyorum. Şimdi, aslında bu imar yönetmeliği talebi umarım Çevre ve Şehircilik Bakanlığından dönmez çünkü orada daha dar bir bakış açısı benimsenirse “İmar Kanunu’nda böyle bir yönelişe izin verilmiyor.” diye dönerse üzüldürüm doğrusu. Hani o imar yönetmeliğinin... Çünkü bu adım diğer - tırnak içinde- ana akım hizmet alanlarında da bir heyecan, bir motivasyon sağlayacaktır. Tabii, böylesine önemli bir adımı atmış büyükşehir belediyemizin, gönül isterdi ki eşitlik biriminin de sosyal

hizmetler bünyesinde değil, başkana bağlı tüm ana hizmet birimlerini ve diğer birimleri kesecek bir koordinasyon rolünü üstlenmiş olmasını umarız.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT – Bu yönde çalışmalarımız devam ediyor.

KOMİSYON UZMANI MUSTAFA ŞAHİN – Şimdi, tabii, bu Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun 5393 sayılı Belediye Kanunu'na eklenmesi de sorunu bu anlamda çözmiyor. Malumlarınız, plan ve bütçe komisyonu ile imar komisyonları zorunlu komisyonlar. Ancak bir de şu boyutu var: Bütçe maalesef Plan ve Bütçe Komisyonu ile belediye medisi aşamalarını izliyor. Yani, benim yine düşündüğüm çerçevede, kadın erkek fırsat eşitliği komisyonunun da belediye bütçesini görüşmesi yönünde. Maalesef şu anki işleyiş o şekilde değil, biraz Parlamento ile paralel gidiyor. Parlamentoda da Plan ve Bütçe Komisyonu dışında söz gelimi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının bütçesinin KEFEK komisyonunda müzakere edilmesi... Yani Plan ve Bütçe Komisyonunda koordinasyonun sağlanması ama ihtisas buranın söz gelimi, ki kadın-erkek fırsat eşitliği alanının ihtisası, bu yöndeki politikaların amaç ve hedeflerin, ayrılacak kaynağın müzakere edileceği zemin burası normalde veya eğitimse Millî Eğitim, adaletse Adalet Komisyonu, tabii, benim düşüncem. Bir İç Tüzük değişikliği gerektiriyor. Sayın Köksal Toptan zamanında bu girişim yapıldı, kadük oldu Genel Kurulda, yani Anayasa Komisyonundan geçti ama yapılamadı.

Diğer bir husus, eşitlik birimine nasıl dayanak kazandırılmıyor? O da maalesef yine merkezî yönetim, norm kadro esasları üzerinden bir anlamda belediyelerin inisiyatiflerini ve karar alma süreçlerinin özerkliğini kırıyor çünkü norm kadroyla birlikte birim kullanır. Bu da Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı falan... Birim kuramıyor, personel yoksa bu defa... O zaman Anayasa'daki o yerel yönetimlerin özerkliği... Ben birim kuramayacağım, personelimi alamayacaksam hani... Bu anlamda, yerel yönetimleri merkezî yönetimi hem kurumsal hem mevzuata bağlı çevrelemesine rağmen bunların yapılması gerçekten ne kadar övünseniz azdır, çok değerli.

Ben şimdi merak ediyorum, ilk işim yerel eşitlik eylem planını inceleyeceğim. Yerel eşitlik eylem planıyla bütçe arasındaki zaman içinde kurulacak entegrasyonun önemi çok büyüktür. Tabii, ben biraz da şeyi sizlerle... Yani soru olarak da şunu yöneltmiş olayım: İmar yönetmelik değişikliği, örneğin, taslak çalışmalarında kadın örgütleriyle veya örgütlü örgütsüz kadınlarla, eşitlik savunucularıyla müzakere edildi mi veya tüm bu iş birliği ve iletişimin formel mekanizmaları sadece kent konseyleri üzerinden mi yoksa diğer... Eminim orada da çok kendine özel nitelikli mekanizmalar üretmişsinizdir. Belki onu dinlemek isterim.

Teşekkür ederim.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Şöyle: Biraz önce bahsettiğim gibi biz Bursa Büyükşehir olarak farklı bir format demiştik, bir yıl sonra bu yeni formata geçtik, bir yıl içerisinde diğer iller gibi

valilik, kamu kurum kuruluşları, STK'lar ve belediyeler olarak bir stratejik plan çalışması yaptık. Burada Bursa'nın mevcut durum analiziyle ilgili, görüşlerle ilgili stratejik planı hazırlandı, daha sonra belediyenin bire bir çalışma programına geçildi. O süreç içerisinde zaten Bursa'yla ilgili bir eylem planı hazırlanmıştı, belediye formatına geçince biz onun içinden belediyenin hizmetleriyle ilgili maddeleri aldık. Yani bunları her ne kadar biz belediyenin stratejik planı gibi hazırlamış olsak da bunun altyapısında Bursa'daki STK'lar, kamu kurumlarının önerileri, bilgileri de entegre edilmiş durumda. Hani, böyle de bizim bir artımız var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Peki, kadın örgütleriyle ilişkiler açısından... Mesela Burcu'yu ben de tanıyorum, Burcu Üzümcüler, İsveç'te bir programa ortak katılmıştık deneyimler konusunda, hani burada ismi geçtiği için söylüyorum. Onlarla bu şeyi nasıl tartışıyorsunuz? Ben de...

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Şöyle söyleyeyim: Biz KADER'in bu kadın, insan haklarıyla ilgili bir eğitim programına katılmıştık on altı haftalık. O programın sonunda Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği'ni kurduk, ben de kurucu üyelerindenim. Yani, bizim bu çalışmalarımız hem belediye ayağı hem kadın STK hem diğer ilimizde bulunan kendi konseylerimiz, büyükşehir olsun, ilçe belediyelerimiz olsun, artı diğer kadın STK'lar veya diğer -nasıl diyeyim- mesleki kamu kurum STK'larıyla iletişim hâlindeyiz. Toplantılara birlikte...

Başkanım, siz de katkı koyun, lütfen.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT – Biz sivil toplum örgütleriyle yani kadın kuruluşlarıyla hep bir araya gelip belirli toplantılar yapıyoruz ve Bursa'daki kadınların problemleriyle ilgili anket çalışmaları, değişik, birlikte bazı programlarda çalışmalar yaparak onları sonuçlandırıyoruz, onları değerlendiriyoruz. Değerlendirmelerin sonucunda “Neler yapabiliriz?”i hep birlikte karar alıyoruz. Yani, bütün bunlara katkı sağlayan sivil toplum kuruluşları hepsine katılıyor ama bu işe ilk başlarken, biraz önce Ayşegül Hanım'ın söylediği gibi valilik ve tüm kamu kurum kuruluşları dolduğu için ilk başlangıçta çok geniş bir ağıımız vardı. Yani valilikten arkadaşlar katılıyorlar, farklı, Millî Eğitimden geliyor, jandarmadan geliyor, aklınıza gelebilecek tüm kamu kurum kuruluşlarından geliyorlardı. Çok büyük bir çalışma grubuyla çalıştık. O çalışma grupları farklı farklı kendi aralarında gruplara ayrıldı. 8-10 tane farklı çalışma grupları oluştu. Tüm grupların çalışmaları sonucunda çıkan raporları Burcu Hanım o dönem raporladı “Ona göre tekrar bir yöntem izlensin.” dendi. En son karar olarak da Bursa Büyükşehir Belediyesi pilot belediye olarak seçilsin, pilot il Bursa olsun, il bazında sadece belediyeye devam edelim “Kamu kurumları ve valilikle iş birliği yaparak devam edelim.” kısmına geldi. Böylelikle program devam ediyor.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Yani, iletişimi kopmadı, biz iş birliği olarak, belediye ayağı

olarak yürütüyoruz ama onlarla da bu çalışmalarda mutlaka iş birliklerimiz var. Hani “Sadece belediyeye verildi.” diye diğer kamu kurumlarımız veya STK’lar “Siz götürün.” anlamında değil. Biz zaten ortak... Her ne kadar Bursa Büyükşehir Belediyemiz diye ifade etsek de hani “biz” kelimesinin özellikle üzerine basarak vurguluyorum, o anlamda yani “biz”in geniş kapsamı o.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Yani kadın hareketinden gelen kadınlar olmasa bu iş zor.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU BAŞKANI DERYA BULUT – Çok büyük, erkek destekçilerimiz var.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Hayır ama o topluluğu, duyarlılığı yaratmak için bile bir emek, çaba gerçekleşmiş. O açıdan o çok önemli.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Zaten eşitliği biz “siz-biz” diye değil de “biz” olarak yapmaya çalışıyoruz. Hani karşımızdaki erkek-kadın ayrı şeklinde değil, biz bu amacı “biz” olarak kabul ettiğimiz için, dediğim gibi belediyemizde bile kadın arkadaşlarımıza “Ya kendinize döndürdünüz bizi.” dedikleri bile oluyor.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Erkekler açısından çok kolay değil. Geçen bu akil insanlar tartışması var ya –bir şey anlatayım izin vererseniz- işte akil adamlar, akil insanlar, bizim eş başkanımız da anlatıyor “Akil kadınlar olsun.” falan. Bizim bir vekil arkadaşımız “O kadar da değil, akil insanlarda anlaşalım.” dedi yani. Biz hani hep adamlar meselesine alışmışız ya kadınlar yıllarca bu adamlar şeyinde kaldı, hiç itiraz etmiyor ama erkek arkadaşlarımız oraya gelince “Bari insanda anlaşalım, kadın meselesi olmasın.” diyor.

BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ BİRİMİ SORUMLUSU AYŞEGÜL ÖCALAN – Yani ilk etapta, evet, belediye içerisinde bu çalışmalar yapılırken “cinsiyet eşitliği” dediğimizde -algıda yanlışlar diyorum ben- dirençlerle karşılaştık. Özellikle bu cinsiyet eşitliği eğitimlerimizde hemen arkadaşlarımız “Siz kadınsınız, kadın olarak kalın. Biz erkeğiz, biz eşit olamayız...” Ben de dedim ki: “Eşit sence ne anlama geliyor? Aynılık mı, hak anlamında mı?” Önce bir duruldu. “İşte kadınlar istihdamda veya çalışmalarda şuralarda olsun.” dendiğinde “Ya, oturun oturduğunuz yerde.” -falan gibilerinden hemen onların havasına girdim- dedikleri zaman mesela oradaki bir görüntüde oradaki kadın, diğer arkadaşım, ben, o olmak yerine şöyle düşünün: “Orada duran kadın, bir erkek yönetici veya çalışan arkadaşı tarafından engelleniyorsa onu bizler diye değil, kızınız veya eşiniz, kardeşiniz olarak o resme bir bakar mısınız?” dediğimde “Doğru söylüyorsunuz ya.” dediler. Biz bu dirençleri çok farklı yöntemlerle çözmeye çalışıyoruz. Hep kullandığım –Başkanım da bilir- önümüze konulan engeli boyumuz eriyorsa üstünden hopluyoruz, boyumuz erişmiyorsa yandan geçiyoruz. Biz bu dirençleri bu şekilde yok ederek bir şeyler yapmaya çalışıyoruz ve yaptığımıza da inanıyoruz.

DOÇ. DR. AHMET ÖZEN – Başkanım, ben bir şey ekleyebilir miyim?

BAŞKAN – Tabii, buyurun Hocam.

DOÇ. DR. AHMET ÖZEN – Şimdi, Bursa'ya göre Urfa'nın dezavantajlarından biraz bahsetmek istiyorum. Mesela, bizde 1 müditemiz var kadın, 2 medlis üyemiz var. Urfa'nın şöyle bir dezavantajı daha var: Biz kadınlarımıza okuma yazma öğretmeye çalışıyoruz. Okuma yazma oranı çok düşük özellikle kadınlarda. Az önce bahsettiğim o kadın destek merkezlerinin birçoğu zaten bizim “varoş” dediğimiz, gecekondu mahallelerinde açılan faaliyetler. Yani, gönül ister ki tabii, şu anda Bursa Belediyesinin yapmış olduğu faaliyetleri biz Urfa'da da uygulamış olalım ama gerçekten bölgesel olarak bizim bu anlamda dezavantajlarımız var. Belediye olarak bunun için yerelde çok ciddi anlamda bir çaba var, bu çabanın gerçekten merkezden de destekleniyor olması bölge adına çok ciddi bir atılım olacaktır kadınlar açısından. Kadınların problemlerini burada sayarsak saymakla bitmez. Gerçekten ben bir şey söyleyip sözlerimi bitirmek istiyorum. Yörede kadınlar dışarı çıkabilmek için bir bahane arıyorlar. Yani, bir sosyal etkinlik olsun da –kız çocuklarımız, özellikle gençlerimiz- mesela bu az önce anlattığımız faaliyette, halı dokuma vesair, o faaliyetlerde en azından günde birkaç saat de olsa farklı bir ortama çıkıyor, farklı bir alanda kendisini geliştiriyor ve inanılmaz bir şekilde sarılıyor o genç kızlarımız özellikle bu sosyal faaliyetlere. Yani, belediyeler üzerine düşeni yapıyor mu? Yani, ellerinden geldiği kadar yapmaya çalışıyorlar ama burada belediyelere çok daha fazla, özellikle bize daha fazla sorumluluk düştüğünü biliyoruz.

BAŞKAN – Tabii, bölgesel farklılıklar var, yani o doğal olarak var ama elden gelenin maksimumunu da bölgesel farklılıkları göze alarak yapmaya çalışmak önemli olan. İnşallah hem merkezî hem yerel yönetimler bir arada çalışmayı öğrenir.

Teşekkür ediyoruz.

DOÇ. DR. AHMET ÖZEN – Ben hepinize teşekkür ediyorum.

SEBAHAT TUNCEL (İstanbul) – Urfa için bir şey söyleyeyim mi? Yani şeye hiç katılmıyorum. Urfa'da, biliyorsunuz, bizim Viranşehir Belediye Başkanımız -şimdi tutuklu tabii- ilk aday olduğunda biz gittiğimizde şöyle dediler: “Burada kadın seçilmez.” falan. Yüzde 80 küsurla seçildi. Mesele sizin nasıl bir rol model şeyiyle –sonra KCK operasyonunda tutuklandı, ayrı bir şey ama- bu mesele sizin çabanızla, emeğinizle... O açıdan kadın hareketi açısından söyledim. Kadın örgütleri güçlüyse o toplumsal yapıyı da değiştirip dönüştürüyor. Kadınlarla daha çok ilişki kuruyorsunuz. Yani, Urfa bence hiç o kadar şey değil, 10 binlerce kadının sokağa çıktığı, bir araya geldiği bir yer. Yani hizmet anlayışımızı değiştirirsek bu değişecek kesin.

BAŞKAN – Başka söz almak isteyen var mı?

Kalkınmadan uzman arkadaşlar yok herhâlde.

Milletvekili arkadaşlarıma, Hocama ve belediyeden gelen temsilcilere hem yaptıkları hizmetler için hem sunumları için teşekkür ediyorum.

Toplantıyı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 16.55