

**TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN SEBEPLERİNİN TÜM
YÖNLERİYLE ARAŞTIRILARAK ALINMASI GEREKEN
TEDBİRLERİN BELİRLENMESİ AMACIYLA KURULAN
MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU**

**(10/ 96, 234, 409, 501, 698, 1743, 1747, 1912, 2187, 2203, 2303, 2353,
2389, 2477, 2673, 2675, 2697, 2830, 2976, 2979, 3019, 3109, 3206, 3430,
3476, 3479, 3482, 3484, 3485, 3493, 3504, 3505, 3508, 3510, 3685, 3723,
3918, 3919, 3920, 3921, 3922, 3923, 3924)**

TUTANAK DERGİSİ

20'nci Toplantı

8 Temmuz 2021 Perşembe

(TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı tarafından hazırlanan bu Tutanak Dergisi'nde okunmuş bulunan her tür belge ile konuşmacılar tarafından ifade edilmiş ve turnak içinde belirtilmiş alıntı sözler aslına uygun olarak yazılmıştır.)

İÇİNDEKİLER

Sayfa

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI

1.-Komisyon Başkanı Öznur Çalık'ın, Komisyonun Birinci Oturumunda sunum yapacak sivil toplum örgütü temsilcilerine hoş geldiniz dediğine ve Komisyonun bugünkü gündemine ilişkin açıklaması

2.- Komisyon Başkanı Öznur Çalık'ın, Komisyonun İkinci Oturumunda sunum yapacak sendika temsilcilerine hoş geldiniz dediğine ve Komisyonun bugünkü gündemine ilişkin açıklaması

III.- SUNUMLAR

1.- TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Nurten Öztürk'ün, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ve kadına yönelik şiddetin azaltılmasıyla ilgili yaptıkları çalışmalar ve çözüm önerileri hakkında sunumu

2.- TİSK Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan'ın, dünyada ve Türkiye'de kadına yönelik şiddet ve TİSK Kadın Komitesi olarak kadına yönelik yaptıkları çalışmalar hakkında sunumu

3.- MÜSİAD Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz'in, ailenin önemi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve MÜSİAD Kadın Komitesi olarak kadına yönelik çalışmaları hakkında sunumu

4.- TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan'ın, ekonomik ve sosyal yapının güçlenmesi için kadınların eğitim, çalışma hayatı ve karar alma süreçlerine eşit katılımlarının önündeki engelleri tespit etmek ve bu engellerin aşılması için yaptıkları çalışmalar ve çözüm önerileri hakkında sunumu

5.- TÜRK-İŞ Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karşioğlu'nun, kadınları ilgilendiren her konuda TÜRK-İŞ olarak yaptıkları çalışmalar ve kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında önerileri hakkında sunumu

6.- MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdika Aydın'ın, kadına karşı şiddeti önlemede yaklaşımları, yaptıkları çalışmalar ile tespit ve çözüm önerileri hakkında sunumu

7.- HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin'in, kadınlara dönük çalışmaları ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi kapsamında önerileri hakkında sunumu

8. - KAMU-SEN Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat'ın, kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek için alınması gereken tedbirler hakkında sunumu

IV.- MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONLARI

1.- TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Nurten Öztürk, TİSK Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan, MÜSİAD Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz ve TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşmeler

2.- TÜRK-İŞ Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karşioğlu, MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdika Aydın, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin ve KAMU-SEN Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşmeler



TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN SEBEPLERİNİN TÜM YÖNLERİYLE ARAŞTIRILARAK
ALINMASI GEREKEN TEDBİRLERİN BELİRLENMESİ AMACIYLA KURULAN
MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONU

(10 / 96, 234, 409, 501, 698, 1743, 1747, 1912, 2187, 2203, 2303, 2353, 2389, 2477, 2673, 2675,
2697, 2830, 2976, 2979, 3019, 3109, 3206, 3430, 3476, 3479, 3482, 3484, 3485, 3493, 3504, 3505,
3508, 3510, 3685, 3723, 3918, 3919, 3920, 3921, 3922, 3923, 3924)

20'nci Toplantı

8 Temmuz 2021 Perşembe

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

TBMM Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Tüm Yönleriyle Araştırılarak Alınması Gereken Tedbirlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu 11.50'de açılarak iki oturum yaptı.

Komisyon Başkanı Öznur Çalık,

Komisyonun Birinci Oturumunda sunum yapacak sivil toplum örgütü temsilcilerine hoş geldiniz dediğine ve Komisyonun bugünkü gündemine,

Komisyonun İkinci Oturumunda sunum yapacak sendika temsilcilerine hoş geldiniz dediğine ve Komisyonun bugünkü gündemine,

İlişkin açıklama yaptı.

Komisyon toplantısının Birinci Oturumunda;

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Nurtan Öztürk tarafından, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ve kadına yönelik şiddetin azaltılmasıyla ilgili yaptıkları çalışmalar ve çözüm önerileri,

TİSK Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan tarafından, dünyada ve Türkiye’de kadına yönelik şiddet ve TİSK Kadın Komitesi olarak kadına yönelik yaptıkları çalışmalar,

MÜSİAD Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz tarafından, ailenin önemi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve MÜSİAD Kadın Komitesi olarak kadına yönelik çalışmaları,

TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan tarafından, ekonomik ve sosyal yapının güçlenmesi için kadınların eğitim, çalışma hayatı ve karar alma süreçlerine eşit katılımlarının önündeki engelleri tespit etmek ve bu engellerin aşılması için yaptıkları çalışmalar ve çözüm önerileri,

Hakkında sunum yapıldı.

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Nurten ztrk, TİSK Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan, MÜSİAD Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz ve TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği alışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşme yapıldı.

Komisyon toplantısının İkinci Oturumunda,

TÜRK-İş Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karşhoğlu tarafından, kadınları ilgilendiren her konuda TÜRK-İş olarak yaptıkları çalışmalar ve kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında nerileri,

MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdık Aydın tarafından, kadına karşı şiddeti önlemede yaklaşımları, yaptıkları çalışmalar ile tespit ve çözüm nerileri,

HAK-İş Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin tarafından, kadınlara dönük çalışmaları ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi kapsamında nerileri,

KAMU-SEN Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat tarafından, kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek için alınması gereken tedbirler,

Hakkında sunum yapıldı.

TÜRK-İş Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karşhoğlu, MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdık Aydın, HAK-İş Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin ve KAMU-SEN Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşme yapıldı.

Komisyon gündeminde görüşülecek başka konu bulunmadığından saat 17.23'te toplantıya son verildi.



8 Temmuz 2021 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 11.50

BAŞKAN: Öznur ÇALIK (Malatya)

BAŞKAN VEKİLİ: Tuba VURAL ÇOKAL (Antalya)

SÖZCÜ: Çiğdem ERDOĞAN ATABEK (Sakarya)

KÂTİP: Esin KARA (Konya)

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kıymetli Komisyon üyelerimiz, odalarımızın, iş dünyasının, birliklerimizin kıymetli temsilcileri, değerli başkanlarımız; ben değerli Komisyon üyelerimizle birlikte size bir kez daha hoş geldiniz demek istiyorum. Çok kıymetli basın mensubu arkadaşlarımız ve uzmanlarımızla bugün sizleri inşallah dinleyeceğiz.

Toplantı yeter sayımız vardır, Komisyonumuzun 20’nci Toplantısını açıyorum. (*)

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI

1.-Komisyon Başkanı Öznur Çalık’ın, Komisyonun Birinci Oturumunda sunum yapacak sivil toplum örgütü temsilcilerine hoş geldiniz dediğine ve Komisyonun bugünkü gündemine ilişkin açıklaması

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Bugünkü toplantımızı iki oturum şeklinde yapacağız. Birinci oturumda sizleri, ikinci oturumda da sendika temsilcilerimizi ve başkanlarımızı dinleyeceğiz.

Birinci oturumdaki kıymetli misafirlerimizi sizlere takdim etmek isterim. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Sayın Nurten Öztürk ve ona eşlik eden Girişimcilik ve Sektörler Daire Başkanı Sayın Ahmet Saygın Baban ve kıymetli Uzman Handan Köse’yle bugün Komisyonumuzun çalışmalarına katkıda bulunacaklar. Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Sayın Ebru Tüzecan ve Sosyal Politikalar Bölümü Direktörü Ezgi Çelik ve Ela Ekiz de bize eşlik edecekler, katkıda bulunacaklar. Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği MÜSİAD’ın Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Sayın Nur Yamankaradeniz’e hoş geldiniz diyorum ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Sayın Nagehan Akan’a da hoş geldiniz dileklerimi iletiyorum.

Bugün bir kez daha, Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Tüm Yönleriyle Araştırılarak Alınması Gereken Tedbirlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonumuzun çalışmalarına devam ediyoruz. Bugüne kadar 80’e yakın kurum ve kuruluşu dinledik ve bugün iş dünyasının güçlü kadınlarını ve söz sahibi kadınlarını dinlemek üzere, özellikle kadına yönelik şiddetle mücadelede ortaya koyacakları fikirler, öneriler ve tecrübeleri paylaşmak üzere davet ettik.

Hepimizin bildiği, günümüzde uluslararası ve ulusal düzeyde alınan tüm önlemlere rağmen şiddet, özellikle de kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet, ekonomik gelişmişlik düzeyi, kültürü, coğrafi alanı, dinî farklılıkları gösteren tüm toplumlarda maalesef yaygın olarak görülmeye devam etmekte. Çok boyutlu bir sorun olduğunu hepimiz biliyoruz ve bu vesileyle de hep birlikte bu soruna çözüm bulalım diye bir seferberlik başlatalım, başlatılan seferberliğe güç verelim istiyoruz. Yalnızca kadının değil, hundan tüm toplumun olumsuz etkilendiğini bilerek, altını çizerek ifade etmek isterim.

* Coronavirüs salgını sebebiyle toplantı salonundaki Başkanlık Divanı üyeleri, milletvekilleri, katılımcılar ve görevli personel maske takarak çalışmalara katılmaktadır.

Ülkemizde özellikle son on dokuz yıl içerisinde, Cumhurbaşkanımızın liderliğinde yazılı metinlerde çok güçlü değişiklikler yaptık. Bu yazılı metinlerimizde başta Anayasa olmak üzere 2006 genelgesi, Türk Ceza Kanunu, Türk Medeni Kanunu, İş Kanunu, Borçlar Kanunu olmak üzere çok önemli değişiklikler yaptık ve bu değişikliklerimizle birlikte de kadının her alanda temsilini, güçlendirilmesini, karar mekanizmalarında yer almasını uygulamalarımıza da yansıttık. Buna rağmen, bu uygulamalarımıza rağmen hâlâ kadına yönelik şiddetle mücadelede vermiş olduğumuz mücadeleye rağmen şiddetin var olduğunu görüyoruz. Bu vesileyle, kadına yönelik şiddet kamusal bir mesele olarak toplumun topyekûn mücadele etmesi gereken bir hususken kadına yönelik şiddetin önlenmesi, şiddet mağduru kadınların şiddete maruz kalan ve tanıklık eden çocukların korunması, şiddet uygulayanın cezalandırılması ve yaşanan sorunların giderilmesi için tutarlı ve çok sektörlü, çok disiplinli bir anlayış geliştirilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Bu kapsamda, şiddetle mücadelede sivil toplumla ve özellikle de özel sektörle iş birliği yapılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu vesileyle, önleme çalışmalarında, kadına yönelik şiddetin altında yatan ve toplumda bir norm olarak kabul görmesini sağlayan olguların dönüştürülmesini sağlamaya yönelik faaliyetler kilit role sahip. Farklı sosyoekonomik gruplardan geniş kitlelere ulaşılması, kadın ve erkeklerin kadına yönelik şiddet konusundaki farkındalıklarının artırılmasına ilişkin çalışmalarda özellikle sivil toplum örgütlerimizin, özel sektörün sürece katılımını canı gönülden talep ediyoruz ve biliyoruz ki sizler de bu konuda bizlerle hemfikirsiniz.

Bizim felsefemiz şiddete sıfır tolerans. Yirmi yıldır şiddete sıfır tolerans ilkesiyle hareket ediyoruz ve bugün Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altında bir kez daha şiddetle topyekûn mücadele edilmesini teminen toplumsal farkındalık ve duyarlılığın artırılmasını temin etmek istiyoruz ve bu konuda sizlerin desteklerini istiyoruz. Kamu-özel sektör-üniversite iş birliğiyle kadına yönelik şiddete ilişkin projeler, medya dâhil olmak üzere üreticilerimiz, sanayicilerimiz, iş insanı birlik ve dernek başkanlarımız konuyla ilgili farkındalık çalışmaları yürütüyor ve yürüttükleri bu çalışmalarda bizlere sunacakları katkılar için şimdiden teşekkürlerimizi iletiyoruz.

Bu vesileyle, katkılarını, düşüncelerini, önerilerini, tespitlerini paylaşmak üzere ilk sözü Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Sayın Nurten Öztürk'e vermek istiyorum. Nurten Hanım çok güçlü kadınlarımızdan, iş dünyasında güçlü kimliğiyle çalışmalar yapan, sosyal sorumluluk projelerine imza atan kıymetli bir temsilcimiz. Bu vesileyle, sözü Nurten Hanım'a vererek dinlemeye başlamak istiyorum.

Sayın Öztürk, mikrofonunuzu açıyorum. Tekrar hoş geldiniz diyorum. Buyurun, söz sizde.

III.- SUNUMLAR

1.- TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Nurten Öztürk'ün, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ve kadına yönelik şiddetin azaltılmasıyla ilgili yaptıkları çalışmalar ve çözüm önerileri hakkında sunumu

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Teşekkür ediyorum.

Sayın milletvekillerim, Sayın Komisyon Başkanı ve üyeleri; sizleri şahsım ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu adına saygıyla selamlıyorum.

Kadına Yönelik Şiddetin Sebeplerinin Tüm Yönleriyle Araştırılarak Alınması Gereken Tedbirlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonunda bizim de görüş ve önerilerimize yer verdiğiniz için çok teşekkür ediyorum.

Her şeyden önce, elli yılını iş yaşamında tamamlamış bir iş kadını olarak ve elli yıl eşikle birlikte çalışmış bir iş kadını, anne ve hayatın her alanında olmaya çalışan bir Türk insanı olarak geldiğimiz yerden, bulunduğumuz yerden bir kadın olarak bugün burada söz alması olmaktan da son derece mutlu olduğumu ifade etmek istiyorum.

Kadına yönelik şiddet maalesef toplumumuzda hepimizin içini kanatan bir sorun ve her bir kadının her gün milyonlarca kez “Neden?” dediği, “Ne zaman son bulacak?” dediği bir konu. Bu nedenle, diliyorum ki bu toplantılardan alınacak sonuçlar gerçekten güçlü eylemlerde bulunmamızı, aksiyonlar almamızı ve sonuca ulaşmamızı sağlayabilir.

Kadına yönelik şiddet, kadınların yaşam, sağlık, beslenme, eğitim, toplumsal ve ekonomik yaşama katılım gibi temel insan haklarını ve özgürlüklerini ihlal eden önemli bir toplumsal sorun. Kadınların eğitime, ücretli iş gücüne ve karar mekanizmalarına katılımı konusunda yaşadığı eşitsizlik, ekonomik ve toplumsal kaynaklara ulaşmalarını da olumsuz yönde etkilemekte.

Kadına yönelik şiddetin çok çeşitli nedenlerin var. Bu nedenlere baktığımızda öncelikli olarak gördüklerimiz, ekonomik eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, eşitsizliği körükleyen politikalar, zayıf ekonomik güvence ağları, yasaların uygulanmasındaki yetersizlikler, şiddeti pekiştiren kültürel normlar, yoksulluk, işsizlik, psikolojik bozukluklar ve toplumsal travmalar, doğuştan itibaren egosu şişirilmiş, kendine güvensiz korkak erkekler. Maalesef bu kadar acı ve acımasız konuştuğumu düşünebilirsiniz ama gerçek. Tüm bu nedenler, kadınları şiddete karşı savunmasız ve güçsüz, erkeği ise güçlü ve iktidar sahibi olarak konumlandırıyor.

Türkiye ve dünyada kadının durumuna baktığımızda birbiriyle örtüşen bir durum görüyoruz. Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2021 Raporu’na göre Türkiye 2020’ye göre 3 sırada daha gerileyerek, 156 ülke arasında 133’üncü sırada yer alıyor. Dünya Ekonomik Forumu Raporu’na göre Covid-19 salgını öncesi cinsiyet eşitsizliğinin 100 yıl içinde son bulması beklenirken bu hesaplama, pandeminin kadınlar üzerindeki negatif etkisiyle 135,6 yıla çıktı. Eşitliğe ulaşılacak sürenin 36 yıl daha uzaması bir neslin daha cinsiyet eşitliği olan bir dünya göremeyeceği anlamına geliyor. Dünyada kadınların erkeklerle eşit ücrete sahip olması içinse maalesef 268 yıl geçmesi gerekiyor. OECD ülkeleri arasında ise ülkemiz ne yazık ki en son sırada yer alıyor. Eğer kadınlar ekonomiye erkeklerle eşit oranda katkı sağlarsa, 2025 yılına kadar gayrisafi milli hasıla toplam 28 trilyon dolar büyüyecek; aynı zamanda, yoksulluğun azalması, inovasyon, çeşitlilik, iyi yönetim, sürdürülebilirlik ve karar süreçlerinin kısılması gibi kazanımları da beraberinde getirecek.

Kadınların erkeklerle aynı haklara sahip olmaları durumunda eşit işe eşit ücret almaları, bilgiye, ekonomik kaynaklara, finansal hizmetlere eşit erişimin sağlanması, karar verme mekanizmalarında yer almaları, her düzeyde lider olabilmeleri, miras hukukunda eşit haklara sahip olmaları da söz konusu olacak. Kadınların erkeklerle eşit sosyal, ekonomik ve siyasi haklara sahip olmaları yalnızca toplumsal hayatı iyileştirmek gibi bir sonuç yaratmakla kalmayacak, dünya barışını da güçlendirecektir.

Tüm bu sorunları çözmekte en önemli çözümün toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması olduğunu düşünüyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği talebi kadınların erkeklerle aynı olma değil, aynı haklara sahip olma talebidir; bunun özellikle altını çizmek istiyorum. Günümüzde ülkelerin gelişmişlik düzeyini gösteren en önemli parametrelerden biri kadın haklarına ve cinsiyet eşitliğine verilen değer ve bu yönde atılan adımlardır. Ekonomik kalkınmanın temel taşlarından olan toplumsal cinsiyet eşitliği sadece ülkelerin değil, küresel ekonominin de iyileştirilmesi için atılması gereken ilk adımdır.

Evet, baktığımız zaman doğuranın kadın olduğunu, dokuyanın kadın olduğunu, üreten, yaratan ve koruyanın kadın olduğunu görüyoruz ama buna rağmen tek kanatla uçuyoruz, neden? Bu nedeni olumluya çevirmek hepimizin elinde.

Değerli katılımcılar, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu hakkında size kısa bir bilgi vermek istiyorum. Bizim misyonumuz, ülkemizdeki kadın girişimci potansiyelini nicelik ve nitelik bakımından geliştirmek, daha donanımlı hâle getirmek ve girişimcilik kültürünün kadınlar arasında gelişmesine öncülük etmek. 2007 yılında kurulduk, 81 ilde faaliyet gösteriyoruz ve 7 bin kadın

girişimci üyeden oluşuyoruz. Dünyadaki en örgün kadın girişimciler kurulu olduğumuzu düşünüyoruz. Hedefimiz, kadınların finansmana erişiminin kolaylaştırılması, mevcut kadın girişimcilerin korunarak daha donanımlı hâle getirilmesi, üniversitelerle iş birliği yaparak girişimciliğin bir kariyer fırsatı olarak sunulması için çalışmalar yapılması. Yaptığımız birçok projeye, kadın girişimciliğinin önünü açmaya ve yüzde 10 olan kadın girişimci oranını artırmaya çalışıyoruz.

Son olarak, yapmış olduğumuz 81 ilde Türkiye'nin cinsiyet eşitliği karnesiyle ilgili konuşmak istiyorum. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı iş birliğinde 81 ilde Türkiye'nin cinsiyet eşitliği karnesini çıkardık. Bu sonuçlarda illerimizin 1'den 81'e kadar yer aldığını ve sonuçlarının da hepimizi incittiğini gördük. Bu rapor bizlere, ülke olarak bazı noktalarda harekete geçmenin de kaçınılmazlığını gösterdi. Açıklanan rapora göre, Türkiye'nin en eşitlikçi ili Muğla olurken sırasıyla; İzmir, Yalova, İstanbul, Kırklareli, Çanakkale, Sinop, Tunceli, Aydın ve Balıkesir illeri diye takip ediyor ama söylemek istediğim şu: En eşitlikçi ilimiz olan Muğla'nın bile, 1 üzerinden değerlendirildiğinde 0,5 puan olduğunu görüyoruz yani hiçbir ilimizde istenilen düzeyde değiliz.

Bu karnede Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini neye göre belirledik, değerlendirdik? 81 ilde eğitime katılım, üretim faaliyetlerine katılım, siyaset ve ekonomide temsil edilme boyutlarını da değerlendiren rapora göre Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda en çok gelişim göstermesi gereken alan üretim faaliyetlerine katılımdır. Bu rapor üzerine biz 81 ildeki Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler İl Kurulu Başkanlarımız ve üyeleriyle birlikte iller bazında cinsiyet eşitliği eylem planları hazırladık ve bu planlara göre 8 Mart itibarıyla aksiyonlar almaya başladık. Eylem planımıza göre, kadınların üretime daha fazla katılması, üniversitelerle iş birliğiyle eğitimler verilmesi, kadın istihdam eden şirketlerin ödüllendirilmesi, mevcut kooperatifleri desteklemek ve kooperatif sayısını artırmak, illerde kamu kurum ve kuruluşlarından oluşan cinsiyet eşitliği komisyonları kurulması, kız çocuklarının eğitimde fırsat eşitliğinden yararlanması için çalışmalar yapılması, kayıt dışı çalışan kadınların istihdama katılmaları için teşvik edici çalışmalar yapılması, kadın girişimcilerin e-ticarete güçlendirilmesini sağlamaya yönelik eğitimler, kadınların istihdamını desteklemeye odaklı eğitim programları hazırlanması, sanayide kadın sayısını artırmak için organize sanayi bölgelerinde kreşler yapmak ve altyapılarının sağlanması, işverenlerle görüşülerek kadınlara ihtiyaç duyulan alanlar, meslek ve temel beceri ihtiyacı tespit edilerek bu alanlarda kadınların eğitilmesi ve istihdam edilmesi, cinsiyet eşitliği farkındalık programı geliştirilmesi. İnanıyorum ki iki yıl sonra bu cinsiyet eşitliği karnesi raporları yenilenirse yaptığımız çalışmaların sonucunda illerin de sıralamaları değişecek ve ciddi yol katedilecek diye düşünüyorum.

Kadına yönelik şiddetin azaltılması için neler yapabiliriz diye düşündüğümüzde, öncelikle, kadına yönelik şiddet bir toplumsal yapı problemidir. Bu problemin engellenmesi ya da çözüme kavuşabilmesi için toplumsal kurumlar mutlaka iş birliği içerisinde çalışmalıdır. Her şeyden önce millî politikalar gereklidir ve konunun devletin her kademesi tarafından sahiplenilmesi son derece önemlidir. Kadın-erkek eşitliği sağlanmadan kadına yönelik şiddetle mücadelede başarılı olunamaz. Kadının eğitim, ekonomi ve siyasal katılım alanlarında güçlendirilmesinin ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında, kadına yönelik şiddetin önlenmesinde çok önemli bir rolü bulunmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik gerekli yasal düzenlemeler yapılmalı, ayrımcılığı caydırıcı birtakım tedbirler alınmalıdır. Şu an devlet ve kurumlarda mevzuatlar ve bazı yasalar var ama yeterli zorlayıcılığı olmadığını düşünüyoruz.

Ailede kız ve erkek çocuklar eşit fırsatlar sağlanarak yetiştirilmeli, çocuk yaşta evliliklerin önüne geçilmeli, aile yaşamı sorumlulukları birlikte paylaşılmalı ve aile içinde kararlar birlikte alınmalı, kadınların şiddete uğraması engellenerek erkek şiddetini kadın üzerinden dillendirmeli. Özellikle

gördüğümüz, bir kadın öldüğü zaman veya şiddete maruz kaldığında hep “kadın şiddeti” diyoruz, oysa şiddeti yaratan erkek yani bunu biraz kadın üzerinden değil de erkek üzerinden dillendirmenin doğru olduğunu düşünüyoruz.

Kadının çalışma hayatına katılması ve ekonomik anlamda bir gelirin olması şiddetle mücadelede önemli bir unsur. Miras hukukunda kızlara adil davranılması son derece önemli. Kadın istihdamını arttırmak için gerekli çabalar mutlaka gösterilmeli ve eşitlik sağlanana kadar kadınlara her alanda öncülük sağlanmalı diye düşünüyoruz.

Bizler kadın istihdamının artırılması için yapılabilecekleri de şu şekilde sıraladık: Kadın çalışan sayısı yüksek firmalara yeni destekler sunulması. Yönetim kurullarında kadın temsiliyetinin artırılmasına yönelik teşvikler sağlanması. Kadın ve aile dostu işletmelerinin sayısının artırılması. Eşit işe eşit ücret uygulamasının hayata geçirilmesi. Eşitlik sağlanana kadar siyasette, istihdamda, yönetimde belirli kotalar konulması ve desteklenmesi. Meslek seçimlerinde cinsiyetçi yaklaşımdan uzak durulması. Esnek çalışma mekanizmalarının uygulanması ve çalışan kadının çocuklarını güvenerek bırakabileceği kreş sayılarının artırılarak yaygınlaştırılması.

Evet, değerli üyeler, cesur adımlar atmak zorundayız. “İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir. Kabil midir ki bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünlüğü ilerleyebilsin. Mümkün müdür ki bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebsin.” diyor Mustafa Kemal Atatürk. Evet, değişime önce kendimizden başlamalı, dilimize yerleşen kalıplardan, bilinçaltımıza yerleşen önyargılardan kurtulmalı, kadın ve kız çocuklarını güçlendirmeli, eğitmek için hep birlikte çalışmalıyız. Biz bu toprakların kadınları olarak kadın varsa yarın var diyoruz ve bu tabloyu değiştirmek için erkeklerimizi de bu yolculuğa davet ediyoruz çünkü biliyoruz ki onlar olmadan olmaz.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim, sevgi ve saygılar sunuyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kıymetli Başkanım, çok teşekkür ederim.

Çok kıymetli bir sunum yaptınız verilerle yorumlarla önerilerle Komisyonumuza ciddi katkılarınız için teşekkür ediyorum.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK - Sağ olun efendim, teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Birkaç şey söylemek isterim. Cümlelerinizde özellikle “Önce kendimizden başlamalıyız.” cümlesini sondan başlayarak söylemek isterim. Sayın Hisarcıklıoğlu çok kıymetli bir Başkanımız ve kendisiyle de yaptığım konuşma üzerinden gideceğim. Kendimizden başlamalıyız, kadın temsiliğini güçlendirmeliyiz ve TOBB’un bu vesileyle 21 üyeli Yönetim Kurulunda hiçbir tane kadın üye yok, 30 üyeli Ticaret Sanayi Odaları Konseyinde kadın üye bulunmamakta, 30 üyeli Ticaret Odaları Konseyinde hiç kadın üye yok, 30 üyeli Sanayi Odaları Konseyinde hiç kadın oyu bulunmamakta, 17 üyeli Ticaret Odaları Konseyinde hiç kadın üye bulunmamakta, 5 üyeli Hesap İnceleme Komisyonunda kadın üye bulunmamakta, 8 üyeli Mevzuat Komisyonunda, Ekonomik Raporunda, Dilekleri İnceleme Komisyonunda, Vergi Komisyonunda, Ekonomi Politikası Komisyonunda da -her birinin rakamları farklı- hiç kadın yok ve alta doğru iniyoruz. Hiç kadın olmayan bir TOBB var karşımızda ve çok güçlü bir kadın olarak görüyorum sizi ve Türkiye de öyle görüyor yani Türkiye Büyük Millet Meclisinden ödül almış, çok güçlü bir kadın var, Kadın Girişimciler Kurulunun Başkanı. Bu konuda hepimiz kendimizden başlamalıyız.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Tabii ki.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Siyasi parti olarak da kadın temsil oranlarımızı yönetim kademelerinde yüzde 30’un altına düşürmedik. Merkez Karar Yönetim Kurulunda da, illerimizdeki teşkilatlarımızda da, yerel yönetimlerde de kadın temsili bizim için çok önemli. Siyaset kurumu olarak hani “Önce kendimizden başlayalım.” cümlesine istinaden söylüyorum, Türkiye Büyük Millet Meclisinde de Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün 1934’teki seçme ve seçilme hakkına sahip olmamıza vesile olmasından sonra 4,1’lik kadın temsil oranını yüzde 18,1’e çıkarmış bir irade var. Baştan kendimizden başlayarak söylüyorum ve hakkı ihmal etmememiz lazım, 30 üyeli Ticaret Borsaları Konseyinde sadece 1 kadın var, Işinsu Kestelli. Birkaç grubunuzda da kadın temsilimiz var ama yüzde 90 oranında kadın temsilinin olmadığı bir TOBB var ve kadınların özellikle Avrupa’ya baktığımızda da yönetici oranlarının dünya ortalamasına göre iyi bir yerde olduğumuzu biliyoruz. Birçok kadının yurt dışında Türkiye’yi temsil ettiğini biliyoruz. Dolayısıyla, bu konuda iş dünyasındaki kadınlarımıza yönetim kademesinde haksızlık yapıldığını düşünüyorum. Bu vesileyle de o dünyayı birazcık hakkı teslim etmek adına, adaletli davranmak adına mutlaka şu tabloda da görmemiz gerekir. Ben Türkiye Büyük Millet Meclisi açısından da mensubu bulunduğum partim açısından da çok net kadın temsil oranlarımı ortaya koyabilirim. Eksikler var, hiçbir şey mükemmel değil ama “kendimizden başlamak” cümlesini oradan aldığım için....

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Doğrudur, onun altını dolduracağım izin vererseniz.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Tabii ki biliyorum ben Rifat Başkanla konuştum. Bunlar seçimle gelinen yerler, alttan gelmek lazım, yerelden gelmek lazım, bunların hepsi tamam ama siyaset kurumunda da aynı şeyler var. Yani milletvekilleri, buradaki görmüş olduğumuz arkadaşlarımız hepsi turnaklarıyla yerelden gelmiş, kadın kollarından gelmiş ama bir iradenin gelin demesiyle de güçlenmiş kadınlar. O yüzden de TOBB’un gücünü biliyorum, bu konuda bizim hani Küresel Cinsiyet Eşitsizliğindeki 133’üncü sıradaki yerimizde TOBB’un etkisini unutmamamız lazım. Her kurumun var...

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK - Söz hakkı istiyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kıymetli Başkanım, vereceğim.

Siyaset kurumu olarak ve Türkiye Büyük Millet Meclisindeki tüm siyasi partiler olarak mutlaka her birimiz ayrı ayrı çalışmalarımızı yapıyoruz.

Çok güzel cümleleriniz vardı, her birini ayrı ayrı not aldım. “Doğuran ve duyuran kadın.” kesinlikle bu konuda kadının hakkının da teslim edilmesi adına çok önemli ve güzel bir cümle. Kadın-erkek fırsat eşitliğinin yakalanması gerekiyor. Bakın, ben toplantıda kaçınıcı kez söyledim, bir kez daha söylüyorum. Ben kadınla önce kadınların eşitlenmesi gerektiğini düşünüyorum. Yıllarca ama yıllarca kadın sivil toplum örgütlerimiz, ben yirmi yirmi beş yıldır kadın çalışıyorum, kadını kadınla eşitlemeyen ve eşitlemek için mücadele etmeyen kadın hakları savunucuları vardı. Yıllarca başörtülü kadınların eğitimden, eğitim hakkından mahrum bırakıldığı dönemleri geçirdik. Bırakın temsil hakkını, bırakın Türkiye Büyük Millet Meclisi hakkını, eğitim hakkını, Anayasa’yla güvence altına alınmış, Anayasa’nın 42’nci maddesiyle devletin sorumluluğu altındaki eğitim hakkını bile başı kapalı kadınlara çok gören bir Türkiye vardı ve kadını kadınla eşitlemek için bu vesileyle çok önemli adımlar attık. Önce kadını kadınla eşitledik, şimdi kadını erkekle fırsat eşitliğine götürecektir yolları beraber dölşeyeceğiz.

Bu vesileyle, kadın ve erkeğin fitratlarının farklı olduğunu düşünüyorum. Allahutaala yaratırken hepimizi farklı yaratmış, tüm insanları farklı yaratmış. Hiç birimiz diğerrinin aynısı asla değiliz, aynısı değiliz ama fitratlarının farklı olması fırsatların farklı olmasını gerektirmez. Fitratlarımız farklı ama kadın ve erkeğin fırsatlarının kesinlikle aynı olması gerek. İşte siyasi irade olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi, Gazi Meclisimiz olarak biz bunun için mücadele ediyoruz. Bu konuda iş dünyasının da bu

mücadeleye ortak olması bizi çok mutlu eder. Özellikle yasal değişikliklerle alakalı yirmi yıllık yasal değişikliğe şahitlik etmiş birisi olarak elimizdeki metinler uluslararası alanda -hem Birleşmiş Milletler dün buradaydı hem de geçen hafta 19 Ankara’da mukim büyükelçiyi ağırladık ve onlara da söyledim- yasal metinlerimiz çok güçlü. Bakın, 2006 Başbakanlık Genelgesi, istirahatım mutlaka biliyorsunuz, o genelge bizim kadına yönelik şiddetin önlenmesini bir devlet politikası hâline getirmeye vesile olmuştur. Elimizde bir belge var ve bunu devlet politikası hâline getiriyoruz ve Anayasa’nın 10’uncu maddesi zaten kadın ve erkeğin haklarının eşitlendiği en önemli üst metnimiz. “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” Bizim istediğimiz tam da budur; kanun önünde eşitlik, hukuk önündeki eşitlik, fırsat önündeki eşitlik. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir, 2004 yılında Anayasa’daki 10’uncu maddeye dercettik ve 2010 yılında “Bu maksatla alınacak tedbirler Anayasa’nın eşitlik ilkesine aykırı değildir.” diye 2010’da da ilave ettik ama hâlâ yasal düzenlemelerimizin aksayan tarafları varsa bunlarla ilgili iş birliği yapmaya Meclis olarak da sonuna kadar açık olduğumuzu ifade etmek isterim.

Ben sözlerimi tamamlıyorum. Usulümüz açısından bir tane bir şey söylemek istiyorum; hepiniz bu söylediğim sözlerin cevabını mutlaka vermek isteyeceksiniz ya da yorumda bulunmak isteyeceksiniz, sizleri dinleyeceğiz, sonra milletvekillerimizi dinleyeceğiz, sonra tekrar sözü size bırakacağız. Çünkü benim dışımda arkadaşlarımın da size söyleyeceği sözler, öneriler ya da almak istedikleri cevaplar olacaktır, hepsini topluca alacağım inşallah.

Şimdi, ikinci sözü Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan, Kıymetli Başkanım bırakmak istiyorum.

Buyurun Sayın Başkan.

2.- TİSK Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan’ın, dünyada ve Türkiye’de kadına yönelik şiddet ve TİSK Kadın Komitesi olarak kadına yönelik yaptıkları çalışmalar hakkında sunumu

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – Çok teşekkür ediyorum.

Öncelikle Nurten Hanım’ın konuşması için tebrik ediyorum, çok güzel bir konuşmaydı ve içeriğine de katıldığımı, özellikle kadına yönelik şiddet konusundaki önlemler ve eylemler konusunda canıyürekten katıldığımı bir kadın olarak belirtmek istiyorum.

Sayın Başkanım, değerli komisyon üyeleri ve sosyal tarafların değerli temsilcileri; konfederasyonumuz ve şahsım adına herkesi saygı ve sevgiyle selamlıyor, öncelikle herkese sağlıklı günler diliyorum.

Öncelikle, bu denli önemli bir konuda sosyal taraflarımızla aynı masada bir araya gelmekten gurur duyuyor, davetiniz için kurumumuz adına teşekkür ediyorum. Umarım, bugün buradan çalışma hayatımız ve kadınlar için faydalı çıktılar elde ederek ayrılabiliriz.

Şimdiden herkese iyi toplantılar diliyor, toplantımızın verimli ve güzel geçmesini temenni ediyorum.

Bildiğiniz üzere, konfederasyonumuz ülkemizin en önemli işveren temsilcisi olarak farklı sektörlerde 10 bine yakın işletmeyi ve 2 milyon kayıtlı çalışalı temsil ediyor. TİSK’in bulunduğu konumdan dolayı birçok çalışma alanında faaliyetleri mevcut. İşletmelerimiz ve çalışanlarımız için tabii ki sürekli üretiyoruz. Ancak üretkenliğimiz sadece kendi camiamız ya da mevcuttaki çalışma hayatının iyileştirilmesi için değil. Özellikle ülkemize ve çalışma hayatına yön verecek ve değer katacak konular üzerinde bugüne kadar her zaman söz aldık ve elimizi taşın altına koyduk, koymaya da devam ediyoruz.

TİSK olarak toplumun her kesimine dokunmayı hedefleyerek adımlar atıyoruz. Bahsettiğim çalışmalar arasında bugün bizleri bir araya getiren ve belki de ülkemizin ve dünyanın kanayan yarası olan kadına şiddet konusu da yer almaktadır. Üzülerek söylüyorum ki dünyanın her yerinde, maalesef, kadınlar fiziksel, ekonomik, cinsel ve psikolojik şiddete maruz kalıyor. Ekonomik ve sosyal sınır tanımayan kadına şiddet, tüm dünyanın üzerine düşmesi ve bu konuda hızlıca aksiyonların alınması gerektiği bir toplumsal sorun. Buna artık bir “Dur” demek de öncelikle bizlerin yani burada olan tüm sosyal paydaşlarımızın sorumluluğunda.

Sizinle birkaç veriyi paylaşmak istiyorum öncelikle. Dünya çapında her 3 kadından 1’i yaşamları boyunca şiddetle karşı karşıya kalmakta. Bu durum şiddete maruz kalanlara ve ailelerine zarar vermekle beraber aynı zamanda ülkelerde önemli sosyal ve ekonomik maliyetleri de beraberinde getirmekte. Bazı ülkelerde, kadına yönelik şiddetin yarattığı bilançonun o ülkelerdeki gayrisafi yurt içi hasılanının yüzde 3,7’sine denk geldiği görülüyor. Yani bu bilançonun, çoğu hükûmetin eğitime harcadığının 2 katından fazlasına denk geldiği tahmin ediliyor. Bu konuya çözüm odaklı yaklaşılması, gelecek için de ülkeler için önemli bir maliyet ve etkiyi beraberinde getirecek. Az önce belirttiğim gibi, şiddetin kişi ve aile üzerinde yarattığı yıkıcı etkileri ise göz ardı edilemez.

Öte yandan geçtiğimiz aylarda Dünya Bankası tarafından hazırlanan Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2021 Raporu yayınlandı. Bu rapor bize gösteriyor ki ülkelere, her ne kadar cinsiyet eşitliği yönünde önemli adımlar atılsa da kadınların ekonomik fırsatlardan yararlanabilmesi için gidilecek daha çok yol var. Raporda değerlendirilmeye alınan 190 ülkede kadınlar, erkeklere verilen hakların sadece yüzde 3’üne sahip görülüyor. Bu da bize kadınlar üzerindeki ekonomik şiddetin büyüklüğünü göstermekte. Yapılan analize göre bu 190 ülke arasında sadece 10’u 100 tam puan alabilmiş. Bu ülkeler Belçika, Kanada, Danimarka; örnekleri artırabiliriz. Türkiye’nin resmine baktığımızda 82,5 puanla 73’üncü sırada yer aldığını görüyoruz. Ancak geçen yıl yayımlanan rapora kıyasla ülkemizin konumu değişmemiş, aynı yerinde kalmış görülüyor. Bu dereceye ulaşmamızdaki en pozitif değerlendirme alanı ise 100 tam puanıyla çalışma hayatı endeksi. Bu endeks içerisinde “Kadınlar, erkeklerle aynı işi yapabiliyor mu? Kanunda, istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin yasa var mı? İstihdamda cinsel tacize ilişkin hukuk yolları var mı?” gibi soruların cevapları yer alıyor. Bir hukukçu olarak bu endeks içerisinde tam puan alabilmek beni mutlu etti açıkçası. Çalışma hayatı adına ise görece sevindirici bir durum olduğunu söyleyebiliriz.

Rekabet ettiğimiz ülkelere bakacak olursak, açıkçası ülkemizin konumunun daha iyi yerlerde olması gerektiğini biliyor ve bunu hepimiz gibi ben de temenni ediyorum. Bizim için önemli bir veriye daha değinecek olursam, bu da kadınların yönetim kadrosundaki yeri. Dünya Bankasının bir başka analizine göre, üst ve orta kademe yönetiminde yer alan kadınların ülkemizdeki oranı yüzde 17,5. Bu verilere dayanırken Başkanımın biraz önce söylemiş olduğu kıstasların biraz sonra bize de geleceğini tahmin ediyorum ama en azından durum tespiti açısından söylemekte fayda var.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Estağfurullah.

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – Bu oran İspanya ve Fransa’da yüzde 34, İsviçre’de yüzde 32, Çek Cumhuriyeti’nde ise yüzde 27 oranında.

Bugün, 15 yaş üzeri nüfusumuzun yarısını kadınlarımız oluşturuyor. Son verilere göre bu kadınlarımızın sadece yüzde 28’i istihdamda yer alırken erkeklerde bu oran yüzde 61. 2 katlık bu farkı kapatmak ise az önce söylediğim gibi hepimizin sorumluluğu. Sosyal diyalogun paydaşları olarak hepimize roller düşmekte. Bu sebeple çatı kuruluştaki ekosistemimizde yer alan tüm işletmelerimizle üzerimize düşen görevi üstlendiğimizi belirtmek istiyorum. TİSK ekosisteminde özellikle bu konuyu sahiplenen işletmelerimizin pek çok iyi uygulamaları mevcut. TİSK olarak tüm

işletmelerimizle hatta sosyal paydaşlarımızla beraber bilinçli ve sağduyulu bir yaklaşımla hareket ediyoruz. Kadınların istihdamda yer alması, lider konuma gelebilmesi ve başta çalışma hayatı olmak üzere her alanda güçlenmesi için projeler geliştiriyoruz. Kadınların karşılaştığı ekonomik şiddetle bu yönde mücadele etmeye çalışıyoruz. Bunlardan biri konfederasyonumuz tarafından hayata geçirilen ve benim de her dönem heyecanla beklediğim TİSK Kadın Komitesi. Burada sosyal diyalogun paydaşları olan işçi, işveren ve kamu olmak üzere kadın liderlerimiz ve temsilcilerimizle bir araya geliyoruz. Komitede kadın konusunda belirlediğimiz farklı gündemler üzerinden fikir alışverişinde bulunuyor, sosyal taraflar olarak birlikte çalışmalar yürütmek ve farklı kurumlar arası iş birlikleri geliştirmek adına değerlendirmelerde bulunuyoruz. Bu komitenin, konfederasyonumuz ve tüm paydaşlarımız adına çok verimli ve faydalı olduğunu tüm samimiyetimle söyleyebilirim.

Bir diğer projemiz, ülkemizde bir ilke imza atarak 2019 yılında hayata geçirilen ve geleneksel hâle getirdiğimiz Ortak Paylaşım Forumu. Adından da anlaşılacağı üzere bu forum tamamen paylaşım odaklı. “Birlikte mümkün” diyerek tüm sosyal tarafları bir araya getirdiğimiz Ortak Paylaşım Forumu’nda her sene kadın konusunu ele alıyoruz. Forumun ardından paydaşlarımızla beraber, icraat odaklı iş birlikleri yapabileceğimiz çıktılara ve projelere imza atıyoruz. Örneğin, 2019 yılında kadınları yönetici koltuğunda daha fazla görebileceğimiz bir anlaşma imzaladık; hem işçi, hem kamu hem de işverenler olarak bu belgenin altında imzamız var. Ne mutlu ki hem işçi sendikalarımız hem de işverenlerimiz bu anlaşmayı yerine getiriyor ve yönetim kurullarında kadınları daha fazla görmeye başladık, umarım bu sayı giderek daha da artacak. TİSK olarak elimizden gelenin fazlasını yapmaya çalışıyor, kadınlarımızı üretime katmanın yollarını da arıyoruz. Detaylarına çok girmeyeceğim ama bu bahsettiğim iki önemli projemizin yanında, yine kadınları desteklediğimiz ve sadece bugün değil, gelecekte de onların yanında olduğumuzu gösteren birçok çalışmayı hayata geçirdik. Geleceğin bilişim uzmanlarını yetiştiren ve yüzde 60’ının kadından oluştuğu genç dönüşüm, yeni nesil liderlik alanında gelecekte kadınların ön plana çıkacağı genç kadın liderler, kurumsal-sosyal sorumluluk alanında teşvik etmek amacıyla hayata geçirdiğimiz Ortak Yarınlar kadın kategorisi yaptığımız projelerden sadece birkaçı. Bu projelerimizin yanında, yeni başlangıçlar ve yeni iş birlikleriyle kadınlar için proje üretmeye ve geliştirmeye de devam edeceğiz. Onların istihdamda yer almasına destek olmak ve fırsat eşitliğini sağlamak önceliklerimiz arasında yer alıyor ve buna ilişkin olarak aksiyonlar almaya da devam ediyoruz.

Bugün çok kez dile getirdim ancak önemli bir konu olduğu için bir daha söylemek isterim. Kadına şiddetin önlenmesi her kurumun, her bireyin sorumluluğu altında. Bizler ancak değerli iş birlikleriyle ortak paydada buluşarak bunun üstesinden gelebiliriz. Bugün burada çalışma hayatımızın liderlerini bu konunun sözcüleri olarak görmekten ayrıca mutluluk duyuyoruz. Bu kapsamda, bu önemli konuda TİSK olarak her zaman kapılarımızın da açık olduğunu ve iş birliklerini memnuniyetle karşıladığımızı belirtmek istiyorum. Biliyorum ki bu toplantı da bizler için büyük bir fırsat oldu. Ben bu fırsatı yaratan herkese şahsım ve konfederasyonumuz adına bir kez daha teşekkür ediyorum, herkese sağlıklı günler diliyorum.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Ben de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Hanım’a çok teşekkür ediyorum. Özellikle Dünya Bankasının yayınladığı raporda 190 ülke içerisinde Türkiye’nin 70’inci sırada yer almasını çok önemli görüyorum. Çalışma dünyasını da çok yakın takip eden ve özellikle yasal düzenlemelerimizin metninin ne kadar güçlü olduğunu biraz evvel sizler Türkiye’nin aldığı puanla ifade ettiniz. Özellikle İş Kanunu’nda eşit işe eşit ücret dâhil olmak üzere, bu konudaki metinlerimizin ve kadının güçlenmesi için yasal metinlerimizin güçlü olduğunu Dünya Bankası kendi raporuyla da bu vesileyle ifade etmiş.

Tabii ki eksiklerimiz var tekraren söylüyorum. Bu vesileyle sizin iş birliği davetiniz yıllardır var olan iş birliğimizi daha da güçlendirerek devam etmemize vesile olacak. Genç Kadın Liderler Projesi dâhil olmak üzere -biraz evvel Kıymetli Nurten Başkanımızın da ifade ettiği- çok önemli projeler var ve onların konuşularak, güçlendirilerek devam ettirilmesi lazım, çok önemli görüyorum ve iş barışının sağlanması işverenler ile işçi sendikalarının iş barışını, iç barışını, işle birlikte iç barışını sağlamak adına çok önemli belgelere ortak imza atıyor olmanız da çok kıymetli buluyorum ve yönetim kademelerindeki kadın temsil oranlarını da önceliyor olmanızdan dolayı teşekkürlerimi iletiyorum.

Tabii ki biraz evvel TOBB'un listesi çok uzun bir listeydi, yarısını okudum. TİSK ve daha önce kıymetli başkanlarla yaptığımız görüşmede TİSK'te de hiç kadın yönetici yoktu. Yeni, çok yeni TİSK'in şu anda 27 kişilik Yönetim Kurulu'nda 1 kadın üye var, Sayın Solmaz Coşkun.

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – O aslında çok yeni değil Başkanım, uzun zamandır Solmaz Hanım Yönetim Kurulu üyemiz.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Evet.

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – Ama 1 kişi olması konusunda tabii ki size katılıyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Evet.

5 üyeli Genel Yönetim Kurulunda, 3 üyeli Genel Denetleme Kurulunda, Genel Disiplin Kurulunda kadın üyemiz yok. Denetleme ve Disiplin Kurulu'nda ise yedeklere maalesef kadın üye koymuş vaziyetteyiz. Dolayısıyla, hepimiz kadının güçlenmesi için önce kendimizden başlamamız lazım. Bu konuda, sizin, kadına yönelik şiddetle mücadele konusundaki çabalarınızı takdirle karşılıyoruz ve sizlerden de istifade etmeyi iş birliği yapabileceğimizi Türkiye Büyük Millet Meclisi olarak, Araştırma Komisyonunun önerilerini ve raporlarını hazırlarken de, sonrasında da, şu an daimi komisyonlarımız içerisinde olan KEFEK'le yapacağınız iş birliğini de, uluslararası kurum ve kuruluşlarla da yapılacak iş birliğinde de ciddi katkılarınızın olacağını düşünüyorum ve her zaman bu iş birliğine açık olduğumuzu ifade etmek isterim.

Sunuşlarınız için çok teşekkür ediyorum, ellerinize, yüreklerinize sağlık.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Sayın Başkanım, küçük bir ricamız olabilir mi? TİSK'in sunumunu alamadık, eğer mümkünse yazılı metnin bir kopyasını alabilir miyiz?

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – Tabii ki, ben arkadaşlara mail olarak iletirim.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Tamam. Buse Hanım, metinlerden çoğaltarak arkadaşlarımıza dağıtalım lütfen.

Şimdi, sözü Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD) Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz.

Nur Başkanım hoş geldiniz.

Buyurun, söz sizde.

3.- MÜSİAD Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz'in, ailenin önemi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve MÜSİAD Kadın Komitesi olarak kadına yönelik çalışmaları hakkında sunumu

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Sayın Komisyon üyeleri, herkese hoş geldiniz diyorum ve bizi buralara davet ettiğiniz için sivil toplum örgütümü temsil ettiğim ve kendi şahsımda; hepinize çok teşekkürler ediyorum, çok mutlu olduk.

Biliyorsunuz, MÜSİAD olarak 11 bin erkek üyesi, 350 kadın üyesi olan çok büyük bir STK'yız. Fakat biraz öncede bahsettiğim gibi sekiz yıl öncesine kadar kadın üyemiz Genel Merkezde Genel Yönetim Kurulu üyemiz yoktu. Sekiz yıl önce 2 kadın arkadaşımızı oraya seçtik fakat dört yıldır bu sayı 1'e indi, henüz onu 2'ye tamamlayamadık. MÜSİAD Kadın Komitesini resmî olarak kurmayı iki yıl önce başarabilirdik. 2013'ten beri biz kadınlar için, önce kendimiz için, işveren kadınlarımızın sorunları için, işçi kadınlarımızın sorunları için 2013 yılından beri sürekli çalışıp çabalayıp, proje üretip duruyoruz ama kendi içimizde bir resmiyete kavuşalı henüz iki yıl oldu ve 15 Yönetim Kurulu üyesi olarak çalışmalarımıza başladık.

2 hanımefendi çok çok güzel konuştular ve bizim söyleyeceğimiz şeyleri söylediler aslında. Hani çok da fazladan bir şey ilave edecek bir durum yok. Bizim için de aynı sorunlar mevcut. Biz MÜSİAD olarak önce aile diyoruz, aileyi de ayakta tutan kişi kadın, anne; çocukları yetiştirip ülkemize kazandıracak olan kişi de kadınlar, anneler. Bu nedenle gerçekten ekonomik sorunlar, psikolojik bozukluklar, aileyi çok etkileyen yoksulluklar, kendi durumlarından daha fazla durumlara özenen -iyi yetiştirilmemiş demeyeyim de- iyi yetiştirilmeye uğraşmış gençler, bunlar aile düzenini tamamen bozmakta. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği de gerçekten çok önemli. Aynı işi yapan meslektaşlarımız, kadınlar daha az ücret almakta, bu hâlâ böyle devam etmekte. Bundan biraz yüksünerek söylüyorum, utanarak söylüyorum ama eşim de holdingde kadın çalışanlara daha az yer vermekte. Yani bunu gerçekten çok üzülerken söylüyorum. Hani önce kedimize bakalım dedik ya, ben de bu nedenle önce kendimden başladım. Holdingin bir bölümünde 550 kişilik bir danışmanlık, hukuk ve patent işimiz var, orada kadın sayımız gitgide düşmekte, azalmakta. Bunun da nedenini ben sorduğum zaman "Kadınlar için çıkarılan ve bizim durumu biraz zorlayan çeşitli yasalar önüme geliyor. İşte, bir mühendis şu kadar aylık alınca konsantre olamıyor, bir avukat bu kadar aylık alınca konsantre olamıyor." gibi gibi şeyler. Yani her yerde bir erkek egemenliği mevcut maalesef.

Bizim 350 kadın üyemiz olarak hepimiz işvereniz. Hepiniz de öncelikle kadınlarımızı yanımızda çalıştırıp istihdam etmek üzere kurgulandık, bunun üzerine projeler üretmeye çalışıyoruz, üretiyoruz. İnşallah çok da başarılı olacağımızı düşünüyoruz. Örneğin küçük seviyede iş yapan kadınlarımızı bir derleyip toparladık, ta Diyarbakır'dan Kütahya'ya kadar, Uşak'a kadar çeşitli kooperatifler kurdurduk onlara. Şu an yurt dışına ihracat yapan Erzurum'da kurdurduğumuz bir kooperatif var, bal ihracatı yapıyor. Keza, Ege Bölgesi'nde öyle, sadece İzmir'de 5 tane kadın kooperatifi kurdurduk. Biz böyle katkıda bulunuyoruz iş dünyası olarak, 11 bin erkekle mücadele ederek kadınlarımıza daha çok istihdam açmak, onları aile olarak da eğitmek, ailelerine sahip çıkmak üzere işlerimizi yürütüyoruz.

Ben yurt dışından daha sabah geldim, çok da hazırlıklı gelmedim, çok teşekkür ediyorum ama komisyonlara tekrar geldiğimizde çok çok iyi kalın dosyalarla geleceğimize emin olabilirsiniz. İnşallah yönetimimizi de artıracacağız. Ekim ayında bir Genel Kurulumuz var, Genel Başkanımız değişiyor, inşallah kadın sayımızın da artmasını umut ediyoruz.

Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kıymetli Başkanım, çok teşekkür ediyorum.

MÜSİAD tabii ki çok zor zamanlarda, bütün iş dünyasındaki örgütler gibi, sesi çok güçlü bir şekilde çıkan örgütümüz. MÜSİAD'ı kuruluş aşamasından itibaren yakın takip ediyorum ve ilk günden itibaren Kurucu Genel Başkan başta olmak üzere hepsine lütfen... İş dünyasını, biraz evvel Nurten Başkanımızın söylemiş olduğu kuş misali, tek kanatlı uçuramazsınız. Dolayısıyla uçabilmek için

tek kanatlı kuşu çift kanatlı hâle getirin ve kadınlarımızın da bu dünyanın içerisinde olması için üye bazında... MÜSİAD'da kadın üye yoktu, sonrasında kadın üyelerle başlandı ve yönetim kurullarına da kadınlarımızın girmesine vesile olunmuş vaziyette. İlk adım olarak çok önemli görüyorum, artarak devam etmesini gönülden arzu ediyorum.

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – 300 işveren kadının MÜSİAD'ın içerisinde üye olmasını da önemli görüyorum. İnşallah bu sayılarımız üreten kadınlarla daha da artacak.

Ben katılımınız için teşekkür ediyorum ve mücadeleniz için tebrik ediyorum.

Eşinizin kadın çalışan sayısını artırmasını da temenni ediyorum. Benim eşim kadın çalışan konusunda çok memnun ve Kıymetli Milletvekilim Esin Kara'nın da çalışan personelinin tamamı kadın, bizde de ona yakın.

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Benim de öyle Başkanım. Kendi iş yerime kesinlikle erkek almıyorum; bu da benim politikam. Madem siz kadınları azaltıyorsunuz...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Ama erkekler de “Koruma altına alılsın.” diyeceği günleri yaşamak istemiyorlar. O yüzden, biz adalet istiyoruz.

ESİN KARA (Konya) – Türkiye’de bütün firmalar yüzde 50 olduğunda ben de alacağım, söz veriyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Nur Hanım’a teşekkür ediyorum.

Şimdi Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan’a söz vermek istiyorum.

Ebru Hanım, hoş geldiniz.

Buyurun.

4.- TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan'ın, ekonomik ve sosyal yapının güçlenmesi için kadınların eğitim, çalışma hayatı ve karar alma süreçlerine eşit katılımlarının önündeki engelleri tespit etmek ve bu engellerin aşılması için yaptıkları çalışmalar ve çözüm önerileri hakkında sunumu

TÜSİAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU ÜYESİ EBRU TÜZECAN – Hoş bulduk.

Sayın Başkan, değerli Komisyon üyeleri; öncelikle davetiniz için çok teşekkür ediyorum.

TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu olarak ekonomik ve sosyal yapının güçlenmesi için kadınların eğitim, çalışma hayatı ve karar alma süreçlerine eşit katılımlarının önündeki engelleri tespit etmek ve bu engellerin aşılması için çözüm önerileri geliştirmek adına çalışıyoruz. Bu doğrultuda görüş belgeleri oluşturuyoruz, kamuda ilgili makamlarla bu görüşlerimizi paylaşıyoruz ve kamuoyunun bilinçlendirilmesine yönelik de çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

Ülkemizde her yaşta kadının eğitim, gelir seviyesi ve medeni durumundan bağımsız olarak en can yakıcı ortak sorunu, kenetlenerek mücadele ettikleri konulardan biri ne yazık ki bugünkü konumuz olan şiddet konusu. Kadına yönelik şiddet sadece ülkemizin değil, tüm dünyanın çözüm aradığı ortak bir sorun. Bu nedenle, bu sorunla ulusal ve uluslararası çapta mücadele büyük önem taşıyor.

Dünyadaki tabloya baktığımızda tahminen 736 milyon kadın yani neredeyse her 3 kadından 1'i hayatlarında en az bir kez birlikte oldukları partnerin şiddetine, partner dışı cinsel şiddete veya her ikisine birden maruz kalmış durumda. Kadınlara yönelik şiddetin çoğu eşi, eski eşi veya yakın ilişkide oldukları erkekler tarafından uygulanıyor. Her gün 137 kadın ailesinden biri tarafından öldürülüyor. Araştırmalar kriz, salgın, doğal afet anlarında ve sonrasında kadınların erkeklerden daha olumsuz etkilendiklerini ortaya koyuyor. Covid-19 tedbirleri kapsamında ev içinde geçirilen zamanın artmasıyla birlikte kadınlar ve kız çocukları “gölge salgın” denilen aile içi şiddetle mücadele ediyor. Dünyada pandemi döneminde aile içi şiddet vakalarında en az yüzde 20 artış olduğu tahmin ediliyor. Eylül 2020'ye kadar 52 ülke kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddeti önleme ve müdahaleyi Covid-19 müdahale planlarına entegre etti ve 121 ülke küresel kriz sırasında şiddete maruz kalan kadınlara yönelik hizmetleri güçlendirmek için önlemler aldı ancak acilen daha fazla çabaya ihtiyaç var.

Sayın üyeler, TÜSİAD olarak iş dünyasının kadına yönelik şiddet konusunda kurumsal yetenekleriyle harekete geçmesi gerektiğine inanıyoruz. Sürdürülebilir projelerle kalıcı çözümler üretmenin ve şirketlere faydalanabilecekleri araç ve yöntemler sunmanın büyük önem taşıdığı düşüncesiyle 2015 yılından itibaren de Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun başlattığı İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi'nin yaygınlaşmasına destek oluyoruz.

Projeye başladığımızda nasıl bir tablo vardı diye bakarsak 2014 yılında yayımlanan ve projenin harekete geçme noktası olan Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi Araştırma Raporu'na göre çoğunluğu üniversite mezunu beyaz yakalı kadın çalışanların yüzde 75'i geçmişte aile içi şiddetin en az bir türüne maruz kalmış; çalışan kadınların yüzde 60'ının psikolojik, duygusal şiddete, yüzde 53'ünün ekonomik şiddete, yüzde 22'sinin fiziksel şiddete ve yüzde 10'unun cinsel şiddete maruz kaldığı ortaya çıktı bu araştırmayla. Erkeklerin yüzde 40'ı eşine veya birlikte olduğu kişiye en az bir kere şiddetin bir türü kapsamında değerlendirilebilecek bir davranışta bulunduğunu kabul ediyor. Şiddet gören kadınların yüzde 16'sı ekonomik nedenlerle ilişkisini devam ettiriyor. Şiddete uğrayan bireylerin yaklaşık 30'u bu durumu kimseyle paylaşmadığını ifade ediyor. Öyle ki şiddete uğrayan kadınların en son başvurduğu yer şirketlerinin insan kaynakları birimi; en çok başvuru alan kişiler olarak ise iş dışındaki arkadaşlar ve komşular belirtiliyor. Şiddet gören kadınlarda iş arkadaşlarının en çok gözlemlediği belirtiler ise durgunluk ve depresyon. Katılımcıların neredeyse tamamı, yakın ilişkide şiddet gören kadının iş yaşamının ve performansının etkileneceğini düşünüyor.

Proje kapsamında bugüne kadar gerçekleştirdiğimiz çalışmaları ise şu şekilde sıralayabilirim: 2015 yılında TÜSİAD üyesi şirketlerin de katılımı ve katkılarıyla gerçekleşen çalıştaylar sonrası bir uygulama rehberi hazırlandı ve şirketlere projeye katılımları için çağrıda bulunuldu. 2016'da 17 şirket ilk pilot uygulayıcı şirketler olarak projeye dâhil oldu, 2020 yılı sonunda projeye dâhil olan şirket sayısı 73'e çıktı; böylece kapsama dâhil olan çalışan sayısı 183 bini aştı. 2021'de katılan şirketlerle beraber 90 şirket proje kapsamında aile içi şiddetle mücadele kapsamında kurum politikaları geliştirdi ve farkındalık çalışmaları yürüttü. Şirketler gerek kendi çalışanlarına yönelik gerekse tedarik zinciri ve hatta hizmet sundukları müşterilere yönelik farkındalık çalışmalarını yürüttüler, buna önem verdiler. Araştırma şirketi Ipsos'un desteğiyle projeye 2016-2019 yılları arasında dâhil olan 38 şirkette anket uygulaması gerçekleştirildi ve projenin etki analizi raporu hazırlandı. 2020 yılında ise Salgın Sürecinde Çalışma Hayatı ve Ev İçi Şiddet Raporu yayımlandı.

Proje her yıl değişik şehirlerde ve farklı işlevleri olan yerel ortaklarla gerçekleştirilmekte ve yıllık proje uygulama döngüsü tabloda da göreceğiniz gibi 5 adımı içerecek şekilde ilerlemekte.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi kapsamında 2019 yılında gerçekleştirilen etki araştırmasında şiddetin nedenlerine ilişkin ilginç verilere ulaştık. Şiddetin en önemli nedeni olarak ekonomik zorluklar ifade ediliyor; bu sorun 2019 yılında yüzde 73 seviyesinde. Erkeğin gözünde erkeğin kendisini kadının sahibi olarak görmesi şiddetin nedenleri arasında yüzde 76'lık oranda; ciddi bir sorun, bunu okurken ben rahatsız oldum. Kadının yetersiz veya kusurlu bir eş, sevgili olması da şiddetin nedenlerinden biri olarak ifade ediliyor.

Proje kapsamında politika oluşturan şirketlerde en yaygın kullanılan ve çalışanlar tarafından en iyi karşılanan destekler ise ek ücretli izin, psikolojik ve hukuki destek hizmetleri, olağanüstü koşulları da göz önünde bulunduran kişiye özel performans değerlendirmesi -çünkü kadının performansının da düştüğünden bahsetmiştik- iş yeri emniyeti ve güvenliğinin risk altındaki çalışanlarla birlikte planlanması, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine farkındalığı artıracak eğitimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemi üzerine devam eden iç ve dış iletişim çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve özellikle de yakın partner şiddetinin bir iş yeri meselesi olarak kabul edilmesi ve CEO'nun bu konularda ilgili iletişim süreçlerine dâhil olması, kamunun da bu yönde destekler geliştirmesinin çok önemli olduğunu düşünüyoruz.

Değerli Komisyon üyeleri, Sayın Başkan; son olarak ifade etmek isterim ki kadına yönelik erkek şiddetine sıfır tolerans ilkesi etkili şekilde uygulanmalıdır. Küresel bir sorun olmasının farkında olarak uluslararası boyutta bir mücadele yürütmek amacıyla pek çok ülkeden uzmanla hazırlanan, hükümetlerin onayından geçen ve kadına ve çocuğa yönelik şiddete sıfır tolerans anlayışının yerleşmesinde etkin bir araç olan İstanbul Sözleşmesi'ne geri dönülmesi gerektiğini çeşitli platformlarda TÜSİAD olarak dile getirdik. Kabul edilmiş bir uluslararası sözleşmeden çıkılması, içeride hangi düzenleme yapılırsa yapılsın toplumda “cezasızlık” algısına neden olma riski taşımaktadır. Unutulmamalıdır ki kadına yönelik şiddet bir insan hakları ihlalidir, İstanbul Sözleşmesi aynı zamanda dayanağını insan haklarından alan uluslararası bir taahhüttür.

Bir diğer önemli konu, 6284 sayılı Yasa'yı suçu caydırıcı şekilde güçlendirerek en etkin şekilde uygulamalıyız. Dördüncü yargı paketinde katalog suçlar arasında sayılan cinsel suçlar ve çocuk istismarında tutukluluğun zorlaştırılmasına yönelik düzenlemenin “cezasızlık” algısı yaratarak mağdur kadınlar ve çocukları daha fazla şiddetle baş başa bırakacağı yönünde görüşümüz oluşmuştu TÜSİAD olarak. 13'üncü madde Meclis'te kabul edildi, bu noktada, uygulamada cinsel suçlar ve çocuk istismarında tutukluluk kararlarında hassasiyet gözetilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Ayrıca, pakette, eşe karşı işlenen öldürme ve şiddet suçlarındaki cezayı artırıcı nedenlerin boşanılan eşe genişletilmesi memnuniyet verici; bununla birlikte, yakın ilişkide bulunan ve bulunulmuş her birey için geçerli olması sağlanmalıdır.

Geçtiğimiz hafta açıklanan Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele 4'üncü Ulusal Eylem Planı'nı da yakından takip ettik. Cezaların caydırıcılığının artırılması “şiddete sıfır tolerans” yaklaşımıyla cezalarda faile yönelik yapılan, mahkemede iyi hâl durumu ve haksız tahrik gibi indirimlerin tespiti, kamu çalışanlarının eğitimleri gibi konularda yeni adımlar görmekten memnuniyet duyduk. Kadına yönelik şiddetin önlenmesinde yasal mevzuatın ve mevzuatın etkili şekilde uygulanmasının çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Kamu, özel sektör ve sivil toplum iş birliğiyle şiddet sorununu gündemden çıkarmalıyız.

Çok teşekkür ediyorum dinlediğiniz için.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Ebru Tüzecan'a TÜSİAD adına yapmış olduğu sunum için teşekkür ediyoruz.

Bütün gelişmiş ülkelerde de dâhil olmak üzere, kadın temsil oranlarının yüzde 50’lerde, eşit temsile dayanan ülkeler de dâhil olmak üzere maalesef şiddet sıfırlanabilmiş değil. Sizler yıllardır kadın çalışıyorsunuz ve bunu çok net göstergelerle de elinizdeki verilerle de istatistiklerle de görüyorsunuz. Biz, sıfırlamak istiyoruz, bunda kararlı iradeyi ortaya koyuyoruz ve bunu sıfırlamak isterken 2002 yılından itibaren öncelikle elimizde dayanağımız olacak metinleri güçlendirerek başladık. 2002 yılından önce sadece yazılı 1 tane metin vardı, 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ve onun çok eksikleri vardı ve 2005 yılında Ailenin Korunmasına Dair Kanun’u güçlendirmek için mücadeleler verildi.

Sonrasında, 2005 yılında Töre ve Namus Cinayetlerini Araştırma Komisyonu kuruldu ve o Komisyon sonrasında 2006 Başbakanlık Genelgesi yayınlandı ve o Başbakanlık genelgesi çok önemli bir genelge, çok önemli bir politika belgesi ve onun üzerine devlet, hükümet, bizler kadına yönelik şiddetle mücadeleyi bir devlet politikası hâline getirecek belge üzerinden eylemlerimize başladık. 2006 Başbakanlık Genelgesi sonrası 2007-2010 1’inci Ulusal Eylem Planı’nı yayınladık, sonra 2’nciyi yayınladık, 3’üncüyü yayınladık ve şimdi 4’üncü yayınlandı ve 4’üncü Ulusal Eylem Planı da geçtiğimiz hafta Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından açıklandı.

Anayasa’daki değişiklikleri biraz evvel söyledim: 2004’te ve 2010’daki değişiklikler ve akabinde 6284 sayılı Yasa’nın çıkması.

Bunları söylememin sebebi, bir, İstanbul Sözleşmesi’nden önce de kadına yönelik şiddetle çok güçlü bir şekilde mücadele etmek için güçlü bir irade vardı. İstanbul Sözleşmesinden sonra da bu güçlü irade çok net bir şekilde kamuoyuna “Ben kadına yönelik şiddetle mücadeleyi metinlerle, eylemlerle, uygulamalarla net bir şekilde ortaya koyacağım.” dedi.

Sayın Cumhurbaşkanımız 4’üncü Ulusal Eylem Planı’nı açıklamadan bir hafta önce, kadın sivil toplum örgütleri ve akademisyenlerle bir dar masa toplantısı yaptı ve oradaki söylemiş olduğu cümleyi de çok önemsiyorum, “Kadına yönelik şiddetle mücadelede asla geri adım atmayacağız. Yasalarımızda, düzenlemelerimizde geri adım atmadan emin adımlarla mücadeleye devam edeceğiz.” dedi. 4’üncü Eylem Planı’nı konuşması esnasında, sizin de ifade ettiğiniz gibi “Pandemiyle nasıl mücadele ettiyse bu da aynen pandemi gibi bir salgın, onunla da kadına yönelik şiddetle de aynı şekilde mücadele edeceğiz.” dedi. Bu kararlı tavrın olduğunu göstermek adına sizlerle paylaşıyorum ve hâlâ yasalarımızdaki var olan, eksik olan tarafları düzenlemek için çaba sarf ediyoruz. Bunlardan bir tanesi, dördüncü yargı paketinde, boşanmış eşi de kapsayan yeni uygulamalarımız; aynı zamanda, kalkınma planlarımız, On Birinci Kalkınma Planı’ndaki kadının güçlendirilmesi adına var olan planlarımız elimizdeki önemli yazılı metinlerimiz ve kadına şiddetle mücadeleyi hiçbirimizin bir metne indirgememesi gerektiği kanaatindeyim. Bizim kadına şiddetle mücadelemiz ilk günden bugüne artarak devam etti ve sizlerin iş birliği bu mücadeleyi güçlendirecek.

Çok büyük memnuniyetle TÜSİAD’ın yapmış olduğu çalışmaları, araştırmaları, Ipsos’un yapmış olduğu araştırmaları, UNFPA’yle yapmış olduğunuz raporlamaları, birçok raporunuzu, geçmiş dönemde hazırlamış olduğunuz raporları da görmüş birisi olarak söylüyorum. Özellikle spesifik çalışmalar yapıyorsunuz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Çalışma Grubu üyesi olarak da bu çalışmaların içerisinde etkin rol almış birisi olarak, samimiyetle kadına yönelik şiddeti bitirmek istiyoruz, sıfırlamak istiyoruz. Bir tek kadının canını kurtarabilirsek, bir tek kadının şiddete maruz kalmasını önleyebilirsek bu hepimizin başarısı olur çünkü hepimizin canı acıyor, hepimizin yüreği acıyor. Yığınla zikredeceğimiz isimler var ve bunları ortadan kaldırmak istiyoruz ve bunun için de çalışma hayatını da güçlendiriyoruz, iş dünyasını da güçlendiriyoruz ve temsili mutlaka önemsiyoruz.

Bu vesileyle, TÜSİAD'ın temsili çok güçlü. Sayın Başkan Simone'a buradan selam ve teşekkürlerimizi iletiyoruz. 13 kişilik Yönetim Kurulunda 3 kadın üye bulunmakta, 7 kişilik Yüksek İstişare Konseyi Başkanlığında 2 kadın, Genel Sekreter 1 kadın, Genel Sekreterlikteki 64 çalışanın 40'ının kadın olduğu Türk Sanayici ve İş İnsanları Derneğinin temsildeki adaleti yakalamak için ciddi çaba sarf ettiğini görüyoruz, bu vesileyle de teşekkür ediyoruz. İş dünyasındaki, çalışma hayatındaki özellikle eşit işe eşit ücret konusunda kendine çekidüzen vermesi gereken özel sektör, çok iddiayla söylüyorum. Kamuda, devlet memurlarımızda, çalışan işçilerimizde kadın-erkek ayrımı yapmaksızın herkese eşit işe eşit ücret ödeniyor ama özel sektörde maalesef bu böyle değil. Bizim çıkarmış olduğumuz kanuna rağmen böyle değil ve eşitsizliğin en büyüğünü de orada yaşıyoruz. Biz istihdam oranlarını 2002'de yüzde 21'lerden bugün yüzde 28,7'ye, iş gücüne katılım oranını yüzde 23'ten yüzde 36'lara, kadınların çalışma hayatındaki kalma süresini 16,7 yıldan 19,1 yıla, kadın büyükelçi oranlarımızı yüzde 25'lere, milletvekili oranlarımızı yüzde 18'lere, yönetici oranlarımızı yüzde 22'lere -AB ortalaması yüzde 36- ve akademisyen oranlarımızı, YÖK'teki temsil oranlarımızı yüzde 50'lere, kız çocuklarımızın okullaşma oranını yüzde 100'lere çıkarmış vaziyetteyiz. Çok önemli adımlar atıyoruz. Bu konuda yapılan çalışmaları sizlerin de takdir ettiğini biliyoruz. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda da özellikle spesifik bir alan olan -"şiddet" kavramı tüm dünyayı kasıp kavuran bir kavram ama- özelinde kadına yönelik şiddeti ayırt etmemizin en önemli sebebi... Şiddete maruz kalan bireylere baktığımızda, kadınların aile içerisinde en fazla şiddete maruz kalan kişi olduğunu görüyoruz ve maalesef şiddete maruz kalan kadınların aile içerisinde şiddet görme oranı yüzde 70'lerde. En fazla korunaklı olmamız gereken alan, ailedeki şiddet oranının yüzde 70 olması tabii ki sizin de biraz evvel şiddetin nedenlerini sıraladığınız kavramlar içerisinde var. Dolayısıyla, bizim bir zihinsel değişime ihtiyacımız var. Bu zihinsel değişim için de sizin, özel sektörün, derneklerin, sivil inisiyatiflerin güçlü iradesine, sizin ekiplerinizin, o yöneticilerimizin güçlü iradesine çalışanlarımızla birlikte o adaleti tesis etmek adına iradeye ihtiyacımız var.

Ben sunumlarınız için çok teşekkür ediyorum ve sözü milletvekili arkadaşlarıma bırakıyorum.

IV.- MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONLARI

1.- TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı Nurten Öztürk, TİSK Kadın Komitesi Başkanı Nagehan Akan, MÜSİAD Kadın Komitesi Başkan Yardımcısı Nur Yamankaradeniz ve TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Üyesi Ebru Tüzecan tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşmeler

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – İlk söz talebinde bulunan bir sendikacı, önceki dönem yıllarca MEMUR-SEN'de kadın komisyon başkanlığı yapmış Habibe Öçal.

Buyurun.

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – Başkanım teşekkür ediyorum.

Ama sözlerime başlamadan önce gerçekten çok büyük bir teşekkürü Nurten Hanım'a yapmak istiyorum. Neden? Ömrü yollarda geçen bir kadın olarak Temiz Tuvalet Kampanyanızdan dolayı...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Buna bir alkış var.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Kesinlikle, valla alkış gerçekten.

(Alkışlar)

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Komisyonumuzda ilk alkışlanan kişisiniz ona göre.

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – İnanın, bir kadının ancak bu kadar ruhuna merhem olabildiniz.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Kesinlikle öyle.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Çok teşekkür ederim.

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – Çok ciddi bir ihtiyaçtı biz kadınlar olarak, özellikle kadınlar olarak. Bu noktada size çok teşekkür ediyorum bu Temiz Tuvalet Kampanyanızdan dolayı.

Yine, bir teşekkür Kız Kardeşim Projenizden dolayı çünkü bunların hepsi somut çıktıları olan projeler. Bizim aslında iş dünyasından özellikle talebimiz bu, somut çıktıları olan projelerin olması. Yani bunun topluma yaygınlaştırılması mümkün olan projeler. Özellikle işverenler olarak, patronlar olarak bu kadına yönelik şiddet konusunda da biz çıktısı olan uygulamalarla karşımıza gelmenizi isteriz.

Yine, bir sendikacı olarak söylüyorum: Bizim kadınlar olarak en çok sahada karşılaştığımız özel sektörde... Az önce Başkanım da söyledi, biz kamuda kadınlara yönelik eşit iş eşit ücret veya analık haklarının kullanımına yönelik çok ciddi bir sıkıntı yaşamazken en büyük sıkıntı özel sektörde; kadınların analık haklarını kullanma noktasında ciddi mağduriyetler oluşturuluyor, buna dikkat çekmek isterim.

Benim TÜSİAD’a bir sorum var. Burada Sabancı Üniversitesiyle gerçekleştirdiğiniz bir çalışmadan bahsettiniz. Yakın ilişkide şiddetin beyaz yakalı kadın çalışanlara ve işletmeye etkisi konulu bir araştırma raporundan bahsettiniz ve buradaki veriler de açıkçası can sıkıcı veriler. Nihayetinde bu kadınların hepsi üst düzey yönetici niteliğinde kadınlar, bu şiddete maruz kalanlar ve hâliyle de bu şiddeti uygulayanlar da beyaz yakalı erkekler. Sizin işverenler olarak bu beyaz yakalı üyelerinize karşı, şiddet uygulayan üyelerinize karşı bir yaptırımınız var mı? Yani bunu üyelikten çıkarma veya kendi bünyenizdeki örgütsel yapınız içerisinde bir cezalandırma, bir müeyyide uygulama; bir sistem geliştirebildiniz mi? Bu önemli bir unsur. Bunu sorgulamak lazım, bu her şeyden önce insan hakkına giren bir mesele. Şimdi, devleti eleştirmek çok kolay ama gerçekten insanın önce kendini eleştirmesi gerektiği kanaatindeyim. Kendinizden olmayanı, var olmayan bir şeyi herhâlde kamudan beklemenin de doğru olmadığına inanıyorum. Bunu belirtmek isterim.

Bir sorum daha vardı ama Başkanım, sonra aklıma gelince...

Dediğim gibi özellikle Nurten Hanım çok ama çok teşekkür ediyoruz size.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Nurten Hanım, Komisyonumuza 100’e yakın kurum, kuruluş çağırdık, kişi çağırdık; ilk alkışlanan kişisiniz.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Çok teşekkür ederim, ben sizi alkışlıyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Çok önemli, muhteşem bir iş. Tabii, bu konuda TİSK’in de ödüllendirme süreci bence çok önemli ve kıymetli. Bir dönem jüri üyesi olarak da TİSK’in yapmış olduğu çalışmalarda bulunduk. Ödüllendirmek de ayrı bir teşvik yöntemi. Nurten Hanım’a ben tekraren teşekkür ediyorum.

Evet, ikinci söz, buyurun Hacı Ahmet Bey.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Değerli Başkanım, teşekkür ederim.

Ben de biraz Nurten Hanım’ı tebrik edeceğim, kutlayacağım ama bu genellikle kadınlarla erkekler arasında olduğunda kompliman olarak değerlendiriliyor. Ben kompliman olarak değil, bir tür güzelleme olarak değil, bir gerçeğin ifadesi olarak özellikle söylemek istiyorum. Reklam olmasın diye ismini vermiyorum, sizin elinizin değdiği ki biz buna “kadın eli” diyoruz. Hanım lafından bazıları gocunuyorlar ama ne yapalım çiçeğimizin ismi de çok güzel koktuğu için hanımeli yani, demeyelim mi

şimdi? Hanım eli değdi ve bu şirket hakikaten kalitenin adı oldu, siz sadece kötülüğün sâri değil aynı zamanda güzelliğin de sâri olduğunu Türk toplumuna bir kez daha göstermiş oldunuz. Sizin ardınızdan giden diğer petrol şirketleri sayesinde biz bugün birazcık rahat edebiliyoruz yollarda. Ben de çok seyahat eden bir insanım ama ben size küçük bir not da vermiş olayım, bunu kendi adınıza bir fahri müfettişlik olarak lütfen alın, değerlendirin. Yenilenme gerekiyor, tazelenme gerekiyor.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Tabii, sürekli takip var.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Lütfen çünkü bazı Anadolu istasyonlarınızda ben gerekli titizliğin kaybolmaya yüz tuttuğunu görüyorum. Sizin gönlünüzden hafif gölge geçerse aşağıda zifiri karanlık olur onu biliyorsunuz. Yöneticilerin...

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Hemen beni bulun efendim, hemen. Anında müdahale, taklitlerimiz var onlar yapıyor.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Ben kendi adıma şahsen teşekkür ediyorum. Şöyle hayatınıza da baktım, ben sizi daha öncede basından takip ettiğimi hatırladım. Mengenliler genelde aşçı olurlar ama Mengenli kadınlar galiba aşçılığı erkeklere bırakmışlar, iş kadınlığına soyunmuşlar. 1971’de benim eğitimimin komşu ilçe Ilgın’da devam ettiği dönemde de siz Akşehir’de bulunuyormuşsunuz, biraz da aynı havayı teneffüs etmişiz galiba, aynı dönemlerde, aynı yerlerde bulunmuşuz gibi geliyor.

Ben size birkaç soru hazırladım, sorularına cevap verebilerseniz mutlu olacağım. “Anneyim.” dediniz “Eşim.” dediniz ve “İş kadınıym.” dediniz. Bu “iş kadını” tabirini tuttum ben yani iş adamı, iş kadını olsun. “İş insanı tabiri” Türkçeye uymuyor, çok kulağımızı tırmalıyor, yapmayın bunu. Yani ben iş insanlarının temsilcileri olarak sizden özellikle rica ediyorum. Ebru Hanım, size de bir şeyler soracağım, gözlük üzerinden beraber bakışacağız. Şimdi, iş kadınlığınız sırasında -Nurten Öztürk Hanımefendi’ye soruyorum- annelik, iş hayatı ikileminde kalma durumunuz veya zorluğunuz mutlaka olmuştur. Burada nasıl sorunlarla karşılaştınız? Bu biraz magazin el bir soru gibi gözüktüyor ama bu, kadınla, şiddetle alakalı bir durum. Psikologlar annelik duygusunun kadınlarda çok baskın, karşı konulamaz, önlenemez bir duygu olduğunu belirliyorlar ve bizlere ifade ediyorlar. Erkek olarak bizim bu duyguyu tanımamız veya tanımlamamız çok zor görünüyor. Bu anlamda, zaman zaman tercih durumunda veya zorunda kaldığınızda nasıl duygular yaşıyorsunuz? Bir yere ağırlık vermeniz gerektiğinde diğer yönü ihmal ettiğiniz hissine kapıldığınız oldu mu diye sormak istiyorum.

Şimdi, ikinci sorum var, bu biraz galiba kompliman kısmını açacak gibi, azıcık zülfüyâre dokunacak; dokunalım yani, biz burada sorunları açıklıkla konuşabilmeliyiz. “Şiddet” deyince biz bunu hep başkasına yakıştırıyoruz, bana sorsanız, ben, asla şiddet.. Bir başkasına sorsanız “Aman ne münasebet.” filan. Biraz Anadolu tabiri -geçen söyledim- “Suçu gelin etmişler de kimse almamış.” hesabına dönüyor bu iş. Dolayısıyla, biz hep “şiddet” değimiz de şöyle özel bir çaba sarf ediyoruz gibi geliyor.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – “Suçu damat etmişler, kimse kızını vermemiş.” olarak değiştirebiliriz.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Tibet’e gidersin. Tibet’te damatlar kız evine gidiyor ya.

Şimdi, şunu sormak istiyorum: Şiddete özel bir çaba değil galiba bu ama bir bilinçaltı yansıması şeklinde bendeniz görüyorum; kırsala aitmiş, alt ekonomik gruplara aitmiş, eğitimsiz kesimlere yakışmış gibi bir algı var. Bu anlamda, siz, biraz öze dönük, içe dönük bir çaba harcadınız mı? Sorumun cevabı aslında 4’ncü konuşmacıda var, ben ona da temas edeceğim. Dolayısıyla, biz toptan, tam da kendine özgü böyle bir çalışma beklediğimizi ifade etmek istiyorum, bunu da özellikle söyleyeyim.

Küçük yine zülfüyâre bir dokunuş daha yapacağım. “Kadın yaratandır.” buyurdunuz. Kadın yaratamaz, eğer kadın yaratıcı olsaydı her evliliğin meyvesi olurdu, her kadın da mutlaka doğum yapardı dolayısıyla yaratan Allah’tır. Biz yaratıcı derken -tamam- doğumu kastediyoruz, can vermeyi kastediyoruz, dokuz ay on gün annemizin karnında yattığımızı kastediyoruz ama bu, tam o ifade değil. O anlamda da küçük bir dokunuş, lütfen mazur görün beni.

Nagehan Akan Hanımefendi’ye şunu söyleyeceğim: Sinemanın Sultanı unvanıyla tanınan, bilinen bir sanatçımızın, bir filmindeki bir sahne hatırıma geliyor. Cinsel tacize maruz kaldığında tepkisini çok da güzel oynuyor, çok güzel bir şekilde usta başına karşı yansıtıyor. TİSK’in acaba kadına şiddetin tam da ekonomik ve cinsel şiddet yönünü ele alan çalışmaları var mı, bu alanda siz ne gibi çalışmalar yaptınız, bunları merak ediyorum.

Burada ben uzun süredir şunun mücadelesini veriyorum, gerçekten, zaman zaman biz kendimizi de siyasetçi olarak güç duruma düşecek argümanlara varıyoruz o da şu dediniz ki: “Kadınları üretime katmanın yollarını arıyoruz.” Ben de size soruyorum: Kadın sadece fabrikada mı üretir, kadın sadece iş hayatında mı üretir? Evdeki üretime dair bir çalışmanız var mı, evdeki kadınların, o hanım eli değen evlerimizdeki hanımeli kokusunu evlerimize yayan kadınlarımızın ekonomik katkılarına hatta ülkenin geleceğine olan katkılarına hiç dikkat çekiyor musunuz? Bu katkıyı yadsıyan, yabancılayan, göz ardı eden bir anlayışın hâkim olmaya başladığını görüyorum ki bunun da bir tehlike olduğu kanaatindeyim. Ne buyursunuz bu hususta?

MÜSİAD Başkanımız Nur Yamankaradeniz veya firmasının ismini soy isminin iki harfini alarak kurmuş olan “designer” olan arkadaşımız MÜSİAD Kadın Komitesi Başkanı “Önce aile diyorum.” dediniz, tebrik ediyorum. Şimdi, burada şöyle bir ikilemle karşı karşıyayız -lütfen anlatımda eksik kalırsam o eksikleri kendiniz tamamlamaya çalışınız, rica ediyorum- ailenin içinde kadını güçlendirmek mümkün değil mi? Yani işte burada Nermin Hanım var; hem eş hem evinin hanımı hem de işinin patronu. Yani aile kurmasına iş kadınlığı engel gibi bir anlayışla biz bugün bu mücadeleyi yürüttüğümüz hissine -ben yanlış düşünüyör olabilirim- kapılıyorum. Lütfen, bu noktada, aile içinde kadını güçlendirerek hayata adapte etme noktasında dünyaya da örnek olacak bir modelleme üzerinde çalışabilir miyiz? Sizleri, hem böyle kadın misafirlerimiz, hanım misafirlerimiz olarak karşımızda gördüğüm için hem de başarılı insanlar olarak gördüğüm için bunu özellikle sormak istiyorum.

Herhâlde Nur Yamankaradeniz, kendisi Bursalı, göçmen olduğunu tahmin ediyorum.

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Değilim.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Değil misiniz, Karadenizli misiniz?

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Yok değilim, tamamıyla Bursalıyım.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Değilsiniz. Tamam oraya fazla girmeyeceğim ama Fransızcanızın, sizin “designer”lığınızda rolünün olduğu tahmin edebiliyorum.

Ebru Tüzecan Hanımefendi, siz bir rakamdan bahsettiniz. Rakamlarla aram iyi benim. Her gün 137 kadın... Bir de şuna niye vurgu yapıyoruz, ben özellikle bunu anlamlandırmakta güçlük çekiyorum, bir subliminal mesaj oluyor? Sizden değil bu, kalemi salladığım için özür diyorum, şöyle koyayım, “Ailesinden biri.” derken yani aileye karşı bir tepkime oluşturma veya o tip bir anlayışın yansıması var gibi. Şimdi küçük bir hesap yapalım birlikte: Günde 137 kadın, 190 ülke olduğunu varsayıyoruz, günlük 26.030 katliam yani. 365 günle bunu çarptığımızda da yılda 9 milyon 500 bin 956 katil olayıyla karşı

karşıyayız. Bunu tekrar 190 ülkeye böldüğümüzde ortalama 670 çıkıyor. Bende İtalya'nın, İspanya'nın, Amerika'nın, Türkiye'nin her tarafının aşağı yukarı rakamları var; 670'e ulaşan tek bir ülke yok. Bu açıdan -bilemiyorum tabii mutlaka onu biz bir yerden aldınız- bu hesabı bir kez daha yapmak lazım.

Ama ben sizi nerede tebrik ediyorum biliyor musunuz, şurada tebrik ediyorum: Ya, harika bir anket, araştırma raporu -ben bu raporu istiyorum, bana gönderiniz lütfen- Yakın İlişkide Şiddetin Beyaz Yakalı Kadın Çalışanlara ve İşletmeye Etkisi Araştırma Raporu. Bu rapor, çok önemli bir rapor. Başkanım, bir kez şiddete uğrayanların oranı burada yüzde 75, yüzde 60'ı psikolojik ve duygusal şiddete uğramış, yüzde 53'ü ekonomik şiddet, yüzde 22 fiziksel şiddet, yüzde 10 cinsel şiddet. Bununla alakalı hakikaten sizi gönülden kutluyorum yani şiddetin sadece kırsala, ekonomik şartları uygun olmayanlara, daha başka işte, eğitim gruplarına filan ait olduğu tezini -ki bu tez özellikle çokça işlenen bir tez benim burada görebildiğim şu güne kadarki bütün sunumlardan, günlerdir çalışıyoruz- altüst eden, darmaduman eden, yıkan ve şiddetin yaygınlığının bizim bildiğimizden çok daha öte, bütün kesimlere sâri, bütün kesimlerde cari bir olgu olduğunu ortaya koyan bir çalışma. Bunu da herhâlde böyle başarılı iş kadını ve hukuk altyapısı olan birisi becerebilirdi. Sizi de o açıdan ayrıca kutluyorum.

Benim sorularım bundan ibarettir, teşekkür ederim.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Hacı Ahmet Bey, çok teşekkür ediyoruz.

Özellikle bizim, kadını güçlendirmemiz aileyi güçlendiriyor, aileyi güçlendirmemiz toplumu güçlendiriyor, toplumu güçlendirmemiz ülkemizi güçlendiriyor. Bu vesileyle, kadın ve ailenin kadın ve erkek gibi birbirinden ayrılma ihtimali yok. Aileyi oluşturmak... Tek başına hiçbir birey aileyi oluşturamaz dolayısıyla kadını ve erkeği, aileyi oluşturan insanlar olarak...

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – “Single parents”ler de var ama.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – ...oluşturmak adına aileyi her daim korumak ve kollamakla mükellefiz. Ailenin içerisindeki kadının maruz kaldığı şiddeti önlememiz lazım. Önlerken de kadını güçlendirelim, güçlü kadın ile güçlü aileyi beraber toplumumuzu güçlendirmek adına devam ettirelim inşallah.

Sorusunu sormak üzere söz Yelda Hanım'da.

Yelda Hanımcığım, buyurun.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

Güçlü Türkiye'nin güçlü kadınları Meclisimize hoş geldiniz. Sizleri burada ağırlamaktan şahsım ve Komisyonumuz adına gerçekten çok mutluyuz. Hepiniz kendi alanında başarı hikâyeleri olan, sivil toplum kuruluşlarının yani burada MÜSİAD, TÜSİAD, TİSK ve TOBB'un kıymetli temsilcilerisiniz. Gerçekten Türkiye'deki, iş hayatındaki kadınların bir çoğunun da rol modelisiniz. Bu anlamda da sizlerin bakış açısı, zihniyeti, tavrı, tarzı, her şeyi gerçekten çok önemli. Türkiye ve kadınlar sizleri izliyor. Bu anlamda da önümüzdeki süreçte hem kadın siyasetçiler hem de kadın, iş hayatındaki siz güçlü kadınlarla yapacağımız bundan sonraki süreçteki çalışmalar anlamında da çok önemsiyorum.

Az önce, sunumlarınız için de hepinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu üyesi Kıymetli Nurten Hanım'a teşekkür ediyorum. Arkadaşlarımın dediklerinin hepsine katılıyorum, bizler siyasetçiler olarak sürekli yollardayız ve her benzin istasyonuna girdiğimizde sizleri de böyle anıyoruz işte “Kadın eli değmiş.” diyoruz, “Kadın farkındalığı.” diyoruz ve gurur duyuyoruz, çok teşekkür ediyoruz.

Ben AK PARTİ Muğla Milletvekiliyim. Az önce sunumunuzda da bahsettiniz: 81 ilde Türkiye'nin cinsiyet eşitliği karnesinde Türkiye'nin en eşitlikçi ili, 1'inci sırada Muğla. Ben Muğla Milletvekili olarak tabii ki çok mutlu oldum ve çok sevindim. Kendim de Muğla Sanayi ve Ticaret Odasına seçilen ilk 2 kadından biriyim, kendi basın sektöründeydim, Muğla'da yerel radyo, televizyon ve gazetemiz vardı. Evet, Başkanının söylediği gibi, kendi sektörünüzden, rakiplerinizden oy alarak seçiliyorsunuz ve bu çok kolay bir süreç değildir çünkü kıran kırana bir yarışa girersiniz, orada rakipleriniz hep erkektir ve yıllardan beri sanayi ve ticaret odalarında hep erkekler yer almak ister; kadınların çok da girmesini istemezler ama ben bu mücadeleyi Muğla ilinde gösterdim, daha sonra Muğla Kadın Girişimciler Kurulu kurucu üyelerinden biriyim; orada da çok güzel çalışmalarınız oldu sizlerin başkanlığında. Yıllar sonra da işte, bir taraftan da siyasi hayatımız, annelik, iş hayatı derken Muğla Milletvekili olarak Türkiye Büyük Millet Meclisinde önce Muğlalı kadınları, sonra da kıymetli hemşehrilerimizi temsil ediyoruz.

Evet, Başkanım az önce söyledi, 6284 sayılı Yasa'mızdan bahsetti. Biz, Türkiye Büyük Millet Meclisinde, aslında kadına yönelik şiddetle mücadelede yasal anlamda bir boşluk yok fakat biraz uygulamada bazı eksiklikler var; özellikle bu Komisyonu kurduktan sonra da bunu daha da net görmekteyiz. Bu zihniyetin dönüşümü için özellikle bu güçlü sivil toplum kuruluşlarının ve sizlere düşen çok büyük sorumlulukların olduğunu düşünüyorum. Özellikle sivil toplum kuruluşlarının bu anlamda da siyasetüstü konumda olduğunuz için bizler bir konuyu dile getirdiğimizde hemen kendi siyasi partimiz açısından değerlendiriliyor, bakış açısı böyle oluyor ama sivil toplum kuruluşlarının en büyük özelliği, toplumun her kesimine hitap edebiliyorsunuz ve içinde her siyasi partiden, her siyasi görüşten kişiler olabiliyor. Böyle olunca, çalışması ve sizlerin bu anlamda paydaş olmanızı çok önemsiyorum. Bu anlamda da önümüzdeki süreçte de yapacağınız çalışmaları gerçekten çok yakından takip edeceğimi söylüyorum. Geçtiğimiz günlerde Rifat Hisarcıklıoğlu Başkanımız Türkiye Büyük Millet Meclisinde mevcut 27'nci dönem milletvekillerinin içinde geçmiş dönemde TOBB'da aktif olarak çalışmış milletvekilleriyle bir araya geldi TOBB'da; çok da verimli bir toplantı oldu. Önümüzdeki günlerde de bu toplantıları devam ettireceğini söyledi. Ben Rifat Başkanımıza da söyleyeceğim. Önümüzdeki toplantılarda eğer siz de katılırsanız ve bizler özellikle TOBB'un seçiminde Başkanım az önce kadın, özellikle üst yönetimde kadın sayısının az olduğundan bahsedince...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Olmadığından...

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Olmadığından bahsedince, doğru. Yoktu, evet, TOBB'da hiç yok. Bu konuyla ilgili nasıl bir çalışma yapılabilir? Yani işte, bugün siyasi partilerde kotalar var, bizde kota yok ama yüzde 30 mutlaka kadın olmak zorunda. Bugün Türkiye Büyük Millet Meclisinde 104 kadın milletvekili var, bunun 54'ü AK PARTİ'den. Ya, biz kendi içimizde siyasetçiler olarak, kadın siyasetçiler olarak bu mücadeleyi veriyoruz ki TOBB'da ki bu kadar başarılı, başarı hikâyeleri olan kadınların da mutlaka bu mücadeleyi vermesi gerekiyor. TOBB'da da bence bir zihniyet değişimi gerekiyor. Rifat Başkanının da mutlaka buna sıcak bakacağını düşünüyorum. Yıllarca "Anadolu aslanları" dediler, sonra "Anadolu ceylanları" dediler, sizler de biliyorsunuz. Bunu yapabiliriz, bunu hep beraber başarabiliriz diye düşünüyorum. Yerelden genele çünkü süreç bir çalışma olacak bu.

Ben katıldığınız için ve sunumlarınız için hepinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum. Sağ olun.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Sağ olun, biz teşekkür ediyoruz.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Evet, Yelda Hanım, çok teşekkür ederim.

Hemen diğer ikinci oturumun konukları, kurum inisiyatifleri geldi. Hemen sözü, tekrar sözün sahiplerine...

ESİN KARA (Konya) – Başkanım...

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – Başkanım, muhalefet...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Şaka yapıyorsunuz.

ESİN KARA (Konya) – Gerçek, yok.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Görmedim.

ESİN KARA (Konya) – Valla Başkanım, biz bastık.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Başkanım sola çok bakmıyor.

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – Söz vermeyelim Başkanım.

ESİN KARA (Konya) – Başkanım, çok kısa...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Esin Hanım, buyurun.

ESİN KARA (Konya) – Çok teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Değerli misafirlerimiz, hoş geldiniz.

Güçlü, zeki, risk alan, girişimci, titiz kadınları görmek Türkiye için, bizler için onurlandırıcı bir durum. Ben de katılıyorum, ailenin güçlendirilmesi lazım. Biz hani daha ramazan aylarında vesairesinde, yoksul ailelere, mesela zekat vesaire dağıtırken genelde ne yapıyoruz? Paramızı veya verdiğimiz şeyleri hep kadına teslim ederiz. Niçin? Çünkü erkeklerin kötü alışkanlıkları olabiliyor, verilen parayı başka yerlere harcayabiliyor. Bakın, dikkat edin, atalarımız dediği her şeyde haklılar. Yuwayı dişi kuş yapıyor. İş hayatında özellikle kadın için zorlaştırmak çok kolaydır ama kolaylaştırmak çok zordur. İstedığınız zaman bir kadını işten el çektirebilirsiniz yani çok kısa sürede mobbing uygulayabilirsiniz ve iş hayatının onun sonlandırabilirsiniz.

Benim sorum şu olacak: Sizler paranın patronları olan, patron kadınlar olarak kendi iş yerlerinize ya da holdinglerinizde, şirketlerinizde iş yerlerinizde mobbinge karşı ne tür önlem alıyorsunuz? İş yerlerinizde sizin de mobbing uygulanan olaylar oluyor mu? İnsan kaynaklarınız bu konuyla ilgili ne gibi önlemleri alıyor, neler yapıyorsunuz ve kadının iş hayatının kolaylaşması için şahsi iş yerlerinizde neler yapıyorsunuz? İşte, bir doğum yaptığı zaman ya da küçük çocuklar için iş yerlerinizde kreşleriniz vesaireniz var mı? Bunlar nelerdir? Nur Hanım kendi iş yerinde genelde hep kadın çalıştırdığını söyledi, ben de ona katılıyorum. Çünkü kadınların daha titiz, daha sizinle anlaşarak çalıştığına ben de bilfiil şahit olduğum için ben de hep kadın çalıştırıyorum.

Nurten Hanım'a da yine bir teşekkür edeceğim. Son OPET reklamlarında Burcu Burkut Hanım'la beraber özellikle kadın cinsiyeti için ayrımcılığa çok güzel bir reklam çektiniz. Evet, ben de yollarda OPET gördüğüm zaman duranlardanım. Bizim için, Türkiye için gerçekten büyük bir artı oldunuz. Hepiniz bizim için çok kıymetlisiniz. (Gülüşmeler)

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Reklam için...

ESİN KARA (Konya) – Onu çizelim arkadaşlar, reklam içerikli oldu.

Siz kullanmış mıydınız? O zaman ben kullandım. Neyse reklam parasını ayrıyeten görüşürüz. (Gülüşmeler)

Diğer arkadaşlarım için de gerçekten teşekkür ediyorum. Siyasi fikrimiz ne olursa olsun, burada bizim hepimizin önceliği kadındır, kadının iş hayatında yer almasıdır, daha çok kadının ekonomiye katkıda bulunmasıdır. Verdiğiniz katkılardan dolayı Türk milleti adına, Türkiye'm adına teşekkür ediyorum. Sağ olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Sayın Kara, çok teşekkür ederim.

Şimdi, biraz evvel Komisyon üyelerimizin sol taraftaki mikrofonları görmememden kaynaklı gelişmelerinin sebebi şu; sizler de bilin, ikinci oturumdaki arkadaşlarımız da bilsinler: Biz Komisyonu kurarken tüm siyasi partilerin vermiş olduğu 43 ayrı önergeyle, CHP, HDP, İYİ Parti, MHP ve AK PARTİ Grubu ve grup milletvekillerinin verdiği önergeyle kurulan bir Komisyonumuz. Fakat Komisyon ilk kurulduğu andan itibaren yasak savmak üzere kurulan bir Komisyon olduğu muhalefet milletvekilleri tarafından dile getirildi ama biz iradeyi ortaya koyduk, güçlü bir Komisyon olarak yolumuza devam edeceğiz dedik. Fakat 14'üncü toplantıda CHP, 15'inci toplantıda İYİ Parti, 17'nci toplantıda –yanlış söyleyebilirim toplantı sayılarını- iki gün sonra HDP ayrıldı ve gerekçe olarak biz biliyoruz ki kadına yönelik şiddetle mücadele esas amaçsa herkesin burada olması lazım. Şimdi, otururken de diğer parti milletvekillerimiz benim sol tarafımda oturuyorlardı. Şimdi onlar gidip bizim AK PARTİ Grubundan ve Milliyetçi Hareket Partisinden milletvekilleri arkadaşlarımız olunca diyorlar ki: “Sen sol tarafa hiç bakmıyorsun, öncesindeki milletvekilleri...” Biz her tarafa bakıyoruz ama arada bir... Bu vesileyle bir açıklama yapma ihtiyacı hissettim. Her tarafı görmek zorundayız yoksa dar çerçevede mutlaka bir yerleri ihmal ederiz.

Ben sözü Nilgün Hanım'a veriyorum.

Buyurun.

NİLGÜN ÖK (Denizli) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Çok değerli misafirlerimiz, hepiniz hoş geldiniz.

Çok özür dileyerek sunumlarınızı kaçırmış bulunmaktayım ama böyle çok değerli sivil toplum kuruluşu temsilcilerini burada da görmüşken benim aslında böyle tam kafamda oturtamadığım, size sormak istediğim bir soru var.

Şimdi, iş insanları dernekleri, sivil toplum kuruluşları burada. Ben Denizli Milletvekiliyim. Görüyoruz ki bu iş insanları dernekleri, kadın kolları ya da işte kadın komitesi vesaire –MÜSİAD da var zannedersem- böyle bir oluşumun içerisine girdi. Şimdi bu öyle olunca, ben Denizli’de yerelde bakıyorum, AYSİAD, Avrasya Yönetici Sanayici ve İş Adamları Derneği açılımı, yanında da işte AYSİAD Kadın Kolları diye böyle bir -komite mi yoksa kadın kolları olarak mı- söylemleri var. Bu gerçekten ihtiyaç mıdır yani siz niçin böyle bir komite kurmaya ihtiyaç duyuyorsunuz? Yani bir komite kurmaktansa aslında o kadınların yönetimlerde yani o dernek yönetimlerinde yer almasının çok daha doğru olduğunu açıkçası ben düşünüyorum yani bunu yapmak lazım. Yani evet, iş hayatında kadın var, evet, yüzde 10 Türkiye’de, hani rakamlar, işveren kadın sayısı yüzde 10,8’lerde falan ama biz eğer o kadınlara o yönetimlerde yer vermezsek biz böyle komiteler ya da işte ne bileyim kolları gibi kurmaya devam ederiz diye düşünüyorum. Siz bunlara nasıl bakıyorsunuz diye herkese sorayım. Belki benim göremediğim bir ihtiyaç olur diye düşünüyorum.

Biraz önce Yelda'nın ve Başkanımızın da söylediği, işte kadınların karar alma mercilerinde yer almasıyla ilgili, evet, odalardan da belki başlanabilir. Ben de Denizli'de Denizli'nin ilk kadın başkan yardımcılığını yaptım ticaret odasında, sonra da milletvekilliği oldu. Bizim yönetimimiz 7 iş insanından oluşuyordu. Evet, niçin kadın olmasın? Biz 2 kadındık, ben istifa ettikten sonra şu an yine Denizli'de başkan yardımcımız kadın. Gerçekten, bu kurumlarda, sanayi odası, ticaret odası ya da işte böyle önemli sivil toplum kuruluşlarında başkanların ya da başkan yardımcılarının kadın olması gerektiğini çok önemsiyorum. Belki bununla ilgili bir kampanya ya da birleşme, güç birleşmesi gibi bir şey yapabilir misiniz diye soruyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Teşekkür ediyoruz.

Nurten Hanım, buyurun, söz sizde.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Çok teşekkür ediyorum. Öncelikle övgü dolu sözleriniz için gerçekten çok duygulandım, bütün yorgunluğum da geçti, her şey fevkalade güzeldi.

Şimdi konuşacaklarım aslında yetmiş yıllık bir deneyimin ve yaşanmışlığın sonucu olacak yani yetmiş yaşını aştım. Bir köy çocuğuyum ve okuma yazma bilmeyen bir annenin, öğretmen bir babanın çocuğuyum ve şu an geldiğim yer, baktığınız zaman dünyanın en önde gelen liderleriyle de görüşebilecek, konuşabilecek, girdiğim her ortamda çok şükür ülkemi hakkıyla temsil edebilecek bir duruma gelmiş olmanın gururunu yaşıyorum.

Şimdi, benim annem okuma yazma bilmeyen bir köy kızıydı dedim, babamdan öğrendi okuma yazmayı ama şunu derdi: “Kızım, eğitimsiz kadın eksik kadındır, ben eğitim almadığım için eksik kaldım, lütfen oku.” Dolayısıyla, ben kadınların mutlaka okuması gerektiğini, eğitimi olması gerektiğini annemden öğrendim. Yine annem derdi ki: “Çalışan kadın, konuşan kadındır kızım. Çalışacaksın, evine ekmek getireceksin, o zaman kocanın karşısında da ‘Bu ekmekte benim de payım var, bu evin geçiminde benim de payım var.’ diyebileceksin. Çalışacaksın kızım.” Ve şunu derdi: “Sofrada izi olmayanın yemede yüzü olmaz. Kadın mutlaka çalışmalı.” Dolayısıyla bunun aileyle son derece ilintili olduğunu düşünüyorum. Değişimin aileden, kendimizden başlaması gerektiğini düşünüyorum kadın-erkek ayrımı yapmaksızın. Köylerde -hepiniz bilirsiniz- kadınlar ihmal edilmiştir, sofraya oturmazlar, kız çocukları çocuktan sayılmaz, ülkemizin değişik yerlerinde görürsünüz. Benim o öğretmen babam, annemle evlendikten sonra -bizim köyümüzde evli kadınlar annelerinin evine eşyle beraber giderken kadın hep arkadan gelirdi, eşinin en az üç adım arkasından- derdi ki: “Hanım, yanımda olacaksın, ya önümde ya yanımda olacaksın, arkamda olmayacaksın.” Dolayısıyla, bu bakış açısını, bu zihniyeti bizim yerleştirmemiz lazım. Bu bakış açısıyla ben, kadın mutlaka okumalı, kadın mutlaka çalışmalı diye büyüdüm ve okuyacaksın, ülkeneye yararlı olacaksın, Doğu Anadolu’ya gideceksin, okuma yazma bilmeyenlere öğreteceksin yani eğitim olmazsa olmazımız bizim. Okuryazar olmak eğitimi olmak değil. Mantığımızı, düşünce yapımızı, aile yapımızı değiştirebiliyorsak; saygının ne olduğunu, sevginin ne olduğunu, sevmenin korumak olduğunu öğretebiliyorsak şiddetin de büyük ölçüde önüne geçebiliriz diye düşünüyorum.

Şimdi, aileden başladık. Evet, çok zor koşullardan geliyorsunuz bir yere gelmek için, hiçbir şey kolay olmuyor. Eşim de bir köy çocuğu ve üniversite 1’de tanıştık biz. Benim mutlaka çalışmam gerektiğini biliyordu yani çalışacağım ve asla işten kopuk yapmam, çalışan bir kadınla evlendiğini biliyordu. Dolayısıyla hayatımın her alanında da eşim beni destekledi ve “Çalışmayana ekmek yok.” dedi. Bu çok ilginçtir yani bir erkeğin... “Ben yeteri kadar kazanıyorum, sen otur.” da diyebilirdi ama öyle demedi, “Çalışmayana ekmek yok.” dedi. Bu zihniyet son derece önemli. Çalışan kadınlarımız konuşan kadındır, hakkını arayan kadındır. Onun için kadın istihdamı son derece önemlidir; hem ülkenin kalkınması adına, hem ekonomiye katkısı adına önemli hem de kendi kişiliğini, kendi benliğini kazanması ve şiddete izin vermemesi adına önemli.

Elbette bizim de hayatımızın bazı dönemlerinde erkekler tarafından birtakım söz şiddetine maruz kaldığımız dönemler oldu her kadında olduğu gibi ama buna asla izin vermedik. Bir defasında eşim yeni evlendiğimiz sıra bir konuda “Şimdi ağzının üzerine çarpacağım.” diye bir söz konuştu, elinden tuttum, “Dene istersen. Bu sözü asla bir daha tekrarlamayacaksın yoksa ben yokum.” dedim. Kadınlarımızın güçlendirilmesi lazım, kadınlarımızın cesur olması, kendine güvenmesi lazım ama kendine güvenebilmesi için de her şeyden önce bunun çevre faktörleriyle desteklenmesi lazım. “Saçı

uzun, akli kısa.” ondan sona “Kadinsin, burada ne işin vardı?” Yani bulunduğu ortamlarda da erkekler tarafından, kendi hemcinsleri tarafından da dışlanmaması lazım; saygı, sevgi unsurlarının toplumun her kademesine yerleşmesi lazım.

Biz eşimle Opet’i kurduk, birlikte kurduk -kurucularından olmaktan da gurur duyuyorum- ve biz yönetim kadrosuna eleman alırken, bir erkek alıyorsak eşiyile birlikte çağırırız, görüşmelere eşiyile birlikte çağırırız. “Bu iş yerinde böyle, böyle, kendi işin gibi çalışacaksın, canla başla çalışacaksın, gecen gündüzün olmayacak.” Eşine de “Razı mısın?” diye sorarız yani “Ne diyorsun, burada çalışmasına gönlün var mı?” diye sorarız. Şirketimizin genlerinde var, yönetim kurulunda kadın sorununuz hiç yok, çalışanlarımızda kadın sayısını artırmaya çalışıyoruz ama bayilerimizde kadın çalışan sayısı çok azdı. Bundan iki yıl önce “Kadın Gücü Projesi” diye bir proje başlattık. İstasyonlarımızda -Anadolu’nun her tarafında var ama- kadın yok, 25 kadın çalışan var. Dedik ki: “Kadın kotası koyuyoruz, istasyonlarınıza en az 2 kadın çalışan alacaksınız ve mümkünse ön sahada yani dış dünya, erkekler kadının bir pompa başında da çalışabildiğini görecektir çünkü kadın her işi başarabilir; görecektir, inanacaklar.” Başlangıçta direnç aldı, bayilerimiz dediler ki: “Ya, bir kadın istasyonda yapamaz, çalışamaz, olamaz.” Ama şu an çoğu üniversiteli kızlarımızın, lise mezunu kızlarımızın hatta kaynana-gelin kızlarımızın çalıştığı istasyonlarımız da var; artık 77 ilimizdeki istasyonlarımızda kadınlar çalışıyor. Eğer biz radikal önlemler alabilirsek, birtakım kuralları uygular ve takipçisi olabilirsek oluyor; 25 kadınla başladık, şu an 3 bin kadın çalışıyor istasyonlarımızda ve 77 ilde; bu son derece önemli.

Gelelim TOBB’a. Yedi aydır Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu Başkanımı, aslında pandemi nedeniyle kabul ettim, eve kapanmak hoşuma gitmedi ve bir şeyler yapmam lazım, ülkeme yararlı olmam lazım. O sırada teklif geldi, Rifat Bey’e dedim ki Rifat Bey, şu an seyahat edemem, seyahatim mümkün değil ama pandemiden sonra olabilir. Benim ideallerim var, eğer bunu birlikte yapabilirsek evet dedim. “Ne isterseniz yapın.” dedi. O zaman bir hijyen projesiyle başlayacağım TOBB’da dedim ve “İşimiz Temiz” diye bir proje başlattık, bütün mikro işletmelerin hijyen ve hizmet standartlarını artıracak bir proje. Amacımız -çoğunun tabii, kadınlar, aile işletmeleri olduğunu düşünüyoruz- kadınlarımızı eğitmek ve daha kaliteli hizmet vermelerini sağlamak. Neden cinsiyet eşitliği karnesi önüme koyulduğunda atladım, bu çok önemli dedim? Çünkü ben cinsiyet eşitliğinin önemine inanıyorum. Bu, kadın ile erkek aynı demek değil, yasalar karşısında eşit haklara sahip olması, kadının hakkını araması, takipçisi olabilmesi, savunucusu olabilmesi; onun için, son derece önemsiyorum.

Cinsiyet eşitliği konusunda -o, iller bazında yaptığımız çalışmalar, 8 Martta başlattık- diliyorum ki bütün illerimizde bu çalışma sonrası tam gaz kadın çalışana gideceğiz ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinde de bunu değiştireceğiz. Kendi kendime iki yıl süre verdim, bunu her yerde de söylüyorum, bu tabloyu değiştiremezsem bu yerde durmam diyorum. Onun için, ben, beni dinlediğiniz için, bu son derece önemli konuyu gündeme getirdiğiniz için ve kadına şiddetin önlenebileceğine yürekten inandığım için bunları söylüyorum.

Şimdi gelelim iş kadını olarak, sayın milletvekillerimizin sorusu var. İş kadını olmak kolay değil, annelik de kolay değil, ev kadınlığı da kolay değil; aslında her biri süper güçlerinizin olmasını gerektiriyor ama kadın öylesine güçlü ki her türlü güçlüğün altından kalkabiliyor, buna yürekten inanıyorum. Çalışmadığım dönem oldu. 2 büyük çocuğum yoğun öğretmenlik dönemim olduğunda büyüdüler. 3’üncü çocuğumda, yeteri kadar ilgilenemedim dedim, görevden iki yıl ücretsiz izne ayrıldım. Hayatımın en zor dönemiydi çünkü... Evet, şu an dünyadaki işin yüzde 80’ini kadın yapıyor ama baktığınız zaman kazancın yüzde 10’una sahip yani emeğinin karşılığını alamıyor. Ev kadınlığı kutsal, önemli ve çok zor ama iş kadını olduğun zaman, ev kadınlığıyla birlikte bunu getirdiğin zaman

kendine daha güvenli, çocuklarına karşı daha ilgili, daha verici oluyor, onları daha iyi yetiştirebiliyor, buna inanın. Öğretmenlik yapmadığım iki yıllık dönemde bunalıma düştüm yani ben işe yaramalıyım, bir şeyler yapmalıyım ve çalışma hayatının içine girmeliyim. Onun için, çalışmak güzel bir şey, kadınlarımız çalışmak istiyor ve “Önlerini açalım.” diyoruz; bunun için biz elimizden gelen her türlü yardımı, desteği vermeye hazırız.

Şiddet gördük mü? Elbette istenmeden şiddet görülen zamanlar olur -ben izin vermedim, ben izin vermedim- elbette yakınlarımızda birtakım söylemler oldu ama bize uzanan dilleri kırmanın yolu kadını güçlendirmek ama bunun yanında erkeği de eğitmek yani erkeklerimize kadının kendinden alt değil, kendisiyle eşit insan olduğunu, ona da değer verilmesi gerektiğini öğretmek yani erkeklerimizi de eğitmek gerekiyor bu anlamda.

Gelelim Yaradan konusuna. Yaradan’a inanıyoruz, hiç kuşumuz yok; Yaradan büyük, Yaradan Yaradan ama her birimizi de doğuran bir ana, kadın; elbette çok kutsal. Bugün dünyayı yöneten, yönetenleri yöneten herkesin arkasında, baktığımız zaman ya ana ya bacı ya kardeş; kadınlar var. Onun için, kadın üretendir, yaratandır, koruyandır ve yükseltilmesi yüceltilmesi gerektirir diyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum, sağ olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK - Nurten Hanım, teşekkür ediyoruz etkileyici ve bütün arkadaşlarımızın da cankulağıyla dinlediği...

Hikâyelerimiz birbirine çok benziyor. Benim annem sizin anneniz gibi okuma yazması olmayan... İlkokul mezunu bir baba ve 6 kız, 1 erkek kardeşe sahibim ve içlerinde en az ben okudum -yüksek lisansım var- bütün kızlar okudu ve sizin verdiğiniz modellerin altını çizmek için bu hikâyeyi anlattım. Burada, babanın rolü çok önemliydi “Kız çocukları okumaz.” dendiği bir dönemde en büyük ablamızı okutarak bütün kızların okumasına vesile oldu. Anne modeli çok önemliydi, çok güçlü bir Osmanlı kadınıydı ve o bize “Kızlarım okuyacak, meslek sahibi olacak.” dedi ve her birini okutmak için çaba sarf etti.

Altını çizmem gereken 2’nci hadise, eş. En zor alana, siyaset alanına girerken de en güçlü desteği ben eşimden gördüm. Dolayısıyla, kadınların aile içerisinde güçlenmesi tam da bu yani babanın aileyi güçlendirirken kendi sorumluluğunu yerine getirmesi, annenin kendini güçlendirirken sorumluluğunu yerine getirmesi ve çocuklarına da bunu öğretmesi; hem anne görevini yapacak hem baba görevini yapacak. Çocuklar da o ailede yetiştiğinde zaten kendine güvenen, özgüveni olan bireyler olarak topluma katılacak.

Ben çok teşekkür ediyorum, özellikle TOBB’daki değişimin altını çizmemizden dolayı. TOBB’un son kongresinden sonraki fotoğrafı sosyal medyada gördüğümde Sayın Başkanı aradım ve “Burada, bu fotoğrafın içerisinde çok güzel çalışan iş kadınlarımızın olması gerekir, o fotoğrafta güçlü kadınların yer alması gerekir.” dedim. Ben bu iradenin sizde olduğuna inanıyorum, bu kadar değişimi sağlamış birisi olarak sorumluluğunuz çok ağır. Bu kadar güçlü kadının olduğu yerde bizler... Çünkü TOBB Türkiye’deki iş dünyasının temsilini -sayı olarak- en büyük sağlayan kurum olarak... Eğer sizler buralarda başarısız bizleri de güçlendirmiş olursunuz.

TOBB KADIN GİRİŞİMCİLER KURULU BAŞKANI NURTEN ÖZTÜRK – Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK - Ben teşekkür ediyorum.

Sözü hemen TİSK’i temsilen Nagehan Akan Hanım’a bırakmak istiyorum.

Nagehan Hanım, buyurun.

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – Çok teşekkür ediyorum Başkanım.

Sayın Özdemir'in 2 tane sorusu olmuş bize "Ekonomik ve cinsel tacize ilişkin bir projeniz var mı?" diye. Çalışma alanımız gereği yürüttüğümüz böyle bir aktif proje olmamakla birlikte ekonomik şiddete karşı nitelikli kadın iş gücünü yetiştirdiğimiz Genç Dönüşüm ve Genç Kadın Liderler gibi projelerin aslında ekonomik şiddetle mücadele kapsamında projeler olarak değerlendirilmesi de mümkün. Yine Kadın Komitesi kapsamında HAK-İŞ, TÜRK-İŞ'le birlikte ve kamuyla birlikte yapacağımız çalışmalarda bu sene ortak bir proje gerçekleştirmeyi de hedefliyoruz. Dilerim ki bu sene beraber -kendilerinde buradalar, hoş geldiniz- böyle bir ortak proje neden olmasın.

"Evdeki üretime ilişkin bir çabamız var mı?" Konuşmanızda şöyle bir şey anladım, doğru mu anladım, yanlış mı anladım, lütfen düzeltin beni yanlışsa. Çalışan kadınla evdeki kadın arasında sanki bir ayırım varmış gibi hissettim ben konuşmanızdan ya da bizlerdeki bakış açısının öyle olduğunu düşünüyormuşsunuz geldi.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Tam da bu yani.

TİSK KADIN KOMİTESİ BAŞKANI NAGEHAN AKAN – Bunu bir kadın olarak cevaplıyorum öncelikle, TİSK olarak cevaplamıyorum, lütfen öncelikle naçizane bunu böyle alın.

Biraz önce bu toplantı başlamadan önce Başkanımızla beraber içeride konuşurken anneliğin hiç bırakılmayan, yirmi dört saat üzerinden işleyen bir meslek olduğunu konuşuyorduk aslında. Hepimiz, sayın milletvekillerimiz, işte iş insanları, iş kadınları -sizin beğendiğiniz tabiriyle- işte hukukçular, eczacılar, herkes var burada her meslekten. Eğer annelerse anne olmayı tercih etmiş olabilirler, olmamış olabilirler; evli olabilirler, olmayabilirler ama hepimizin bir ailesi var, dolayısıyla bu aileye ilişkin görevlilerimizin ben yirmi dört saat devam ettiğini düşünüyorum, hele ki çocuğumuz varsa bu asla vazgeçilecek bir şey değil. O anlamda "Evdeki üretime ilişkin bir çabamız var mı?" TİSK üye sendikaları kapsamında çalışma hayatında işçi ve işveren ilişkilerini düzenleme ve o konuda faaliyet göstermesi gereken bir kuruluş, dolayısıyla sizin anladığımız klasik anlamda bir evde çalışmaya ilişkin bir faaliyetimiz yok ama bununla birlikte yeni bir inisiyatif başlatıyoruz. Başlattık aslında, daha kamuoyuyla çok net bir şekilde paylaşmamakla buna ilişkin daha doğrusu de kamusal mecralarda daha fazla yer almamakla birlikte esnek çalışmayı çok ciddi destekliyoruz. Buna ilişkin yeni modelleri, dünya üzerindeki örnekleri takip ederek bu örnekleri ülkemizde nasıl uygulayabiliriz? Tabii ki işçinin hakkını hiçbir şekilde ihlal etmeden güvenceli, esnek çalışma şeklinde bunu ülkemize nasıl katabiliriz, istihdamı nasıl arttırabiliriz, bunu düşünüyoruz. Buradaki en önemli nedenlerden bir tanesi de kadınların aslında aile yaşantılarıyla iş hayatları arasındaki dengeyi sağlayabilmelerini amaçlamak çünkü kadın hem anne hem eş hem evlat ondan sonra, o yüzden evde yapması gereken de veya özel hayatında yapması gereken şeyler de var. Bununla birlikte Nurten Hanım'ın da dediği gibi çalışma hayatında kesinlikle yer alması gereken ve çalışma hayatına çok da büyük katkısı olan de bir insan diyeyim, o yüzden buna ilişkin olarak bu güvenceli esnek çalışma yönündeki projemizi de evdeki üretim olarak da değerlendirebilirsiniz diye düşünüyorum.

Çok teşekkürler ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Nagehan Hanım, çok teşekkür ediyorum.

Hemen sözü MÜSİAD'dan Nur Hanım'a veriyorum.

Buyurun Nur Hanım.

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Efendim, tekrar, merhabalar diyerek ben ilk soruyla cevap vermek istiyorum.

Ailede evet bizim kurum olarak da şahsi olarak fikrimiz ilk önce aile diyoruz ve ailenin temel taşı olan kadının, annenin iyi eğitilmiş olmasından yanayız. Hiçbir şekilde eğitimsizliğin nelere mal olduğunu çok iyi bildiğimiz için... Ben çok eğitilmiş bir aileden geldim ve babam albay emeklisiydi, annem öğretmen emeklisiydi -vefat ettiler ikisi de- dedem cumhuriyetimizin ilk Adalet Bakanıydı. Bu nedenle bizim ailede okumak, eğitim almak bir yemek, içmek gibi su gibi çok önemli bir detay. Belki bilemiyorum çok eğitilmiş olduklarından mı veya görgü kurallarından mı, yetiştiriliş tarzlarından mı ben bu ailede hiç şiddet görmedim. Anneme uygulanan bir şiddet de görmedim, kız çocuğu olarak bana uygulanan da ne psikolojik ne fiziksel olarak ve ben hayata böyle başladığım için benim evimde de hiçbir şekilde ne çocuklarımla ne eşimle aramda hiçbir şey olmadı. Ki çok uzun yıllardır evliyim, okurken evlendim çünkü bayağı bir hatırlayamayacağım kadar uzun zaman oldu.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Kadınlar bunu asla unutmaz.

MÜSİAD KADIN KOMİTESİ BAŞKAN YARDIMCISI NUR YAMANKARADENİZ – Şu anda çok hatırlamak istemiyorum çünkü 3 tane evladım, 2 tane de torunum var yeterince evliyim yani.

Biz MÜSİAD Kadın olarak aile yapılarının güçlendirilmesine gerçekten çok önem veriyoruz hatta Atatürk Yetiştirme Yurdunda kalan genç kızlarımızla ilgili projeler yapıp onların da gelecekte iyi aile bireyi olabilmesi için çeşitli projelerle onlarla da uğraşıp çok yetiştirdik, çok emek verdik, çok da mutlu olduk. Bizim 15 kişilik bir yönetim kurulu üyemiz var, ekibimiz var, belirli bölümlerle uğraşıyorlar. Kimisi eğitimle uğraşıyor, birkaç kişi de aile içinde çalışmayan fakat üretim yapıp bir şeyler kazanmak isteyen, ekonomisine katkıda bulunmak isteyen kadınları bir şekilde tespit edip onlara yardımcı oluyoruz. Dediğim gibi o kadar da güzel yardımlar yapmışız ki Erzurum’da kurduğumuz, sadece o kadınlarla kurduğumuz bir bal kooperatifi şu anda yurt dışına ihracatta bulundu. Bizim arkadaşlarımız gidip ihracatın da nasıl yapılacağını önderlik edip gösteriyorlar, bu yönden de çok iyi bir kurumda üye olduğum için de çok mutluyum.

Mobbing uygulamasına da gelince mobbingin olmadığı bir yer yok diye düşünüyorum. Ben 41 kişilik bir “haute couture” ekibim var, 60 kişiye yakın da bir hazır giyim konfeksiyon atölyem var. Aslında çok büyük rakamlar değil bunlar ama hepsi kadın olunca inanın 500 kişilik sorun çıkıyor. Yani 100 kadın bir arada, çok fazla sorunlarla karşımıza geliyorlar, bunlarda da mutlaka mobbing oluyor ve bunu tespit eden arkadaşlarımız var, maalesef yollarımızı ayırıyoruz. Yanında çalışana mobbing uygulayan şeflerimizi hiç ortamı bozmamak için tutmuyoruz. İnanın bir aile gibiyiz, ben kadın onun için çalıştırıyorum. Hani işini seven kadın ailesi gibi görüyor orayı, tutuyor ve size ihanet etmesi, size bilmiyorum hani kötü davranması çok uzak bir ihtimal, bu benim mesleğim için geçerli.

Kadın Komitemiz de şu nedenle kuruldu: Biz, 11 bin erkekten oluşan bir derneğiz. İlk önce, on altı yıl önce 1 arkadaşımız üye oldu -tek kadın olarak, 11 bin kişiye tek kadın- daha sonra şu anda 350 kadın üyeyiz. Bu bir kadın kollarıyla karşılaştırılmamalı, asla öyle bir şey değil. Bu kadar erkeğin ve de... Hepsi çok büyük firmaların sahibi, çok söz sahibi olan insanlar birçoğu, bunların içinde elbette ki arkadaşlarımızın bazı problemleri oluyor, yapmak istediğimiz bazı projeler oluyor, bu kendi içimizde kurulmuş bir destek gibi görün, bir destek grubu. MÜSİAD Kadın olduğumuz için de daha çok üye topluyoruz. Bizimle anlaşabilecek olan, mutlaka işveren olması gereken, çeşitli kurallarımız var onlara uygun olan, kadınlar şimdi bizi gördükçe daha çabuk üye oluyorlar ve birlikten bereket doğuyor, bu şekilde devam ediyoruz.

Çok teşekkür ediyorum. Bir de gençliğimiz var, onu da söylemek istiyorum. Çok kültürlü, 3-4 dil bilen, çok değerli pırıl pırıl gençlerimiz var. Bazıları da girişimci, 30 yaşına kadar da bir Genç MÜSİAD’ımız var, onlar da orada birlikteliklerini devam ettiriyorlar ve uluslararası projelere imza atıyorlar.

Çok çok teşekkürler dinlediğiniz için.

OTURUM BAŞKANI TUBA VURAL ÇOKAL - Teşekkürler Nur Hanım.

Şimdi sözü Ebru Hanım'a veriyoruz.

TÜSİAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU ÜYESİ EBRU TÜZECAN
– Çok teşekkür ediyorum.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi'yle ilgili bir sorunuz olmuştu. Orada ilk adım bu proje içinde yer alan şirketler şiddete karşı politikalarını oluşturuyorlar yani şirket politikalarını ve bundan sonra da tüm işleyişlerine yansıtıyorlar. “Bu kapsamda da şiddet uygulayan erkeğe yönelik yaptırım uygulayan oldu mu?” dediniz, oldu. Tüm şirketler değil çünkü her şirket kendi politikasını kendi kültürüne göre, kendi ihtiyaçlarına göre, kendi üst düzey yönlendirmesine göre, kendi çalışanlarından gelen bildirimlere göre yapıyor ama yapanlar oldu. Sonra iş sözleşmelerine bu maddeyi koyanlar oldu, işte maaşın kesilmesi gibi cezalar, yaptırımlar koyanlar oldu ama bunun yanı sıra biraz önce saydığım gibi çok değerli başka uygulamalar yani bunu bir bütün olarak tabii görmek gerekiyor. İş yerinin şiddet gören çalışan gözüyle güvenli bir ortama sahip olması, bu çalışanın yaşadığı sıkıntıyı -biraz önce söyledim insan kaynakları yetkililerine aktarmıyor çalışanlar- bu ortamın oluşturulması, hani içeride saklamak değil bunu açık bir şekilde söylemek, bunu söyleyen çalışanın gerekirse izin alabilmesi, bu imkânın sağlanabilmesi; performansı çok düşüyor, gözlemlerimiz var, veriler var. Dolayısıyla performans değerlendirmesinin buna göre ele alınması gibi farklı farklı uygulamalar oldu. Bir de iş yeri sorunu olarak tespit edilmesi, biz bunu da önemsiyoruz. Yani evde oluyor ve aslında iş yerini ilgilendirmez değil “Aile içi şiddet bir iş yerinin sorunudur.” denilmesi. Bunu biz şeyde de gördük. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, TÜSİAD ve TÜRKONFED iş birliğinde Covid-19 başladıktan birkaç ay sonra bir araştırma yaptık, Covid-19'un kadın istihdamına etkileri araştırması. Orada da farklı konuları ya insan kaynakları müdürleri ya KOBİ'ye iş yerinin sahibi olan kişilere sorduk, onlardan biri de “Şiddet var mı? Çalışanlar ev içinde şiddete maruz kalıyor mu?” diye ve yüzde 90'ı aşan oranda “evet” cevabı geldi. Bu da bize şunu gösterdi; Bir iş yeri sorunu olarak da görünüyor ama orada ilerleme alanı var. O da şu; Evet, iş yeri sorunu olarak tespit etmiş iş yerleri ama ilgili politikaları oluşturmak, prosedürlerine yansıtmak için çok daha ilerlenecek yol var diyebilirim. Yani orada biraz önce saydığım projedeki kadar şirket yok, daha yaygınlaşması gerekiyor.

Ben bir de belki şeye de yorum yapabilirim, “Toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine ayrı kurullar kurulmasına gerek var mı?” sorusuna belki ben de TÜSİAD tarafından katkı verebilirim. Biz TÜSİAD'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubuyuz. Bizim yaptığımız aslında daha derinleşmek oluyor, Covid-19'un hemen kadın istihdamına etkisini araştırıyoruz veya şiddet üzerinde derinleşiyoruz. Bazen tutum belgeleri hazırlıyoruz, bazen savunuculuk yapıyoruz ama bunun yanı sıra TÜSİAD içinde başka çalışma grupları var; istihdam çalışma grubu var, eğitim çalışma grubu var, sosyal politikalar, yuvarlak masası altında. Esas o gruplarda da ana akımlaşması bizim hedefimiz. Yani sadece kendi içimizde değil, bizim ürettiğimiz bilginin, deneyimin bu farklı -biraz önce Nurten Hanım da bahsetti, eğitimin ne kadar önemli olduğunu- çalışma gruplarında ana akımlaşması, onların uygulamalarına girmesi, birlikte hareket etmemiz önemli oluyor.

Bir de rakamla ilgili bir konu vardı, “137 ülkeye” dediniz. O gene Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin...

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – 137 kadın cinayeti, 190 ülke.

TÜSİAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU ÜYESİ EBRU TÜZECAN – 137’yi şey için dedim, dünyada 137 evet, ailesi tarafından öldürülen kadın dedim. Küresel bir rakam o. Yani dünyada her gün...

HACİ AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Ben aldığınız yeri merak ettim.

TÜSİAD TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU ÜYESİ EBRU TÜZECAN – Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin, UN Women’in rakamlarıdır.

Teşekkür ediyorum.

OTURUM BAŞKANI TUBA VURAL ÇOKAL – Çok teşekkürler.

Sunumlarınız için çok teşekkür ediyoruz, çok sağ olun.

Konuklarımızı uğurlamak için oturuma on dakika ara veriyoruz. Daha sonra, ikinci oturuma on dakika sonra başlayacağız.

Kapanma Saati: 14.02



İKİNCİ OTURUM**Açılma Saati: 14.33****BAŞKAN: Öznur ÇALIK (Malatya)****BAŞKAN VEKİLİ: Tuba VURAL ÇOKAL (Antalya)****SÖZCÜ: Çiğdem ERDOĞAN ATABEK (Sakarya)****KÂTİP: Esin KARA (Konya)**

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kıymetli Komisyon üyelerimiz, sendika konfederasyonumuzun kıymetli temsilcileri, değerli katılımcılar, basınımızın çok kıymetli temsilcileri, değerli uzmanlarımız; toplantımızı açıyorum.

II.- OTURUM BAŞKANLARININ KONUŞMALARI (Devam)

2.- Komisyon Başkanı Öznur Çalık'ın, Komisyonun İkinci Oturumunda sunum yapacak sendika temsilcilerine hoş geldiniz dediğine ve Komisyonun bugünkü gündemine ilişkin açıklaması

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Komisyon çalışmalarımıza destek vermek üzere yoğun mesailerine rağmen Komisyonumuza kıymetli vakitlerini ayırarak “Bu mücadelede biz de varız.” diyen bütün sendika temsilcilerimizin her birine ayrı ayrı teşekkür ediyorum ve hoş geldiniz diyorum.

Bugün, bizlerle birlikte Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karşlıoğlu bizimle birlikte; HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Sayın Fatma Zengin ve Hukuk Müşaviri Rukiye Demiryürek; Komisyonumuza hoş geldiniz diyorum. Türkiye Kamu Çalışanları Sendikası Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat Başkanımız bugün bizimle birlikte ve MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdika Aydın ve Kadın Komisyonu Başkan Yardımcısı Hatice Bayrak bizimle birlikte hoş geldiniz diyorum.

Çok kıymetli milletvekillerim, değerli katılımcılar; kadına yönelik şiddetin sebeplerinin araştırılarak alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi konulu Araştırma Komisyonumuz çalışmalarını devam ettiriyor, bugün 19’uncu Toplantımızı yapıyoruz. İnşallah buradan elde ettiğimiz çıktılarla, raporlarla kadına yönelik şiddetin sıfırlanması için sizler de bize fikirlerinizi, düşüncelerinizi, tecrübelerinizi paylaşmak üzere geldiniz, her birinize ayrı ayrı tekrardan hoş geldiniz diyorum.

Biz yirmi yıldır uzun bir maratonla kadının güçlenmesi, güçlü kadının güçlü aileyi oluşturduğu ve güçlü toplumu oluşturmak için, güçlü Türkiye’yi oluşturmak için çok önemli mücadeleler verdiğimiz için altını bir kez daha çizmek isterim ve bizim kadın-erkek fırsat eşitliği konusunda yasalarda sağlanan hakların uygulamalara tam olarak yansıtılmasına yönelik çalışmaların artarak devam etmesini gönülden arzu ediyoruz ve kadına yönelik şiddetle mücadele de kurum ve kuruluşları bugüne kadar dinledik, farklı sivil inisiyatifleri dinledik, medyamızı dinledik, akademisyenlerimizi dinledik ve bu konuda sözü olan herkesi Komisyonumuza davet ettik ve Komisyonumuzun davetini kabul eden bütün inisiyatiflere, kamu kurum kuruluşlarına teşekkür ediyorum; davetimizi kabul etmeyen ve gelmeyen kurumlara da amacın kadına yönelik şiddetle mücadele olduğu bir platformda herkesin taşın altına elini koyması gerektiğini altını çizerek ifade etmek istiyorum. Hem KESK’in hem DİSK’in bu konuda davetleri yapıldı ve katılımları olmadı.

Şiddete karşı sıfır tolerans ilkesiyle yürütmüş olduğumuz politikalarımızı şiddetten arınmış bir toplumun oluşturulmasını hedeflemek en öncelikli konumuz. Kadına yönelik şiddetle etkin mücadelede, şiddetle topyekûn mücadele edilmesini teminen, toplumsal farkındalık ve duyarlılığın gelişmesinin canıgönülden arzu ediyoruz. Dolayısıyla, elimizdeki mevcut yasalarımızın, Anayasa’mızın,

genelgelerimizin her biri çok güçlü metinler ve bu metinlerle birlikte uygulamalarımızı da güçlendirmek, toplumsal ve zihinsel bir değişimi ortaya koymak adına sizlerin de desteklerine çok ciddi manada ihtiyacımız var. Kadına yönelik şiddetle mücadelede toplumun tamamının katılımıyla, kadınıyla, erkeğiyle, bütün toplum olarak mücadele etmemiz gerektiğini düşünüyorum ve bu konuda meslek kuruluşlarının memur, işçi, işveren sendikaları tarafından kadın-erkek fırsat eşitliğinin, babalığın, aile içi iletişim gibi konuların, eğitimlerin verilmesinin, düzenlenmesinin çok önemli olduğunu ifade etmek isterim. Kadına yönelik şiddete karşı duruş sergilememizin hepimiz için önemli olduğunun altını çiziyorum ve bu kapsamda konuyla alakalı olarak Komisyonumuza bilgi vermek, görüş, düşünce, öneri, tespit ve teşhislerini paylaşmak üzere gelen temsilcilerimize söz vermek istiyorum.

İlk sözü Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karshoğlu'na bırakmak istiyorum.

Güldane Hanım, buyurun söz sizde.

III.- SUNUMLAR (Devam)

5.- TÜRK-İŞ Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karshoğlu'nun, kadınları ilgilendiren her konuda TÜRK-İŞ olarak yaptıkları çalışmalar ve kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında önerileri hakkında sunumu

TÜRK-İŞ KONFEDERASYON KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Öncelikle nazik davetiniz için kurumum adına teşekkür ediyorum, çok teşekkürler. Burada bulunmayı, böylesine önemli bir konuda bize söz verilmesini oldukça önemsiyoruz.

Ben çok vaktinizi almak istemiyorum bu sunumla ama kısaca TÜRK-İŞ'ten bahsetmek istiyorum, tabii, burada bulunan herkes TÜRK-İŞ'i bilir ama kısaca bahsedip geçeceğim ben slaytlarla, çok sıkıcı olmadan. TÜRK-İŞ 1952 yılında kuruldu ve ilk Genel Kurulumuz da İzmir'de gerçekleşti. 31 Temmuz itibarıyla da biz emek, barış ve özgürlük mücadelesinde tam altmış dokuz yılı geride bırakmış olacağız çalışmalarımızda. TÜRK-İŞ, Türkiye'deki ilk ve en büyük işçi sendikası konfederasyonudur. Merkezimiz Ankara'da. Biz 20 iş kolunda 33 sendikada örgütlüyüz ve 33 sendikada da toplam 1 milyon 131 bin 749 işçi üyeye sahibiz yani toplam sendikalı işçilerin yüzde 54,68'i TÜRK-İŞ'e üye olarak bulunmakta. İdari yapımız bu şekilde; Genel Kurula bağlı olarak Yönetim, Denetim ve Disiplin Kurullarımız var. Dört yılda bir seçimlerle Yönetim Kurulumuz değişebiliyor. Son Genel Kurulumuzdan bir fotoğraf paylaştım ben; şu anki Genel Başkanımız Sayın Ergün Atalay açılış konuşması yapıyor burada. Bizim teşkilatlanma yapımız bu şekilde. Bölge temsilciliklerimiz ve 76 ilde de il temsilciliklerimiz bulunuyor. Organizasyon yapımız burada görünmekte. Ben eğitim departmanında çalışıyorum ve kadın işçiler ve çalışan çocuklar birimleri de eğitim departmanına bağlı olarak bulunmakta. Yönetim Kurulu üyelerimiz fotoğraflarda.

TÜRK-İŞ sadece yerel düzeyde çalışmamakta. Üye olduğumuz uluslararası kuruluşlar slaytta görülüyor; burada da ETUC Genel Kurulundan bir fotoğraf paylaştım yani biz yurt dışındaki kuruluşların çalışmalarına da aktif olarak katılıyoruz. TÜRK-İŞ'in temsil edildiği uluslararası kuruluşlar da yine slaytta gördüğümüz kuruluşlar -tek tek okumuyorum ben vakit kaybetmemek adına- burada yine pandemi öncesi Cenevre'den ILO Genel Kurulundan bir fotoğraf paylaştım sizlerle. TÜRK-İŞ'in Türkiye'deki kurum ve kuruluşlarda da temsiliyetleri var; TBMM'nin -burada olduğu gibi- ilgili komisyonlarında aktif olarak görev alıyoruz. Burada da diğer kurum ve kuruluşlar var.

“TÜRK-İŞ” denilince akla işçi haklarını korumak geliyor ama biz TÜRK-İŞ olarak ülke sorunlarını ilgilendiren birçok konuda faaliyet gösteriyoruz ve bu konularda kamuoyuna görüşlerimizi açıklıyoruz, gerek haber bülteni olarak gerek basın toplantıları düzenleyerek, basın açıklamaları

yaparak ülkeyi ilgilendiren her soruna dâhil oluyoruz bir şekilde ama tabii ki esas görevimiz işçi hak ve sorumluluklarını, işçi hak ve yükümlülüklerini korumak ve onları geliştirmek. Kadın çalışmaları da bizim çalışma alanlarımız içerisinde yer almakta. Çalışma hayatında kadınları ilgilendiren her konu yine bizim çalışma alanımız içerisinde yer almakta zaten kadın-erkek fark etmiyor -doğum sonrası izinlerde belki bir farklılaşma söz konusu olabilir ama- çalışma hayatındaki herkes cinsiyet olarak ayrılardan eşit haklara sahip olsun istiyoruz.

Burada Asgari Ücret Tespit Komisyonundan bir fotoğraf var. Ağırlıklı olarak biz bu toplantı salonunu kullanıyoruz görüşmelerimizde, büyük toplantı salonumuzdu. Şimdi, konumuz kadına yönelik şiddet olunca ben buradan başlamak istedim. Geçen hafta da Sayın Cumhurbaşkanı 4'üncü Ulusal Eylem Planı'nın tanıtımını yapmıştı. Biz, yine, bu Ulusal Eylem Planı'nın hazırlık çalışmalarında yer aldık ve burada belirlenen 5 ana hedeften TÜRK-İŞ olarak ağırlıklı olarak toplumsal farkındalığın artırılması konusunda yıllardır çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu Ulusal Eylem Planı'nda da belirlenen ana hedefler doğrultusunda eğer TÜRK-İŞ'e görev verilirse biz buralarda yer almaktan mutluluk duyarız. Özellikle mevzuatın gözden geçirilmesi ve etkin uygulanması konusunda görev almayı da çok isteriz çünkü bu konularda söz sahibi olmak sosyal diyalog mekanizmasının da geliştirilmesi adına iyi bir örnek teşkil edecektir diye düşünüyoruz.

“Toplumsal farkındalık yaratma hususunda neler yapıyorsunuz?” diye soracak olursanız, biz düzenli olarak eğitimler düzenliyoruz. Bizim her Genel Kurul sonrası dört yıllık bir planımız var; bu dört yıllık planın içerisinde de yıllık eğitim programlarımız oluşturuluyor. Çok çeşitli konuları özellikle çalışma hayatının güncel ekonomik ve sosyal sorunlarını irdeliyoruz, mutlaka her eğitimimizde mevzuata yer veriyoruz, işçi sağlığı ve güvenliği eğitimlerimiz oluyor. Onun dışında, uyuşturucu bağımlılığı gibi, ekran bağımlılığı gibi, kadın sağlığı gibi çok farklı konular da işliyoruz.

Yine, bir eğitimimizden paylaştığım fotoğraf; her eğitimimize mutlaka Yönetim Kurulu üyelerimizden biri mutlaka katılıyor ve işçilerle bire bir diyaloglar kuruyor, onların sorunlarını dinliyor. Bu anlamda da eğitimlerimiz çok faydalı çünkü geri bildirimler alıyoruz ve eğitim müfredatını belirlerken işçilerden bize dönüşler oluyor ve bu dönüşler doğrultusunda ihtiyaç tespiti yaparak eğitim programımızı oluşturuyoruz. Burada kadınlar ve erkekler olarak ayrı ayrı 2 fotoğraf görüyoruz, eğitimlerden bir kare bu da. Kadınlara ayrı bir eğitim salonunda eğitim düzenlenmesinin nedeni de şu: Biz il il dolaşarak yüz yüze eğitimler gerçekleştiriyoruz. Pandemi öncesine kadar öyleydi, şu an on-line eğitimler düzenliyoruz, pandemi bittikten sonra ümit ediyoruz ki bu yüz yüze eğitimlere kaldığımız yerden hızla devam edeceğiz. Bu küçük illerde şöyle bir sorunla karşılaştık: Kadınlar eğitim salonlarında soru sormaktan çekiniyorlar ve sıkıntıları varsa paylaşmıyorlar. Bunu fark ettiğimiz noktada bir deneme yapmak istedik; önce “kadın sağlığı eğitimleri” başlığı altında bir kadın doğum uzmanı getirdik ve kadın doğum uzmanımız önce dersini anlattı, sonrasında soru-cevap kısmında şunu fark ettik: Mesela mobbinge maruz kalan bir kadın, soru-cevap kısmında kendi derdini anlatmaya başladı, başına gelen anlatmaya başladı ya da işte cinsel tacize uğrayan bir kadın bizimle yaşadığı sıkıntıları paylaştı. Bu açıdan sadece kadınlara özel eğitimleri de çok önemsiyoruz ve mutlaka programımızda yer veriyoruz. Aynı zamanda biz eğitimlerimizde veya düzenlediğimiz sempozyum, seminer, çalıştay tarzı etkinliklerde de bilgilendirme broşürleri paylaşıyoruz. Burada gördükleriniz mobbinge karşı, kadına yönelik şiddete karşı, çocuklara yönelik şiddete karşı broşürlerimizden görseller. Bu “Kadına Yönelik Şiddete Hayır” broşürünün içerisinde de kadınların tacize uğradığı zaman detaylı olarak ne yapması veya ne yapmaması gerektiğiyle ilgili bilgiler de var. Örneğin, tuvalete gitmemesi gerekiyor veya dişlerini fırçalaması gerekiyor, banyo yapmaması gerekiyor gibi bilgiler yer almakta. Aynı zamanda adım adım nerelere başvurabileceği, nerelere şikâyetle bulunabileceğiyle ilgili bilgilendirmeler de mevcut.

Biz kadınlarla ilgili çeşitli projelerde yer alıyoruz. Bakanlığın ve ILO'nun projeleri var bu gördüğünüz konu başlıklarında. Aynı zamanda TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve TİSK'in ortak yürüttüğü bir ortak paylaşım platformu var, TİSK önderliğinde oluşturuldu bu platform. Burada da bir Kadın Komisyonu oluşturuldu, yine, biz Fatma Hanımlarla birlikte orada da çeşitli çalışmalar yürütüyoruz. Ayrıca TÜRK-İŞ'in Kadın Bürosunun altında Kadın Çalışmaları Komitesi oluşturuldu. Bu Komite de yine sendikalarımızla bire bir koordinasyon ve iletişim hâlinde çalışmalarını yürütmekte.

Peki, biz yaptıklarımız dışında bu Komisyona neler önerebiliriz diye düşündük. Tabii, biz de bu çalışmaların içerisinde yer alırsak diye düşündük bunları hazırlarken. Kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının koordinasyonunda çeşitli bakanlıklarla protokoller imzalandı. Eğer sosyal taraflar da hem işçi hem işveren taraflarıyla bu sürece dâhil edilir ve onlarla da protokoller imzalanırsa mücadele kısmına katkı sağlayacağını düşünüyoruz. Bu protokollerin imzalanması kısmında da basına duyurulup bunun tanıtımı da yapılabilir; bu da yine farkındalığa hizmet edecektir büyük ihtimalle diye düşündük.

Onun dışında, yine, daha önce örnekleri olduğu gibi teknik bir alt komite kurulup –bilmiyorum, belki vardır zaten çalışma planları arasında ama- teknik alt komitede yine çeşitli taraflara yer verilerek çalışmaların daha sık aralıklarla yürütülebilmesi de çalışmaları hızlandırır ve etkinlik sağlar diye düşünüyoruz.

Onun dışında, bizim için en önemli unsur, kadınların sendika üyesi olmasının teşvik edilmesi çünkü çalışma hayatında kadınların yer almaları zaten çok zor, istatistiklere bakıldığında çalışan kadın sayısı hep düşük, teşviklere rağmen belirli bir yere kadar artırıp orada bırakıyoruz. Yine, pandemi döneminde de en çok işten atılanlar kadınlardı. Sendikalı kadın bütün bunları aşmış ve sendika üyesi olarak düşünülebilir yani gelebileceği en iyi noktada, en iyi şekilde var olan kadın demek olduğu için örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılması, özellikle de kadınların bu konuda desteklenmesi, ön yargıların kırılması hakkında birtakım çalışmalar, faaliyetler yürütülmeli diye düşünüyoruz.

Özellikle fiziksel şiddete karşı, mevzuattaki cezaların belki de daha caydırıcı olmak için şiddetinin artırılması faydalı olacaktır diye düşünüyoruz ya da mevcut mevzuatın daha etkin bir şekilde uygulanması gerektiğini düşünüyoruz çünkü uzaklaştırma emri olan bir erkeğin gidip kadını 50 yerinden bıçakladığı haberlerini dinliyoruz her gün yani sık sık bunlara maruz kalıyoruz ne yazık ki.

Bir de kullandığımız dilin çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Kadınları aşağılayan, küçük düşüren, onlarla dalga geçen atasözlerimiz, deyişlerimiz, şarkı sözlerimiz mevcut ne yazık ki. Yani sadece kadınlara yönelik değil, erkeklerin de üzerinde baskı oluşturacak birtakım söylemler var yani işte “Bu, erkek sözüdür.” ya da “Erkekler ağlamaz.” gibi yargılarımız var. Kullandığımız dile dikkat etmemiz gerekiyor ve bunun için de anaokulundan itibaren eğitim müfredatına, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili eğitim konuları yerleştirilerek bundan sonra yetişen jenerasyonun bu ayrımı yapmaması sağlanabilir diye düşünüyoruz.

Pandemi döneminden biraz bahsetmek isterim. Pandemi döneminde çalışma hayatında çok sıkıntılar yaşandı, iş yerleri kapandı, birçok insan işsiz kaldı. Bununla ilgili çeşitli tedbirler mutlaka alındı ancak yine de bu işten çıkarmalara maruz kalan büyük bir kesim var ve TÜİK'in verilerine göre görülmektedir ki 2'nci en çok boşanma nedeni yaşanan ekonomik sıkıntılardır. Bu süreçte de ekonomik sıkıntıların artmasıyla birlikte aile içi şiddette bir artış olduğu gözlemlendi. Büyük ihtimalle, ekonomik özgürlüğü elinde olmayan kadınların da bu süreçte seslerini duyuramayarak sayılarının arttığını düşünüyoruz çünkü eğer bir şiddete maruz kaldıysa kadın, büyük ihtimalle gidecek yeri olmadığı için, parası olmadığı için o şiddete başkaldıramıyor yani güçlü kadın sesini çıkarabilirken güçsüz kadın baskıya ve şiddete katlanmaya devam ediyor çaresizlikten.

Kadınların özellikle ekonomik şiddete maruz kalmaması için de kadın istihdamıyla ilgili teşviklerin daha çok çeşitlendirilmesi ve devam ettirilmesi gerektiğini düşünüyoruz biz. Bir örnek vermek istiyorum, biz bu konuda Konfederasyon olarak çok fazla şikâyet alıyoruz: Kısa çalışma ödeneği ya da nakdi ücret desteğinden pandemi döneminde faydalanan anne adayları, doğum yaptıktan sonra prim günlerini karşılayamadıkları için yani gereken şartları karşılayamadıkları için iş göremezlik ödeneği alamadılar yani halk arasında “analık ödeneği” diye bilinen ödenekten, paradan bahsediyorum. Hem kucaklarında bir yenidoğan var hem de bu paradan mahrum kalıyorlar ve bunların yaşadığı yani bu kadınlarımızın yaşadığı örnek de yine ekonomik şiddete örnek teşkil ediyor diye düşünüyorum.

Yine, başka bir mağduriyet de kreşlerin ve ilköğretim düzeyindeki okulların kapanmasıyla çalışan ebeveynler açısından oldu. Çocuklarını eğer babaanne ya da anneanneye emanet edemedilerse okullar da kapandığı için ebeveynlerden bir tanesinin çocuk bakımıyla ilgilenmesi için işi bırakması gerekti, bu da ülkemizde çocuk bakımı ağırlıklı olarak kadınların üzerinde olduğu için kadının işinden vazgeçmesi anlamına geldi. Güzel bir uygulama vardı, 10 yaş altı çocuğu olanların idari izinli sayılması; yalnız, bunun ağırlıklı olarak kamuda uygulandığını gördük çünkü özel sektörde çalışan kadınların böyle bir imkânı yok, genelde işten atılma tehlikesiyle karşı karşıya kalıyorlar.

Yine, kadınların bu ve benzeri dönemlerde... Maalesef pandemi bir kere hayatımıza girdi ve bundan sonra sanıyorum bu ve benzeri birtakım şeylerle karşılaşacağız ve buna yönelik, bundan sonraki süreçte mevzuat değişikliği yapılırken veya bir mevzuat hazırlanırken bizim böyle olağanüstü durumları da göz önünde bulundurarak gerekli hazırlıkları ve değişiklikleri yapmamız gerektiğini düşünüyoruz.

Onun dışında, şöyle bir şeyden de bahsetmek istiyorum: Özellikle doğum sonrası izinlerde kamu sektörü ve özel sektörde bir fark var yani kamu sektöründe çalışan bir memur kadın doğum yaptıktan sonra iki yıl ücretsiz izin kullanabilirken özel sektörde çalışan bir kadın altı ay ücretsiz izin kullanabiliyor ve bu altı ay ücretsiz izni kullanan kadın sayısı da çok az çünkü özel sektör böyle bir şeyi istemiyor. Bunun haklı olduğu durumlar da olabilir ancak şöyle düşünelim biz: Kadınları kendi içerisinde eşit haklara kavuşturmalıyız ki erkeklerle de eşit haklara sahip olmalarını tartışabilmeliyiz, ben bu konuyu da tartışmaya açmak isterim bu Komisyonda.

Onun dışında, özetle, biz TÜRK-İŞ olarak, TÜRK-İŞ yönetimi olarak “Güçlü kadın, ekonomik özgürlüğü elinde kadın, istihdamda kadın ve sendikalı kadın.” diyoruz.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

Sağ olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Güldane Hanım, çok teşekkür ediyorum.

Tabii, özellikle İş Kanunu’nda yapmış olduğumuz değişiklikler, elimizi çok güçlendiren değişiklikler. “Eşit işe eşit ücret” çalışmalarını, yapmış olduğumuz 74’üncü madde gereğince doğum sonrasında tekli gebelik hâlinde sekiz hafta, çoğul gebelik hâlinde on hafta analık iznini ve analık izninin tamamlanmasından sonra da işçilerin, emekçilerin talebi üzerine altı aya kadar ücretsiz izinlerinin verilmesini ve yine kreş yardımını, 2021 yılı için Aile Bakanlığımız tarafından 1.475 TL’lik kreş yardımını önemli görüyoruz. İşçilerimizin emeklerinin zayı olmaması için de biz alınlarının terinin, akıllarının terinin kıymetlendirilmesi için de üzerimize düşeni yapmak için gayret sarf ediyoruz.

Özellikle tespitleriniz ve çözüm önerileriniz konusunda, pandemi döneminde yaşanan, kadının pandemideki etkileniş süreci; bütün toplum etkilendi, aile etkilendi, çocuklar etkilendi, erkekler etkilendi fakat en fazla etkilenen grubun ve iş yükü artan grubun kadınlar olduğu konusunda veriler ve analizler var. Bu konuda kadınlarımızın üzerindeki sorumlulukların da bu vesileyle arttığını ve özellikle istihdam

edilen kadınların, yaşanan pandemi sürecinde ilk çıkarılacak kişinin kadın olduğuna dair bilgiler de geldi. Bu vesileyle özellikle devlet kurumunda çalışan arkadaşlarımızın bu konuda herhangi bir sorunu yok, işçi statüsünde çalışan arkadaşlarımız için de bir sorun görünmüyor ama özel sektörlerdeki işçilerin bu anlamda yaşamış oldukları zorlukları da biliyoruz. Bunlarla ilgili tespitlerinize teşekkür ediyoruz.

Kadına yönelik şiddetle mücadele için hazırladığınız strateji belgelerini ve sonrasındaki çözüm önerilerinizi de detaylı konuşmaktan ve iş birliğinden memnuniyet duyuyoruz.

TÜRK-İŞ Başkanımız, Ergün Başkanımızla biz uzun yıllar çok güzel çalıştık ve güçlü duruşuyla da Türkiye'nin gelişmesi ve büyümesi için çaba sarf eden TÜRK-İŞ Konfederasyonu Başkanımıza, Ergün Başkana teşekkür ediyoruz ama buradan bir teessüf iletiyorum, lütfen siz de iletin, ben de kendisine ileteceğim. Sizin de bu anlamda... Demin siz yokken konuştuk, hem işverenler hem diğer sivil inisiyatifin, sosyal tarafların oturduğu masada, orada da “Önce kendimizden başlayalım.” cümlesini TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı ifade etmişti ve ben de onun üzerine “Evet, kendinizden başlamalısınız.” dedim. Kadın temsili konusunda TÜRK-İŞ'te maalesef TOBB'daki gibi, kadının adı yok.

TÜRK-İŞ KONFEDERASYON KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Haklısınız, evet yani yönetimde yer alan kadınlarımız var ama genel...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – 5 üyeli Yönetim Kurulunda, 5 üyeli Denetim Kurulunda, 5 üyeli Disiplin Kurulunda kadın üye yok Dolayısıyla işçi kardeşlerimizin haklarını, hukuklarını savunurken sizin de, kadın yöneticilerimizin de bu anlamda yukarıyı zorlaması lazım. Yukarının da bu anlamda iradeyi ortaya koyması lazım. Yani sadece devletten beklentiler, işverenden beklentiler değil, evet, hepimiz kendi üzerimize düşeni almalıyız ama sendikalarımız da kadın temsili konusunda karşıya cümlelerini söylemeden önce kendi yönetimlerine... Şimdi MEMUR-SEN'e de HAK-İŞ'e de, hepsini aynı şeyleri söyleyeceğim, bütün başkanlarınıza bu cümleleri ilettim. Burada da bir kez daha kayıtlara geçirmek adına söylüyorum Biz sendikalarımızda kadın işçilerin de temsil edilmesi gerektiğini düşünüyoruz, temsilde adaletsizlik olduğunda hak arayışında da adalet istemekte zorlanıyoruz. O yüzden, sizleri davetimiz bizim için çok kıymetli, saha tecrübeleriniz çok kıymetli, bu saha tecrübelerinize ve sendika olarak yapmış olduğunuz çalışmalara teşekkür ediyoruz. Önerilerinizi de cankulağıyla dinledim, notlarımı aldım; inşallah raporlamalarınız esnasında da bakacağız ve konuşacağız. Tabii, biz yasal düzenlemelerimizde de kadın işçilerin hakları konusunda da sizlerin de takdirinde olan düzenlemeleri hep birlikte, sizlerle beraber, işçi sendikalarımızda birlikte görüşerek çok önemli adımlar attık. Bu vesileyle de katkılarınız için teşekkür ediyorum ve şimdi söz -bir işçi, bir memur gidelim istiyorum- MEMUR-SEN başkanımıza... “MEMUR-SEN Başkanı” dedim, Ali Yalçın duymasın.

NİLGÜN ÖK (Denizli) – Allah söyledi diyelim.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kayıtlara geçsin diye anlatayım ya da siz konuşun sonra anlatayım.

Memur Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Sıdika Aydın'a, kıymetli Başkanımıza sözü veriyorum.

Sıdika Hanım, buyurun.

6.- *MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdika Aydın'ın, kadına karşı şiddeti önlemede yaklaşımları, yaptıkları çalışmalar ile tespit ve çözüm önerileri hakkında sunumu*

MEMUR-SEN KONFEDERASYONU KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Sayın Başkanım, çok değerli Komisyon üyeleri, çok kıymetli hazırun; hepinizi saygı ve muhabbetle selamlıyorum, toplantımızın hayırlara vesile olmasını diliyorum.

Toplumsal yaşamda yaşanan şiddet bir vakıadır ve bu konu ertelenemez, küçümsenemez, basitleştirilmez. Gittikçe sıradanlaşan ve sıradanlaştığı ölçüde de toplumu kuşatan şiddete karşı topyekûn bir mücadeleye ihtiyacımız var. Bu bağlamda bu Komisyonu önemsiyor, toplumsal uzlaşa ve sosyal diyalog kapsamında da çok değerli buluyoruz. Bu bağlamda, yine, emek veren bütün üyelerimize ve sizlere teşekkürlerimizi sunuyoruz MEMUR-SEN olarak.

Şiddet çok katmanlı toplumsal bir sorundur, bu soruna dair çözümlerin geliştirilmesinde toplumsal uzlaşa elzemdir. Şiddetin sosyal hayatın her noktasına yayılmış olduğu gerçeği karşısında şiddetin cinsiyetleştirilmesini ya da kadına şiddet problemine indirgenmesini ne doğru buluyoruz ne de masum bir yaklaşım olarak görüyoruz. Zira bu yaklaşımın çözüm üretmediği gibi kadın- erkek çatışmasını da körükleyerek kadına şiddeti arttırdığı da ortadadır. Öte yandan, kadına yönelik şiddetle mücadelenin içine alınan cinsiyetin akışkanlığını savunan anlayışı kültürel işgal olarak görüyoruz, bu küresel dalgaya karşı da durulması gerektiğine inanıyoruz.

Şiddet, özellikle kadına şiddet konusu bir söylemsel despotizme dönüşmüş durumdadır. Bu despotizm şiddete dair bir hiyerarşiyi yaratmakta bazılarını da görünmez kılmaktadır. Bakın, kamuda kadınların yıllarca uğradığı başörtüsü sorunuyla ihlal edilen eğitim, çalışma ve inanç haklarının kadına şiddet olarak hiçbir zaman gündeme getirilmemiş olması bir despotizmdir aslında. Yine, terör örgütünün kamu görevlilerini şehit etmelerinin, kadın ve kız çocuklarını istismarının, zorla dağa kaçırmalarının, yarattıkları vahşetin şiddetle mücadele kapsamında görülmeyişinin nedeni de yine bir despotizmdir. Oysa bunların hepsi aslında kadına şiddeti kapsamaktadır, bu ikircikli ve indirgemeci yaklaşım şiddetin sahici ve makul yollarla çözümlenip bertaraf edilmesini de zorlaştırmaktadır. MEMUR-SEN olarak biz, kadına karşı şiddeti önlemede bütünsel bir yaklaşımı benimsemekte, şiddetin bütünsel ele alınmayışındaki ısrarı, şiddetin söyleminin istismarı ve ideolojik bir tavır olarak da görmekteyiz. Bugün ailede görülen sorunlar şiddet problemi, kadının ailedeki ve toplumdaki yeri tartışmaları, geleneksel toplumun modern dünyaya sarkan bir sorunları değil aslında modernizmin getirdiği sosyoekonomik düzeninin sonucudur. Tüm bu sorunların çözümünde kültür ve gelenek nedense hep olumsuz olarak kodlanmış oysa bu olgular şiddetle mücadelede önemli ve ana kaynaklardır. Yine, geleneksel toplumsallaşma kalıplarının kusursuz olduğu söylenemez, kültürel bağnazlıklar ayıklanırsa inancın temel umdelerinde kadınların aslında hem değerli hem de hür olduğu vurgusu zaten barizdir.

Sunumumuza atıfta bulunacağım birkaç çalışmamı sizlere takdim etmek isterim. EĞİTİM -BİR-SEN olarak biz... Bu arada TÜRK-İŞ'ten temsilcimiz kendini tanıttı, ben de şimdi tanıtayım: MEMUR-SEN'in 1 milyonu aşkın bir üyesi, o üyenin içinde de 400 bini aşkın bir kadın kitlesi var, örgütlü bir gücümüz var. Biz sendikal anlamda kadına şiddetle ilgili zaten sendikacılık yaparak, kadını güçlendirerek, kamudaki kadın görevlilerimizi güçlendirerek "şiddetsiz bir sendikal" anlayışla devam ediyoruz ama yayınlarımızla ilgili burada bir iki çalışmalarımızdan bahsetmek isterim. EĞİTİM -BİR-SEN yine bizim MEMUR-SEN'in nezdinde bir hizmet kolumuz. Kadın Öğretmenlerin Mobbing Algısı ve Tecrübesi Araştırması, Rakamlarla 28 Şubat Raporu, Eğitim Çalışanlarına Yönelik Şiddet Eğilimi Tespit ve Öneriler'imiz. Yine, SAĞLIK-SEN olarak Aile İçi Kadına Yönelik Şiddet: Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerilerimiz, Sağlık Çalışanları Şiddet Araştırması, Sağlıkta Şiddet Nasıl Biter?, Sağlıkta Kadın Çalışan ve Sorunları Araştırması; yine, her ay, özellikle son bir yıldır SAĞLIK-SEN adına sağlıkta şiddet raporlarımız var. Yine, MEMUR-SEN olarak da özellikle son bir yılda bizim Kadınlar Komisyonu olarak çıkardığımız "İki Değer, İki Risk; Aile, Kadın, İstanbul Sözleşmesi" diye... Yine, Disiplinlerarası Yaklaşımlarla Aile Kongresi, biz pandemi sürecinde yaptık, gerçekleştirdik; 37 akademisyenin katıldığı büyük bir kongremizdi. Çalışma Hayatı ve Terör Raporu'muz yine şiddete dair

yayınlarımızdan biri. Hakeza Covid-19 Salgını Bağlamında İş ve Aile Hayatı Uyumu Raporu'muzu en son çıkardık. Geçen hafta da 1 Temmuzda Aile ve Kadın Politikalarına Yeni Bir Paradigma anlayışıyla bir raporumuzu yayınlamış olduk.

Bu çalışmalarımıza istinaden Türkiye de özellikle son yıllarda kadın ve aile politikalarına dair en tartışmalı metin olan İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmekle derin bir kültürel işgal badiresini atlatmış görünmektedir ancak sözleşme Türkiye düzleminde ulusal mevzuat aracılığıyla etkinliğini devam ettiriyor. 2012 yılından beri yürürlükte olan 6284 sayılı Kanun'la sözleşmenin ideolojik ruhu aslında hâlâ devam etmektedir maalesef. 6284 sayılı Kanun'un zedelediği bazı hukuk prensiplerine çalışmamızda çok detaylı olarak yer verdik, ana başlıkları söylemek gerekirse: Suç ve cezada kanunilik, lekelenmeme hakkı, iddia edenin ispat külfeti ve masumiyet karinesi, hukuk düzeninin tekliği, hukuki dinlenilme hakkı, dürüst yargılanma ve savunma hakkı, kıyas yasağı, kanun önünde eşitlik ilkesi, hukuk devleti ilkesi ve bunun uzantısı olarak açıklık ve belirlilik ilkeleri, hak arama özgürlüğü bizim hukuk prensiplerimizi zedeleyen noktalar. Bunu da bizim kendi çalışmalarımızda kamuoyuyla paylaştık.

Yine, raporumuzda aile ve şiddet olgularının yapı sökümünü yaparak hukuki olarak mercek altına aldık. Bu bağlamda, günümüz dünyasında ailenin birçok yıkıcı müdahaleye maruz kaldığını ortaya koyduk. Aile bütün ideolojilerin iştahını kabartan bir proje sahasıdır. Dünya ve ülke sathına yayılmış ideolojiler erekları bakımından incelenirse de ailenin ne kadar yıkıcı müdahale rüzgarları arasında sıkışıp kaldığı anlaşılacaktır. Ailenin bir kamu hukuku kuruluşu olarak algılanması tamamen bize göre terk edilmelidir. Aile, kadın ile erkek arasında rızaya dayalı, akit hürriyeti kapsamında kurulan bir özel hukuk ilişkisidir. Bu şekilde tanınmalıdır, mevzuat bu mantıkla revize edilmelidir. Kamu kurumları da bu özel hukuk ilişkisini aşırı regüle etme hevesinde olmamalı, taraflarca da desteğe çağrıldığında hazır olmalıdır.

Şiddetin ekonomik, siyasi, hukuki sebepleri nelerdir? Şiddet psikolojisi nasıl oluşur, nasıl aşılır? Şiddete başvurmadan sonuç alma kültürü nasıl geliştirilir? Kişilere, kurumlara ve değerlere güven nasıl sağlanır? Kanaatimizce başta kamu organları olmak üzere tüm sosyal paydaşların cevabını araması gereken sorular da bunlardır aslında. Şiddetle doğru şekilde mücadele edilmesi için değişen sosyal yapının ve toplumsal yaşamın analiz edilmesi gerekir. Yoksulluk, istihdam sorunları; alkol, uyuşturucu, kumar gibi bağımlılıkların yanı sıra modernizmin getirdiği kültür buhranı, uluslararası hukuki manipölasyonlar şiddet sorununu katmerleştirmektedir. Şiddeti ortaya çıkaran sorunlar giderilmeden şiddetle etkin mücadele edilmesi mümkün değildir. Türkiye'de artan şiddet eğiliminin kökeninde rol karmaşası, rol karmaşasının kökeninde ise kültür buhranı vardır. Kadının ve erkeğin rollerine ilişkin başlayan tartışmalar kolaylıkla iletişim krizine ve şiddete dönüşebilmektedir.

Paradigma öncesi raporumuzda yine şiddetin açık bir tanımının noksanlığını da ortaya koyduk, şöyle ki: Türk Ceza Hukuku geleneğinde soyut olarak şiddet suçu bulunmamaktadır, hâliyle şiddetin doktriner bir tanımı da bulunmuyor. Şiddet, içeriği tek başına suç olan bir fiil olarak görülmez, sonucu suç olan bir fiil biçimi olarak görülür. Uluslararası mevzuattaysa durum tam tersidir, şiddetin soyut ve genel tanımları yapılmaktadır fakat tanım kapsamına giren fiillerin hangilerinin suç sayıldığı, hangilerinin suç sayılmayacağı, haksız fiil hukukunun nerede başladığı belirsizdir. Bu belirsizlik kamu gücünün şiddete müdahalesinin ölçülerini ve sınırlarını bulanıklaştırmaktadır. Günümüzde en üst sıralarda tutulan şiddetin, kanunlarda yani Türk hukukunda tanımsız bırakılan bir kavram olması ilk başta şaşırtıcı gelebilir ama o da bir vaki'dir. Bu bağlamda, şiddet sorununun çözülmesinin önemli bir basamağının kavramın hukuki olarak tanımlanması olduğunun da altını çiziyoruz.

Evete, özellikle özne olduğumuz çalışma hayatında şiddete bakarsak; iş hayatında şiddet sonlanmadan toplumsal yaşamda şiddeti azaltmak mümkün değildir. Dahası, iş yerindeki şiddetin salt şiddete maruz kalan kişiyle sınırlı kalmadığı, mağdurun ailesine, çalıştığı kuruma ve tüm topluma yönelik olumsuz etkileri olduğu görülmelidir. Bugün yaptığımız birçok çalışmada ortaya koyduğumuz ve kamuoyunun da maalesef sık sık tanıklık ettiği gibi, kamu görevlileri için iş yerinde şiddet bir vakıdır. İş hayatında karşılaşılan mobbingin yarattığı yıkımı EĞİTİM-BİR-SEN olarak hazırladığımız mobbing raporuyla ortaya koyduk. Bu raporda en önemli çıktı, konuya dair farkındalığın eksikliği ve çözüm mekanizmalarının yetersizliğiydi. Sağlık çalışanlarının ağır çalışma koşullarının bir yandan şiddeti tetiklediği, öte yandan da çalışanlarının yaşadığı tükenmişlik sebeplerinin, nedenlerinin olduğu bir çalışmayı da ortaya koyduk. Bu tespitler ışığında şunu söylemek mümkündür: Özellikle eğitim ve sağlık çalışanlarının maruz kaldığı şiddet diğer alanlara göre daha fazla meydana gelmektedir. Sağlık çalışanlarımızın örgütlendiği hizmet kolu olan SAĞLIK-SEN son bir yıldır sağlık alanındaki şiddeti aylık olarak raporlaştırmaktadır ve üzülererek ifade etmeliyim ki sağlık sektöründe her ay bir raporu dolduracak kadar şiddet vakası yaşanmaya devam etmektedir. Buna mukabil, eğitim hizmet kolumuzda, eğitimcilere şiddet konusunda yaptığımız çalışmalarda, eğitime şiddetin okulların güvenliğini tehdit eder boyutta olduğunu göstermektedir. Kamuda şiddetin önlenmesi, iş yerlerinin insan onuruna yaraşır standartlara kavuşturulması temel bir sorun olarak görülmelidir. Ayrıca, kamu görevlilerinin iş yeri güvenliğinin temininin, kamu işvereni için bir sorumluluk olduğunu da vurgulamak gerekir. Yine ailenin korunması ve güçlendirilmesi için iş-aile hayatını uyumlaştırılacak politikalar geliştirilmelidir. Geleneksel toplumda kadın tarafından yerine getirilen bakım hizmetleri, kadınlara ev dışı üretime katılmalarıyla büyük bir soruna dönüşmüştür. Devletin ev içi bakım hizmetlerinin sağlanmasında kadınları desteklemesi gerekmektedir, bu da ancak kamu otoritesinin, iş ve aile hayatı uyumuna dönük kararlı adımlar atmasıyla sağlanabilir. Kadın kamu görevlilerinin aylıklı doğum izinlerinin artırılmasının kadını da aileyi de güçlendirdiği açıktır. Mevcut izin süresi on altı hafta olup yetersizdir. Aylıklı doğum izinlerinin artırılması, süt izinlerinin kullanımındaki sorunlarının çözülmesi, kreş ihtiyacına hizmet ya da mali olarak destek sunulması, engelli çocuğu olan kamu görevlilerinin desteklenmesi ilk akla gelen kadın ve aile yanlısı beklentilerdir. Yine, aile dostu vergi politikaları, doğum ücretlerinin artırılması, çocuk teşvikinin somut olarak desteklenmesi, uzaktan ve esnek çalışmanın kolaylaştırılması, asgari ücretin artırılması, sosyal sigorta hizmetlerinin geliştirilmesi, sendikal taleplere duyarlılık gibi adımlar yine bu meyanda gerekli kamu politikaları olarak zikredilebilir.

Çözüm önerilerimize gelince, şiddetle mücadelede yeni bir paradigmaya ihtiyaç olduğu ortadadır. Bu paradigma şiddetle mücadeleyi cinsiyete indirgmeden bütüncül olmak zorundadır. Şiddetle mücadelede illa ki bir odak belirlenecekse de bu odakta, çocuğun öncelenmesi yani çocuğa olan şiddetin öncellenmesini önermekteyiz. Aile karşıtı radikal feminist ideolojinin şekillendirdiği mücadele dilinin sorunları görülmelidir. Çalışma hayatına dair geliştirilecek politikalar da kadın ve ailenin birbirini zayıflatan değil, birbirini güçlendiren iki unsur olması gerektiğini düşünüyoruz. Şiddeti cezalandırmak kadar şiddeti açığa çıkaran kök nedenlere de odaklanılmalıdır. Şiddetle yapısal ve topyekûn mücadelenin yolu öncelikle yoksulluk, işsizlik, eğitimsizlik ve bağımlılıklarla mücadeleden geçmektedir. Geleneksel medya ve dijital platformların denetimi artırılmalı, savunmasız olan çocukların şiddetten korunmasına önem verilmelidir. İş yaşamında şiddet bitirilmeden toplumsal yaşamda şiddet sonuçlandırılmaz. İş yaşamında en temel problem çalışma dinamiklerinin insan odaklı ve aileye duyarlı olmamasıdır. İş-aile uyumunun toplumsal şiddeti önlemedeki rolü görülmelidir. İş-aile uyumunun sağlanması sağlıklı ve güçlü ailelerin varlığı için zorunludur. Kamu otoritesinin bakım hizmetlerini desteklemesi hem kadını güçlendirecek hem de aile içi rol çatışmalarını azaltarak toplumsal huzuru artıracaktır. İş hayatında şiddet ve mobbingin önlenmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Şiddetle mücadele adı altında

aileyi zayıflatacak adımlar atılmamalıdır zira ailenin zayıfladığı bir toplumda şiddet sonlandırılmaz. Ailenin korunması ve güçlendirilmesi için feshedilen İstanbul Sözleşmesi'nin ulusal uygulama yasası olan 6284 sayılı Kanun ilga edilmelidir. Şiddetle mücadelede dengesizlik oluşturmayacak, kapsamlı; probleme bütüncül ve yapısal yaklaşan yeni ve çok daha etkili bir yasa çıkarılmalıdır.

Sonuç olarak, şiddetle toplumsal uzlaşa olmadan başarılı bir mücadele yürütülemeyeceği kabul edilmelidir. Toplumsal yaşamın her katmanına yayılmış olan şiddetle mücadelede ortak söylem ve ortak eylem geliştirilmeli, bu bağlamda sosyal diyalog mekanizmaları güçlü ve etkin bir şekilde işletilmeli, sadece senede bir yapılacak istişare, on dakikalık sunumlarla yapılacak istişarelerden ziyade, süreklilik arz eden ve devamlı olan sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesini naçizane söylüyoruz.

Sözlerime son veriyorum.

Teşekkür ederim Sayın Başkanım.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Sayın Başkana ben de sunumları için teşekkür ediyorum.

İstişareye her daim açık olduğumuzu Sayın Başkan çok net bilir, Genel Başkanlarından da bilir. Ne zaman arzu ederseniz, hem bireysel hem kurumsal hem de Türkiye Büyük Millet Meclisinde istişareye her daim açığız. Bunun en önemli göstergesi, halef selef olduğunuz bir önceki dönem MEMUR-SEN Kadın Konfederasyonu Başkanı Habibe Öçal Kahramanmaraş Milletvekili olarak ilk kez bir kadın sendika başkanı Türkiye Büyük Millet Meclisinde sizleri, bizleri temsil ediyor, tüm Türkiye'yi temsil ediyor dolayısıyla görev yapmış olduğu mücadeleden gelen bir kadın, mücadele süresiyle başlayan o kadın, mücadelesindeki güçlü kadınlarımızdan bir tanesi. Dolayısıyla siz istişare edemiyorsanız, kimse istişare edemez.

MEMUR-SEN KONFEDERASYONU KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Sayın Başkanım, az önce selam veremedim.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Sayın Başkan, siz konuşmanızı yaptınız, ben dinledim, şimdi lütfen, siz dinleyin, sonra arkadaşlarımız sorularını soracaklar, notlarınızı alırsanız size yeniden söz hakkı verdiğimde görüş ve düşüncelerinizi dinleyeceğim.

MEMUR-SEN KONFEDERASYONU KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Yok, selamımı veremediğim için, az önce olmadığı için o selamı vermek istedim halef selef olan vekilime.

Selamlarımı ve saygılarımı sunuyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Kıymetli Başkanım, MEMUR-SEN'in 1 milyon üyesi var ve 400 bin kadın üyesi var ve şu anda Türkiye'de, kamuda çalışan personel sayımız 4 milyon 813 bin son rakamlar ve bu 4 milyonun yüzde 39'u kadınlardan oluşuyor. Kamudaki kadın çalışan oranımız -altını çizerek iletmek isterim- yüzde 39, kadın temsili ve bu çok önemli bir başarı, bizim yasalarımızın ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin, hukuk önündeki eşitliğin en önemli göstergelerinden, rakamların dili bize bunu söylüyor. Kamudaki kadın oranı yüzde 39 ve MEMUR-SEN'de, biraz evvel TÜRK-İŞ için söyledim, MEMUR-SEN için de aynı şeyi söylüyorum. MEMUR-SEN Genel Başkanı Ali Yalçın Başkanla ki ondan önceki Dönem Başkanı Ahmet Gündoğdu yine Mecliste milletvekili olarak görev yaptı, şu an AK PARTİ'nin üst yönetim kurulunda, üst yönetim organında görev yapmakta ve MEMUR-SEN'in o döneminde de Ahmet Başkanla da çok yoğun çalıştık, Ali Başkanla da çok yoğun çalıştık; birçok sosyal sorunların yaşandığı, ortadan kaldırılması için de ortak mücadeleler verdik. Ali Başkan -bir toplantımızda siz var mıydınız hatırlamıyorum, tahmin ediyorum, Habibe Başkanım vardı- özellikle kadınlarımızın siyasetteki temsiline vurgu yaptı, ben de çok teşekkür ettim kendisine dedim ki: Yalnız önce MEMUR-SEN'in 12 tane ya da memur sendikalarının 12 tane iş kolu var ve yönetim

kurullarınızdaki temsili ben biliyorum, bilmem, siz farkında mısınız? Ve MEMUR–SEN’in temsil oranlarındaki o yüzde 40’lık kadın çalışan memurların MEMUR–SEN’e yansıyan o da yaklaşık yüzde 40; 1 milyonun 400 bini kadın olunca yüzde 40 dolayısıyla bunun da aynı şekilde yönetime yansması gerekir. Bu Allah’ın adaletidir dolayısıyla Allahu Teala insanları yeryüzüne halife olarak göndermiş, kadın erkek dememiş. Bizim fitratlarımız farklı ama fırsatlarımız aynı olsun. Biz siyaset kurumu olarak fırsatların eşitlenmesi için mücadele ediyoruz ve lütfen, bu konuda sendikalarındaki başkanlar da orada görevli kadınlarımız da bunlar için mücadele etsin. Mücadeleyi Havle’nin Peygamber Efendimiz’e gidişyle ve bu konuda Peygamber Efendimiz’in Havle’ye söyleyeceği “Hiçbir sözüm yok.” sözü üzerine, direnmesi, mücadele etmesi ve o surenin bir kadının mücadelesiyle inmesi, o ayetin inmesi bizim için çok önemlidir dolayısıyla kadınların mücadelede etkin rol oynaması gerekir. MEMUR–SEN birçok programlarınıza katıldım, kadın programlarınıza da katıldım, arkadaşlarımız da katılmıştır mutlaka. Özellikle temsildeki adaleti biz siyaset kurumu olarak elimizden geldiğince güçlendirmeye çalışıyoruz. Cumhurbaşkanımız bu konuda... Partinin en üst yönetim organında kadın temsilcimiz şu an yüzde 30, Türkiye Büyük Millet Meclisinde yüzde 4,1’den yüzde 18’e çıkmış vaziyette, daha da çıkması gerekiyor ve MEMUR–SEN temsilcisi bir kadın milletvekilimiz var, 54 AK PARTİ milletvekilinden bir tanesi, toplam 104 milletvekilinden bir tane kadın, tek kadın sendikacı dolayısıyla onun da sorumluluğunun çok ağır olduğunu biliyoruz. Meclisteki sayıyı artırdık, temsilde kamudaki kadın sayısını artırdık ve sizin çözüm önerileriniz içerisinde var olan kadının analık hakkı başta olmak üzere, doğum sonrası izinler, ücretsiz izinler, süt izinleri kreşler dâhil olmak üzere, sıralamayacağım hepsi sizde vardır bende de var, hem bilimde hem ekranımda var.

Ama şunu söylemem gerekir ki bizim kadına yönelik şiddet kavramını kullanmamızın en önemli sebebi şu: Ben sağlıkçıyım, eczacıyım. Sağlığa yönelik şiddet diye bir kategorizasyon yapıyorsunuz değil mi? “Sağlıklılara şiddet uygulanıyor.” diyorsunuz, 4 milyon 813 bin kamu çalışanının yaklaşık 1 milyon 200 bin sağlık çalışanını kategorize ederek daha fazla şiddete maruz kaldığını söylüyorsunuz. “Sağlıkta şiddete hayır!” diyorsunuz. Siz de sağlıkçısınız değil mi?

MEMUR–SEN KONFEDERASYONU KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN – Yok, eğitimciyiz biz.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Eğitimci, pardon, EĞİTİM BİR–SEN, pardon.

Öğretmenlerimizin ve eğitim camiasının da... Pandemi döneminde özellikle ben kahraman sağlık ordumuza çok teşekkür ediyorum ve maruz kaldıkları şiddetten dolayı da çok üzüntü duyuyorum ve gereğini yerine getirmek için de Meclisten yasal düzenlemeler çıkardık.

Şimdi, bu kategorizasyon, şiddet üst kavram ama altına inmezsek ve orada bu kategorizasyonu yapmazsak biz alan bazı çözüm üretemeyiz. Evet, şiddet özellikle dezavantajlı gruplara, yaşlılara, çocuklara, kadınlara, engellilere maalesef çok daha yoğun bir şekilde uygulanıyor; eşitsizler arasında bir güç dolayısıyla şiddet kavramını üst kavram olarak tüm dünya kabul ediyor ama altındaki kavramlarda kadına yönelik bir şiddet var ve bu şiddeti en çok korunaklı alanımız olan aile içerisinde görüyoruz ve kadının aile içerisinde yüzde 70 oranında şiddet gördüğünü toplantılarımızda dile getirdik, sabahki toplantımızda da söyledik. Kadını korumak da bir metne bağlı değil, aileyi korumak da bir metne bağlı değil. Kadını korumak İstanbul Sözleşmesi gibi bir metne asla indirgenmemeli, aileyi korumak da asla bir metne indirgenmemeli. Cumhurbaşkanımız diyor: “Aileyi koruyan ne bir sözleşmedir ne bir maddedir, aileyi koruyan kadın ve erkeğin birbirine karşı olan muhabbetidir.” Ve biz bu muhabbetten tarafız dolayısıyla kadının güçlü olduğu alanda ailenin güçlü olacağının, ailenin güçlü olduğu alanda da toplumun güçlü olacağının altını bir kez daha kırmızı çizgilerle çizmek isteriz. Biz yasal düzenlemelerimizi yaptık ve özellikle toplumun refah seviyesini yukarıya çıkarmak için, bireylerden

bağımsız, toplumu tamamen yukarıya çıkarmak için -çok önemli- yirmi yıldır mücadele ediyoruz. Bugün de Cumhuriyet İttifakı'yla bu mücadeleye ortak devam ediyoruz ve kişi başına düşen millî gelirden kadınlarımızın çalışma hayatındaki varlığını düzenleyen yasalara kadar, temsil makamlarına kadar çok önemli düzenlemeler yaptık ve refah seviyesinin, sağlıktaki hizmetin çok yukarıya çıkarıldığını sizler de biliyorsunuz ve bu yasal düzenlemeleri yaparken de maalesef yanlış, bizim toplumsal kodlarımızla, kültürel kodlarımızla kimsenin oynamasına müsaade etmedik ama yanlış bilinen bilgilerin, yanlış bilinen kültürlerin de düzeltilmesi gerekir. 2005 yılındaki Töre ve Namus Cinayetlerini Araştırma Komisyonu... Geçmiş dönemlerde maalesef töre ve namus cinayetlerine sebebiyet veren çok ciddi kadın cinayetlerine tanıklık ettik. Şimdi bu oranı biz 2005'teki Töre ve Namus Cinayetleri Araştırma Komisyonu sonrası, 2006'daki Başbakanlık genelgesi ve sonrasında 2005 yılındaki Türk Ceza Kanunu'nda yapmış olduğumuz değişiklikle şu anda töre ve namus saikiyle, töre saikiyle işlenen cinayetleri yarı yarıya azaltttık ve şu anda sadece 17 tane dosya var. Dolayısıyla, geçmiş dönemlerde var olan berdel gibi, başlık parası gibi sebeplerden birçok kadının hayatına son verildiğini ya da intiharına sebebiyet verildiğini biliyoruz. Benim bu konudaki kanaatim şu: Kadınımızı güçlendirmeliyiz, ailemizi güçlendirmeliyiz ve kadına yönelik şiddeti bir metne nasıl indirgeyemeyeceksek, indirgemememiz gerekiyorsa aileyi korumamız için de sadece bir metne asla indirgemememiz gerekir. Aile bizim toplumumuzun temel taşıdır ve o temel taşı oluşturan ailenin de kadının içinde olduğu o yuvanın da korunaklı olduğumuz alanın da bizim için güvenli olması gerekir. Eğer bir güvensizlik varsa ve şiddetin yüzde 70'i ailenin içerisinde kadına yönelik yapıyorsa bununla ilgili, kadına yönelik şiddetle ilgili mücadeleyi hep birlikte yapmamız lazım. Sözleşmeden önce de biz kadına yönelik şiddetle mücadele ediyorduk, sözleşmeden sonra da kadına yönelik şiddetle mücadele etmeye devam edeceğiz. 6284 sayılı Yasa'nın uygulamadan kaynaklanan aksaklıkları olabilir ama 6284 sayılı Yasa'nın uygulamadan kaynaklanan lehte ve aleyhte aksaklıkları var -kadın ve erkek için söylüyorum- bunların düzenlenmesine uygulamadan kaynaklanan aksaklıklar varsa bakılabilir ama bizim güçlü bir şekilde, kadınımızı güçlendirmek için önce kadınımızı şiddetten korumamız lazım ve o gücü verdiğimiz andan itibaren çocuğuna bakarken de iş paylaşımını yaparken de güçlü kadınlarımızla mücadelemize, ortak mücadelemize ailemizi koruyarak, toplumumuzu koruyarak devam etmemiz lazım. Cumhurbaşkanımız diyor ki: "Unutulmamalıdır ki kadına yönelik şiddetle mücadele aynı zamanda her biri canımızdan bir parça olan annemizin, eşimizin, kızımızın hakkını, hukukunu, onurunu korumanın bir mücadelesidir. Bizim kadına yönelik şiddetle mücadelemiz İstanbul Sözleşmesi'yle başlamadığı gibi, bu sözleşmeden çekilmeyle de asla bitmeyecektir. Kadına yönelik şiddete karşı en güçlü şekilde mücadelemize devam edeceğiz ve bu konuda asla geri adım atmayacağız." Cumhurbaşkanımızın cümleleri üzerinden şiddete ve kadına yönelik şiddete karşı mücadelemizi ortak paydada buluşturalım isterim.

Çözüm önerilerinizin her biri ayrı ayrı dikkate alınacak, konuşulacak, üzerinde müzakere edilecek öneriler.

Ben, Memur Sendikaları Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanımız Sıdıka Aydın'a çok teşekkür ediyorum ve sözü yine emekçi kadınlarımızın temsilcisi Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin'e, Fatma Başkana bırakıyorum.

Buyurun Kıymetli Başkanım, söz sizin.

7.- HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin'in, kadınlara dönük çalışmaları ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi kapsamında önerileri hakkında sunumu

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Teşekkür ederim.

Sayın Başkanım, kıymetli hazırun; hepinizi HAK-İŞ Konfederasyonu adına saygıyla selamlıyorum.

Öz geçmişimizi vermiştik ama burada belirtme gereği duydum, bir kez daha HAK-İŞ Konfederasyonum adına gurur duyarak mesleğimden bahsetmek istiyorum. HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanımı, aynı zamanda HAK-İŞ'e bağlı bir sendikada Genel Başkan Yardımcısı olarak görev yapıyorum; sendikacı bir kadın olarak karşınızda yer alıyorum. Bu noktada da HAK-İŞ'in Kadın Komitesi ve kadın faaliyetleri hakkında bir giriş yapmak istiyorum, bilgilendirme yapmak istiyorum. Sanırım, az önce söylediğiniz cümleyi, MEMUR-SEN için kurmuş olduğunuz cümleyi, MEMUR-SEN Genel Başkanı olarak tanıtmanızı bizim için yapmış olsaydınız Mahmut Başkanım çok mutlu olurdu çünkü Mahmut Başkanımızın hep bir hayali var "Konfederasyon koltuğunu bir gün bir kadına devretmek istiyorum." diye. Bu konuda da bizi çok destekliyor, çok zorluyor, en başta bir kadın olarak kadın çalışması yaparken her yaptığımızı az buluyor. 2007 yılında Kadın Komitesini kurduk, 2007 yılından beri zaten hâlihazırda kadın çalışmaları yapan bir konfederasyondur ama kurumsal olarak Kadın Komitesini kurmakla kadınlar için en başta bir okul, bir saha, bir alan açılmış oldu çünkü bildiğimiz üzere sendikacılık, kadınların hem üye olarak baktığımız zaman hem de bir iş sahası olarak baktığımız zaman çok fazla yer almadığı, hiyerarşik olarak da kademelerinde yer almadığı bir sektördü. 2007 yılından itibaren... Benim de temelim ona dayanıyor aslında, 2014 yılında benden önceki Başkan Jülide Hanım'ın Başkanlığında "Sendikal Kadın Liderler Yetiştirilmesi Projesi"nde ben de eğitim aldım, sürecim aslında orada başlamış oldu, ben de o okulun bir mezunu olarak, bir sendikacı olarak yer alıyorum şu anda.

Birçok projeyi hayata geçirdik, en başta kadınlarımıza eğitimler verdik; daha önce sadece kadınlarımıza veriyorduk. 2014'teki o bahsettiğim Sendikal Kadın Liderler Yetiştirilmesi Projesi'nde 81 ili kapsayan bir proje yaptık ve kadınlara bu sahayı, bu alanı açmış olduk. Şubelerimizdeki mekânları kadınların kullanımına hazır hâle getirdik. Örnek veriyorum, daha önce kadın-erkek tuvaleti ayrımı yokken, tek tuvalet varken tuvaletleri ayırdık, mekânları daha ferah, daha kullanılır, kadınların kullanımına uygun hâle getirdik. Kadınlara hem sendikalarımız aracılığıyla hem Konfederasyonumuz aracılığıyla eğitimler verdik, sonrasında kadınlarımızı sendikaya davet ettik ve onların delege olmalarını sağladık, temsilci olmalarını sağladık; bugün 2 bin kadın iş yeri temsilcimiz var, kadın iş yeri temsilcilerimiz aracılığıyla hem 81 ilde örgütlüyoruz hem de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kadınlarımıza birebir ulaşabiliyoruz. Özellikle, bu, şiddetle alakalı, ev içi şiddetin çözümünde ya da iş yerindeki şiddetle alakalı erkek temsilciye sorununu iletmezken; örneğin, cinsel bir şiddete maruz kaldığı zaman diyor ki kadın: "Ben bunu işverenim ya da üstüme söylersem, iş yerindekilere söylersem farklı algılanabilir, beni işten çıkartabilirler ya da evde eşime söylersem şiddet ortaya çıkabilir, daha farklı bir boyuta taşınabilir." İş yeri temsilcilerimize iletiyor, onlar da şubelerimize ileterek sorunu hem işveren açısından hem de işçi açısından çözüme daha rahat kavuşturabiliyoruz.

Onun dışında, tüzüklerimizde değişiklik yaptık. Bugün HAK-İŞ'in 711 bin üyesi var, bunun yarıya yakınında, sendikalarımızın genel kurullarında karar aldık, tüzüklerine şöyle bir hüküm getirdik: Sendikanın ne kadar kadın üyesi varsa o oranda kadın delege zorunluluğu getirdik yani bir sendikanın yüzde 22 oranında kadın üyesi varsa yüzde 22 oranında da kadın delege zorunluluğu getirilmiş oldu. Ancak yönetim kademelerinde bir zorunluluk getirmedi çünkü biz biliyoruz ki önüne bir set koymadığımız zaman kadın zaten o noktaya gelecektir ve destekleyip eğitimi, güven noktasında güveni verdiğimiz zaman yönetim ve diğer kademelerde yer alacak; zaten bunu da şöyle gördük: Şu an 21 sendikamız var Türkiye geneli, kadın üye oranımız yüzde 27, sürekli artan bir kadın üye oranımız var. Sendikalaşmaya baktığımız zaman işçilerde Türkiye geneli sendikalaşma oranı yüzde 14,6; erkeklerde 15 küsurken kadınlarda 10,55 sendikalaşma. Örgütlenmeden geri kaldıklarını gördük ama HAK-İŞ açısından baktığımız zaman yüzde 27 gibi bir kadın üye oranımız var, yani HAK-İŞ'i kadınlar tercih ediyor, her geçen gün daha da artıyor; bunu da kadın çalışmalarlarıyla başardığımızı söyleyebiliriz.

Yine, sendikalarımızın genel merkez yönetim kurulu üyesi oran olarak yüzde 10 kadın, HAK-İŞ Genel Sekreterimiz kadın; şubelerimizde şube yönetim kurulunda, il başkanlıklarında kadınlarımız var ve artık şu noktaya geldik: Sadece -siz söylemeden ben söyleyeyim- HAK-İŞ Yönetim Kurulunda ve Denetim, Disiplin Kurulunda kadın üyemiz yok. Sebebi de kadın genel başkanımız yok hâlihazırda ama 2 kadın genel başkanımız vardı sendikalarda. Biri -Allah rahmet eylesin- vefat etti; diğeri de sizlerle beraber yol arkadaşlığı yapıyor, o yüzden ayrılması gerekiyordu. Jülide Hanım yapıyordu. İnşallah biz onlarda da olacağını düşünüyoruz.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Jülide Sarıeroğlu.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, Jülide Sarıeroğlu Hanımefendi Öz Sağlık-İş Sendikamızın Genel Başkanıydı, vekillik olunca ayrılmak zorunda kaldı.

Tüm teşkilat olarak böyle bir hedefimiz var. Şu noktaya geldik, şöyle ki artık kadınlarımız diyor ki... Biz mesela geçen yıl sendikalı kadın liderler yetiştirilmesi projesi yaptık, birçok ilde ön elemeyi geçtik, sonra onlara eğitim verdik, üst düzey eğitim verdik ve kadın liderleri, sendikalı kadın liderleri... Ama sadece kadınlara vermiyoruz bu eğitimi, erkekler de talepkâr, bu katılımcıların yüzde 40'ı erkek ve beyefendiler kadın liderler kimliği aldılar ve bunu onurla taşıyorlar. Yalnız şöyle bir noktaya geldik. Şimdi, sendikacı kadınlarımız diyor ki: “Bizi niye ‘sendikacı kadın’ olarak lanse ediyorsunuz? Biz ‘sendikacı’ olarak lanse edilmek istiyoruz, biz ‘sendikacı’ olarak var olmak istiyoruz.” Biz bu terimleri, kavramları konuşurken aslında orada kendimiz bir ayrımcılık yapıyoruz. Yani bunu da kendimizi eleştirerek söylüyorum. Sendikacının kadını, erkeği olmaz. Nasıl insanın... Hani cinsiyet olarak eyvallah ama haklarda, hukukta, her açıdan baktığımız zaman “kadın-erkek” diye bir ayrım yok. “İş kadını” ya da “iş adamı” diye -hanımefendinin de söylediği gibi- dilimizde kullandığımız terimlerle de aslında biz bunu bir şekilde kısıtlamışız, kadın ve erkek diye ayırmışız. Temelinde baktığımız zaman bunların da -kendi yol haritamızda bile sağlamaya çalışırken- ne kadar -yanlış demeyelim ama- düzeltilmesi gereken, değiştirilmesi gereken şeyler olduğunu görebiliyoruz.

Biz kadın komitesi olarak... Kadın Komitesi Başkanlığını ben yapıyorum, 200 bin kadın üyemiz var. Türkiye geneli 20 tane sendikamızın -bir de Kuzey Kıbrıs'ta 1 sendikamız var, 21 tane- 17 tanesinde kadın komitesi kurulu. Onların da altyapısında, yine illerde, şubelerde kadın komitesi başkanlıkları var. Biz Kadın Komitesi olarak okul anlamında ciddi bir komite olarak görev yapıyoruz, sendikacı kadın yetiştiriyoruz.

Onun dışında birçok konuya kıymetli meslektaşlarım değindi, ben birkaç konuya değinmek istiyorum. HAK-İŞ olarak şiddetin önlenmesinde, özellikle çalışma hayatındaki şiddetin önlenmesinde işçi, işveren ve kamunun iş birliğinin önemli olduğuna inanıyoruz. Biliyoruz ki kadına şiddetin önlenmesinde ve şiddet sonrası hayatın olağan şekilde devam ettirilmesinde kadının sosyal güvencesinin ve gelir düzeyinin, gelir akışının düzenli olarak sağlanması büyük önem arz etmekte. Aile içi şiddete uğrayan, koruma altına alınan çalışan kadınların iş akitlerinin devam etmesi ve iş güvencelerinin sağlanması gerektiğine inanıyoruz.

Bundan birkaç ay önce Aydın'da bir kadın üyemiz eski eşi tarafından şiddete maruz kaldı, maalesef çocuğu ve babasının gözleri önünde öldürüldü. Koruma tedbiri alınmıştı, süreç az çok aslında belliydi. Babası her gün kızını alıp işe götürüp işten getiriyordu ve babasının söylediği şu: “Ben kızımı aldım, evin önüne getirdim, bahçenin içine koydum. Arabayı park ederken silah sesi duydum.” Yanına gittiği zaman vefat eden Necla Hanım'ın alnına silahı dayamıştı eski eşi. Kadının çocuğu da şahit oluyor olaya, babası da şahit oluyor. Maalesef -Allah rahmet eylesin- kaybettik, sonra da cinayeti işleyen kişi de kendisini vurarak öldürdü. Bu noktada şöyle bir önerimiz olacak Sayın Başkanım: Çalışan kadınların,

şiddet gören çalışan kadınların, şiddete maruz kaldığı ya da kalma ihtimali olduğu dönemlerde iş akitleriyle alakalı ücretli-ücretsiz izinlerinin kolaylaştırılması, iş akitlerinin askıya alınması... Fesih yasağı konulabilir çünkü şiddete maruz kaldığı belirli dönemde... Çok güzel çalışmalar yapıyorsunuz. Cumhurbaşkanımız da geçen Ulusal Eylem Planı'nda bahsetti. İşte sığınma evleri sayısının artırılması, KADES uygulaması, yapılan birçok şey var. Öncelikle onun için de teşekkür ederim. Bu çalışmaların geliştirilmesi noktasında çalışan kadın buna maruz kaldığı zaman -ya da çalışmak zorunda, bir şekilde evinden çıkmak zorunda, işe gitmek zorunda, o şiddete maruz kaldığı ya da daha fazlasına maruz kalacağı görüldüğü zaman- sığınma evine veya başka bir yere bundan korunmak için sığındığı zaman o sürede iş güvencesinin sağlanmasını talep ediyoruz. Sonrasında da tekrar işe döndüğü zaman, yine aynı şekilde performans kriterinin -bir önceki toplantıda vardı, hanımefendi işveren tarafıyla söylemişti, çok da hoşuma gitti- değerlendirmesi yapılırken -hani işveren ayağıyla baktığımız zaman- bunların da baz alınması... O şiddet sürecinin sonrasındaki belki psikolojik destek anlamında, işverenlerin yönlendirilmesi noktasında olabilir, biz bu konuda mevzuat önerisinde bulunmak istiyoruz.

Yine, üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesinin, çalışma hayatındaki şiddetin önlenmesinin yanı sıra aile içi şiddetin önlenmesi ve koruyucu tedbirlerin alınması noktasında yardımcı olacağını düşünüyoruz. Biz, HAK-İŞ Konfederasyonu olarak -hem işveren tarafı hem işçi tarafı hem de kamunun bir araya gelerek- çalışanlar adına, çalışan kadınlar adına neler yapabilirsek taşın altına elimizi koymaya her zaman hazırız. Birlikte hareket edebiliriz. İş yerlerinde bazı işverenlerin yaptığı psikolojik danışmanlık var. Örneğin, çalışanlar ya da yanındaki arkadaşları o kadının şiddet gördüğüne şahit oluyor. Belki kendisi bunu dile getiremiyor ama iş yerinde bir kurul oluşturulabilir, bununla alakalı bir mekanizma oluşturulabilir. Biz yine sendikalar olarak örneğin toplu iş sözleşmelerine şiddetle alakalı maddeleri koyuyoruz; işte şiddete uğramış ya da şiddet uyguladığı mahkemelerce tespit edilen kişilere sendikanın ve işverenin hiçbir kurum ve kuruluşunda yer verilmemesine ilişkin sözleşmeye madde koyuyoruz. Bunun gibi biz toplu iş sözleşmelerimize bunu ekleyebiliriz, zaten halihazırda yapıyoruz. “Kadına ve aileye dair ne yapılabilir?”i konuşup onunla ilgili bir taslak metin hazırlayıp sendikalarımıza gönderiyoruz, onlar da toplu iş sözleşmeleri maddelerine bunu ekliyor. Velhasıl HAK-İŞ Konfederasyonu olarak biz üzerimize düşeni yapmaya hazırız. Bu yolculukta bu Komisyonun da hayırlı olmasını diliyorum.

4’üncü Ulusal Eylem Planı’nda gördük ki çok geniş bir yelpaze baz alınmış. Yani hem toplumun tüm kesimleri sürecin içine dâhil ediliyor; medyasından, işçisinden diğer kurumlara hem de şiddet tüm yönleriyle ele alınıyor. Bu noktada, yine dediğim gibi, elimizden geleni yapmaya hazırız.

Yine, çalışma hayatındaki şiddetin önlenmesi, şiddet dediğimiz zaman... Tabii, çalışma hayatında sadece fiziksel değil, cinsel, yine ekonomik şiddet, ücret eşitsizliği... Sendikalı iş yerlerinde ücret eşitsizliği olmuyor çünkü biz orada iç denetim yapabiliyoruz, kadın-erkek ayrımcılığı olmuyor. Ama sendikalaşma oranı düşük, yüzde 15. Bunda da zaten toplu iş sözleşmesine yansıyan yüzde 10’u geçmiyor, hani toplu iş sözleşmesinden faydalanan kesim olarak baktığımız zaman. Yine örgütlenmede teşvik talebimiz var. Eğer bu olursa bizde iç denetim olarak -hani iş yerlerinde denetim olarak- bunu sağlayabiliriz.

Yine, çalışma hayatındaki şiddetin önlenmesine ilişkin haziran ayında yürürlüğe giren ILO 190 sayılı Sözleşme’nin Türkiye tarafından da onaylanmasını öneriyoruz, talebimiz.

Diğer bir husus da biz HAK-İŞ olarak “Fıtratta farklılık, haklarda eşitlik.” diyoruz. Çalışma hayatı düzenlenirken daha önce kadınların çalışma hayatındaki oranı ciddi manada düşüktü. Şu an baktığımız zaman, on yılda yüzde 10’luk bir artış gösterdi. Önümüzdeki süreçte belki oransal olarak nüfusumuza yakın kadın çalışma hayatına girmiş olacak. Çalışma hayatı düzenlenirken de kadının fitratının getirdiği

gereklilikler de baz alınarak, yani tamamen eşitlik değil; hakların kullanımında, sosyal hakların kullanımında eşitlik ama çalışma hayatının düzenlenmesinde fitratın baz alınarak düzenlenmesini istiyoruz. Belki iş yerlerinin işte emzirme odalarından tutun diğer çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi birçok konuda... Ya da eşitlik diyoruz, çok fazla dediğimiz zaman da şöyle bir şey oluyor işçilerimizin, üyelerimizin bize geri dönüşlerinde gördüğümüz: “Sen işte madem ‘eşitlik’ diyorsun, bu kalkacaksa kadın da bunu kaldıracak, erkek de bunu kaldıracak.” Hâlbuki kadının fitratı onu kaldırmaya müsait değil. Bunlar da belki mevzuat açısından düzenlenebilir diye düşünüyoruz ya da farkındalık oluşturmak anlamında değerlendirilebilir.

Yine diğer bir konu, pozitif ayrımcılığa girmek istiyorum. Kadının kendi kimliğinde pozitif ayrımcılığa ihtiyacı yoktur diyorum. Biz, pozitif ayrımcılık dediğimiz zaman sahadaki yansıması: Kadınlara sürekli bir ayrımcılık yapılıyor gibi. Hâlbuki kadınların ayrımcılığa ihtiyacı yok, yapılan şey de ayrımcılık değil. Yani kadın hamile ise, Allahutaala’nın ona verdiği fitratından kaynaklanan bir sorumluluğu yerine getiriyorsa emzirme izni çocuk için verilmiş bir hak, kadın için değildir, sadece kadın onu kullanır, emzirmeyi o gerçekleştirdiği için. Bu gibi kavramların da yeniden gözden geçirilmesi... Algı anlamında sahada ciddi manada kadınlara mobbing olarak bunlar geri dönüyor. Çünkü çocuklar bizim geleceğimiz, biz aslında geleceğimize yatırım yapıyoruz, kadınlara değil. Sadece o özelliği kadınlar taşıdığı için Allahutaala bize vermiş, biz de onu çocukları yetiştirmek için kullanıyoruz.

Az önce meslektaşımın bahsettiği son kısa çalışma ödeneğiyle alakalı geriye dönük son bir yıl içerisinde doksan gün primi yoksa kişi sağlık ödemesinden faydalanamadı. Diyelim ki kadın doğum yaptı, o şeyi kullandı ya da geriye dönük ücretsiz izne ayrıldı, o arada doğum yaptı, analık hakkından faydalanamadı. Kısa çalışma ödeneği için de ayrıca teşekkür ederim, hani -mali müşavirim aynı zamanda- bundan ciddi manada çalışanlar faydalandı, kadınlar da aynı şekilde. Sadece orada gördüğümüz ve tabii, bu tarafla alakalı bir durum değil ama kayıt dışı çalışanlar, maalesef, her zamanki gibi o noktada da mağdur oldular. Sosyal güvencenin ne kadar önemli olduğunu bu salgın sürecinde de görmüş olduk. Yine kayıt dışı çalışmaya girmişken tabii, rakamlar düşüyor, teşekkür ederiz bu çalışmalarınızdan dolayı. Ev hizmetlerinde kadınlar daha fazla çalışıyor oransal olarak. Ev hizmetlerinde çalışanlarla alakalı çalışmamız var, örgütlenme çalışmamız. Güvence altına alınması, bilinçlendirilmesi noktasında, sigortalılık noktasında. Yine tarımda kadın daha fazla, güvencesiz çalışan anlamında. Ekonomik şiddet ya da sosyal güvenceden yoksun bir kesim söz konusu kadınların ağırlıkta olduğu. Oraya da ne yapılması gerekiyorsa biz de sizlerle birlikte yol almaya hazırız.

Yine, bakım ekonomisiyle alakalı, çocuk, engelli, yaşlı ve hasta bakımına daha çok kültürel miras olarak kadınlar da -fıtratta da aslında- ona daha müsait. Biz kadınların analık içgüdü, merhamet, sahiplenme anlamında ama çalışan kadın olduğu zaman bunların hepsini bir arada yapma şansı maalesef yok. Kadını arada yıpratmış oluyoruz. Bir tane eğitimde, Çorlu’da bir eğitim veriyorduk, beyefendinin biri geldi, kapıdan baktı, “Ne yapıyorsunuz burada?” dedi, Sanayi Odasında eğitim veriyorduk üyelerimize. Dedik ki: “Eğitim veriyoruz.” “Ne eğitimi veriyorsun?” “İşte kadının güçlendirilmesi, mobbing eğitimi, hukuksal eğitim vesaire şunu, bunu.” “Ya siz hiçbir şey yapmıyorsunuz, kadını mahvediyorsunuz.” Ben ne diyor acaba amca diye düşündüm. Dedi ki: “Benim yeğenim yurt dışında mühendislik okuyordu, sonra buraya geldi, burada okumaya başladı. Dedi ki: İşte, amca burada dört yıldır okuyorum, bu okuduğum tüm mühendislik dalları için yurt dışında her biri için ayrı bir mühendislik okulu var. Burada hepsini yaptırmaya çalışıyorlar, hiçbir şey olamıyorsun. Siz de işte kadını güçlendirelim, kadın iyi anne olsun, kadın iyi olsun, şu olsun, bu olsun. Kadını arada mahvediyorsunuz, yok ediyorsunuz.” dedi. Bir taraftan da hani şey vardı: Kariyer de yaparım, şunu da yaparım, bunu da yaparım. Aslında kadın hepsini yüklenmek zorunda mı? Bilmiyorum. Yani neden bir babanın babalığı

sorgulanmıyor ama biz anneler olarak işe gittiğimiz zaman, sen iyi anne misin, çocuğunla ilgilenemiyor musun diye yargılanıyoruz? Ama bir baba yargılanmıyor, o da yargılanmasın, biz de yargılanmayalım. Hepsini biz de yüklenmek zorunda kalmayalım ama yükleniyorsak da aile olarak bakmak lazım buna. Yani kadın ve çocuk diye koyuyoruz yan yana mesela, ama aile ve çocuk ya da aile ya da çocuk hani çocuk sorunu olarak değerlendirmek gerekiyor diye düşünüyorum. Diğer türlü hep kadın ve sorun yan yana geliyor. Kadının çocuğuymuş gibi lanse ediliyor. Dönüşte de yine kadına sen annesi misin, sen şusun, sen busun bir sürü sorumluluk yüklüyoruz. Kadın erkek birlikte buna göğüs germek lazım, üstlenmek lazım diye düşünüyorum.

Ben aslında on dakikalık bir şey yapmıştım, o yüzden çok büyük bir sunum hazırlamadım. Teşekkür ediyorum söz verdiğiniz için. Konfederasyon adına da belirttiğim gibi elimizden geleni yapmaya hazırız.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Ben de çok teşekkür ediyorum. HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanımız Fatma Zengin’i, HAK-İŞ Başkanımız Mahmut Başkanımızın bakışını biliyoruz, bu bakışı tabii ki yansıtmak için de çaba sarf ettiğinin farkındayım. HAK-İŞ Kadın Komitesi Başkanı Jülide Hanım Kadın Komitesi Başkanlığından itibaren birlikte çalıştığımız arkadaşımız ve biraz evvel MEMUR-SEN Sendikası için Kadın Komisyonu Başkanı olan Habibe Hanım’la çalıştığımız gibi, Jülide Hanım’la da çalıştık. Hem memur sendikasıdan bir kadın bugün Mecliste milletvekili, hem işçi sendikasıdan bir arkadaşımız bugün Türkiye Büyük Millet Meclisinde milletvekili ve üstelik HAK-İŞ’ten temsilci olan kadın milletvekilimiz, tam da sizden sorumlu, çalışma hayatından sorumlu bakanlığımızı yaptı. Şimdi de partinin en üst yönetim organında görev yapmaya devam ediyor. Yani sendikaların sivil inisiyatifin bir ekol, bir okul olduğunu fark ediyoruz ve orada da kadınlarımıza verilen eğitimin önemli olduğunu görüyoruz, güçlenmesi için önemli olduğunu görüyoruz, bu vesileyle de hem başkanlara hem de sizlere teşekkür ediyoruz.

Tabii, bunu yönetim kademesine yansıtmayanların bahane olarak göstermesi de “Ya, biz kadın milletvekili çıkardık, yönetime almayalım.” demesini de gerektirmez. Dolayısıyla başta Habibe Hanım olmak üzere Jülide Hanım’ın da yönetim kademesindeki kadınların sayısını artırmak adına onların da çaba sarf etmesi gerektiği kanaatindeyim. Fatma Hanım’a ve Sıdika Hanım’a destek olarak.

4.Ulusal Eylem Planı’mız beş hedef çerçevesinde şekillenmiş vaziyette ve eylemlerimizi, bugüne kadar üç eylem planımızla birlikte, 4’üncü eylem planımızı da hayata geçirdik. Çalışma hayatımızla alakalı kadın istihdam oranlarını yüzde 21’den yüzde 28,7’ye, kadın iş gücüne katılım oranını yüzde 23’ten yüzde 36’ya, kadınların çalışma hayatında kalma süresini 16,7 yıldan 19,1 yıla ve diğer temsil makamlarındaki kadın oranlarını da artırdığımızı iletmem lazım. Özellikle çalışan kadınlarımızın eşit işe eşit ücret, kadınlara istihdam ve girişimcilik desteklerinin verilmesi, ev kadınlarımızın da emeklilik hakkına sahip olması, çalışan annelere ilk çocuk için altmış gün, ikinci çocuk için yüz yirmi gün, üçüncü çocuk için yüz seksen gün yarı zamanlı çalışma imkânının verilmesi, sanayi bölgelerinde kreşlerin açılması, organize sanayi bölgelerinde ki bunun ilk mihrmandarı TOBB olmuştur ve TOBB organize sanayi bölgelerinde 4 tane ille başladı, bir istemimiz de bizim ilimiz olmuştur. Organize sanayi bölgelerinde çalışan, özellikle tekstil sektöründe çalışan kadınlarımızın kreşlere çocuklarını götürmesi adına önemli adımlar atıldı ve sanayi bölgelerinde kreşlerimizin açılmasını sağladık. Doğum yapan anneye yarı zamanlı çalışma imkânı, doğum izni on iki haftadan on altı haftaya çıkarıldı. Süt izni günde bir buçuk saate ve doğum yapan işçi kadınlarımıza altı ay ücretsiz izinler sağlandı. Bunları daha da yoğunlaştırmamız lazım ve özellikle eğitim konusunda çalışmalarımızı da hep birlikte yapalım. Kadının güçlendirilmesi, biraz evvel benim söylediğim “kadın ve erkeğin fitratı farklı fırsatları aynı olsun” cümlesi üzerinden fitratlarımızın farklılığı sorumluluğumuzun yükünü arttırmıyor. Erkekler için

de çok farklı sorumluluklar var, her birinin kendi alanında sorumlulukları var ama ortak paylaştığımız dünyayı birlikte yönetebilirsek, beraberce yönetebilirsek çok daha huzurlu bir dünya, huzurlu bir yuva, huzur bir toplum hâline getirebiliriz. O yüzden babalarımız da, eşlerimiz de, erkek kardeşlerimiz de bu sorumluluğu kadınların aldığı kadar almalı, aynı oranda elini taşın altına koymalı. Bu vesileyle de roller tabii ki farklılaşıyor. Hepimiz her şeyi yapamayabiliriz, sizin biraz evvel vermiş olduğunuz örnek üzerinden yani ağırlığın kaldırılması, bedensel güç vesaire ama artık kadınların da çok önemli işleri temsil ettiğini, tarlada çalıştığı gibi teknoloji alanının liderliğini de yapabildiğini görüyoruz.

Ben sunumlarınız için çok teşekkür ediyorum.

Şimdi, Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu KAMU-SEN’den Kadın Komisyonu Başkanımız Leyla Hanım’a, Leyla Polat’a sözü vermek istiyorum.

Sayın Polat, buyurun lütfen.

8. - KAMU-SEN Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat’ın, kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek için alınması gereken tedbirler hakkında sunumu

KAMU-SEN KONFEDERASYONU KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT – Teşekkür ediyorum.

Sayın Başkanım, Türkiye KAMU-SEN’in şu anda 450 bin üyesi var, bu üyelere de 190 bini kadın üye, sizleri onların adına selamlıyorum.

Davetiniz için de çok çok teşekkür ediyorum.

Biz bu türden toplantılara 2005 yılından beri de katkı sağlıyoruz ve katkı sağlamaya da devam edeceğiz çünkü hâlâ bu sorunlarımız devam edecek gibi, birden bire çözülecek bir şey değil.

Sayın Başkanım, değerli katılımcılar, sayın milletvekillerimiz; bu alanda bundan önceki toplantıda da işverenler kendi başlarından geçen kadına yönelik mobbing ve şiddetle ilgili bazı şeyler anlattılar. Burada da bütün kadınlarımızda da en az bir kere bir mobbing veya şiddete uğramışlık kesinlikle vardır. Bunlardan birini de ben kendimden anlatmak istiyorum daha doğrusu, ben Sağlık Bakanlığında Şube Müdürü olarak görev yapıyorum. 2005’te TÜRK SAĞLIK-SEN Genel Başkan Yardımcılığı için teklif gelmişti -eşim de aynı zamanda KAMU-SEN’in kurucularından- eşime dedim ki: Böyle, böyle, bana bir teklif geldi; Genel Başkan Yardımcılığı. “Mümkün değil!” dedi. Kadın olarak hiç düşünmediler, yani bir sendikacı kadın olarak düşünmemişlerdi ama çok şükür 2005’ten 2014 yılına 3 dönem Genel Başkan Yardımcılığı yürüttük ve o günden bugüne kadar da Kadın Komisyonu Başkanı olarak da devam ediyoruz.

Bu arada, sayın vekillerimiz buradalar, temsilen Sayın Vekilimiz de burada diye düşünüyorum.

Sayın Başkan, memur sendikalarında işçi sendikalarında olduğu gibi kadın komisyonlarımızın izin hakları yok. Kadın komisyonlarımız sendikal faaliyetlere katılamıyorlar. Bu konuda desteklerinizi istiyoruz çünkü bu toplu sözleşmelerde gündeme geliyor ancak bu maddelere sıra gelmeden toplu sözleşmeyi bitiriyorlar, maddi şeyleri görüşmekten sıra gelmiyor ama bu konuda destekleriniz olursa çok memnun oluruz çünkü kadınlarımızın faaliyetlerimize katılmasında sıkıntıları var. Sağlıkçılarımızın, eğitimcilerimizin yani izin almakta çok sıkıntıları var. Bu konuda bizlere destek sağlarsınız çok çok teşekkür ederim.

Değerli katılımcılar, sayın vekillerim; ülkemizde toplumun huzura tam anlamıyla kavuşması için çözülmesi gereken temel meselelerden bir tanesi de kadına yönelik şiddettir. Kadına şiddet sadece ne fiziksel ne de evle sınırlıdır. Kadınlar neredeyse toplumda yer aldıkları her konumda buna maruz kalmaktadırlar. Bakınız, geçtiğimiz günlerde Şanlıurfa Konuklu İmam Hatip Ortaokulu

öğrencisi 13 yaşındaki Merve Akpınar, Hentbol Federasyonunun davetlisi olarak geldiği Ankara’da yaşadıklarını gözyaşlarıyla anlattığı: “İlk başladığımda ‘Sen kızsın, şort giyemezsin, erkeklerin yanında oynayamazsın!’ diyerek beni dışladılar. Çevreden ve akrabalarımın yanı sıra yorumlarda bulunanlar vardı, benim spor yapamayacağıma inananlar vardı. ‘Sen şort giyemezsin, senin oran buran görünür.’ diyorlardı.” cümleleriyle meselenin nasıl bir boyutta olduğunu, yapılan tüm çalışmalara rağmen hâlâ ne kadar katetmemiz gereken yol olduğunu bize göstermektedir.

Kendi alanımızda olan kamuda mobbinge en çok maruz kalanların kadınlar olması, ısrarla kamuda yönetici pozisyonlarında kadınlara yer verilmemesi kadına yönelik sorunlu bakış açısını ne yazık ki ortaya koymaktadır. Bu mesele toplumun tamamının meselesidir, ne bir partiye ne okullardakilere ne ailedekilere olarak düşünülemez. Onun içindir ki toplumun tamamının katkı vererek ve bir araya gelerek çözmesi gerekmektedir. “Neler yapabiliriz?” den önce “Niçin böyle bir hâldeyiz?” onun iyi bir tahlilinin yapılması gerekmektedir.

Kadim Türk kültürünün kadına verdiği değer ortadayken niçin bu hâl geldiğini sorgulamak lazım. Kadına şiddet, kadın cinayeti gibi tanımlamaların hızla etrafımızı sardığını, yakınımızda bulunduğunu görmek bizim için çok büyük bir ızdıraptır. Eğitimden yoksun bırakmak, dışlama, erken yaşta evlilik, iş hayatında düşük ücret, düşük statü, meta olarak değerlendirilme gibi temel problemlerde bugün, kadına yönelik şiddete kaynak kadınları güçsüz bırakmak adına yapılan işlerdir, sona erdirmek gerekir.

Temelde cinsiyet eşitliğine dayanan şiddet olayları evde, kamusal alanlarda, çalışma ortamında kadınların sürekli karşılaştığı ve şiddete maruz kalmayan kadınlarda dahi gittikçe artan derecede korku ve endişeye sebep olan bir vaka durumuna gelmiştir. Özellikle medyada sunulan hayatların akılları zorlayacak derecede çarpıklıklarının ve reyting kaygısıyla ortaya saçılan ahlaksızların, bağınazlıkların bunda önemli bir katkısı vardır. Kadını sürekli olarak bir cinsel obje, bir eşya gibi konumlandırma çabası ve bunun için yapılan tüm rezilliklere katlanılmaya devam edildiği sürece ilerleme sağlanamayacağı açıktır. “Böyle olmasın.” demek sadece dilden dökülen bir temenni olarak kalmaktadır. Hayatın her alanında kadına karşı yapılanlarla mücadele edilmesi gerekmektedir. Türk milleti tarihinin binlerce yıllık kültürünün kendine çizdiği kadına değer veren ahlakını mutlaka yeniden tesis etmelidir. Artan şiddet vakaları ve yaşanan kayıpları önlemek ve toplumsal huzuru sağlamak amacıyla kalıcı ve istikrarlı politikaların ve toplumsal bilincin oluşturulması için gerekli düzenlemeler ve önlemlerin alınması şarttır.

Günümüzde kadınların ekonomik, sosyokültürel ve politik alanda etkili bir güç olduğu ve toplumsal kalkınmamızın en önemli figürü olduğu bilinciyle kadına gerekli önemin verilmesi için sivil toplum kuruluşları, Hükümet, eğitim kurumları ve diğer ilişkili tarafların kesintisiz desteğini almaları elzemdir.

Türkiye KAMU-SEN Kadın Komisyonu olarak kadın ne kadar güçlüyse toplum o denli güçlüdür şiarıyla, ivedilikle alınması gerektiğini düşündüğümüz ve hayata geçirilmesi için çaba harcayacağımız önerilerimiz şunlardır: Aile içi şiddeti ve genel olarak kadın ve çocuklara yönelik şiddeti önlemek için kampanyalar, anne-baba eğitim programları başlatılmalı. Aile içi iletişim güçlendirilmeli. Cinsiyet eşitliği yaşamın her alanında savunulmalı. Erkek çocukların norm ve davranışlarını değiştirme ihtiyacı teşvik edilmeli. Okullarda çocuklara cinsiyet eşitliği ve kadın hakları hakkında eğitici programlar düzenlenmeli. Çocuklara şiddetin sorunları çözmediği öğretilmeli, şiddete son vermek savunulmalı, şiddetin neden ve sonuçları hakkında farkındalığı artırmalı. Öfkeli alanda öfkeyi ertelemeli ve öfke yönetimi dersi almalı. Karşıdaki bireyin duygularını düşünmek ve empati duygusu geliştirilmeli. Çalışma ortamında cinsiyet eşitliği savunulmalı ve kadınların mobbinge maruz kalmasını önleyecek tedbirler hayata geçirilmeli. Kadınların ekonomik özgürlüğü için çalışmasının önündeki engeller kaldırılmalı. Sosyal güvenlik, parasız eğitim ve parasız sağlık hakkından yararlanmalarının sağlanılmalı.

Toplum olarak karşılaşmaktan utandığımız şiddet davalarından asla taviz verilmemeli ve bu durumun meşrulaştırılmasının önüne geçilmeli. Kadına yönelik şiddet davalarında maddi ve manevi zararı en aza indirmek için dava sonuçlanana kadar tutukluluk hâline devam edilmeli.

Kadınlara karşı herhangi bir şiddet eylemine girişmekten imtina edilmeli ve devletin yetkililerinin, görevlilerinin, organlarının, kurumlarının ve devlet adına hareket eden diğer aktörlerin bu yükümlülüğe uygun bir biçimde hareket etmeleri tesis edilmeli. Mağdurlar ve tanıklar her türlü şiddet eylemine karşı korunmalı ve bunu yaparken yargı birimleri, savcılar, kolluk kuvvetleri, yerel ve bölgesel yönetimler dâhil ilgili tüm devlet kurumlarının yanı sıra sivil toplum kuruluşları ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlarla bir iş birliği için uygun mekanizmaların mevcudiyetini temin etmek üzere gerekli yasal ve diğer tedbirler alınmalı.

Uzaklaştırma kararının alınması ve mağdurlar için etkili bir koruma sağlanabilmesi için elektronik kelepçe uygulamasının kapsamının genişletilmesi... Kadına yönelik şiddetin önlenmesi için taraf olan bütün resmî ve gayriresmî kurumların ödenekleri artırılmalı ve sağlıklı bir şekilde gerekli harcamaları yapmalarının önündeki bütün engellerin kaldırılması... Şiddete maruz kalan kadınlar destek için başvurdukları tüm kurumlarda yasal haklarının bütünüyle ilgili etkili bir şekilde bilgilendirilmeli. Kadınların şiddetten uzaklaşmak için başvurdukları kurumlarda faille ara buluculuk yapılması kati suretle yasaklanmalı. Özellikle kadına yönelik şiddet alanında uzmanlaşmış, gerekli donanımına sahip ve tercihen kadın personelin çalıştığı, 7/24 ücretsiz destek veren ulusal bir acil yardım hattı kurulmalı.

Şiddete maruz kalan kadın ve çocukların velayet ve babayla kişisel ilişki teşhisi konularında hüküm verilirken şiddete uğrama ihtimalleri göz önüne alınarak karar verilmeli. Evlenme yaşı, her iki cins için de -Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde olduğu gibi- 18'e yükseltilmelidir. Bu çalışmaların yapılması ve ivedilikle hayata geçirilmesini elzem görmekteyiz ve gerekli desteği vermeye hazırız.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat Başkanımıza da sunumları için teşekkür ediyorum. Çözüm önerileri konusunda yapılacak çalışmalarda mutlaka katkıları oldu, notlarımızı aldık. Tabii, kendisinin geçmiş dönemde Genel Başkan Yardımcısı olarak görev yapıyor olması önemli ve kıymetli.

Şimdi yeni görev alacak arkadaşlarımızın da bu anlamda KAMU-SEN'de yönetim kademelerinde olmalarını önemli ve kıymetli buluyoruz. Özellikle çalışan kadın memurlarımızın güçlendirilmesi ve şiddetin önlenmesi için söylemiş olduğunuz tedbirler konusunda çok önemli yasal düzenlemelerimiz, metinlerimiz var ve inşallah, uygulamadan kaynaklanan aksaklıkları da hep birlikte, el birliğiyle çözelim istedik.

Merve Akpınar kızımız Hentbol Federasyonu'nun davetiyle Ankara'ya gelmiş ve başarıları da takdir almıştır. Biz de buradan evladımızı tebrik ediyoruz, başarılar diliyoruz. Bu konuda da hem Gençlik ve Spor Bakanlığımız hem de ilgili kurum ve kuruluşlarımız evladımızın hem okuması hem de eğitilmesi adına güçlü destekleri beraberinde vermekte.

Hepimizin dokunduğu alanlar var ve rol model kadınların da olmasını bu anlamda önemli görüyorum. Ben KAMU-SEN'e de sunumları için çok teşekkür ediyorum.

IV.- MECLİS ARAŞTIRMASI KOMİSYONLARI (Devam)

2.- TÜRK-İŞ Konfederasyonu Kadın İşçiler Bürosu Müdürü Güldane Karşhoğlu, MEMUR-SEN Konfederasyonu Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdıka Aydın, HAK-İŞ Konfederasyonu Kadın Komitesi Başkanı Fatma Zengin ve KAMU-SEN Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Leyla Polat tarafından yapılan sunumlara ilişkin görüşmeler

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Milletvekili arkadaşlarımızdan söz talebinde bulunan Sayın Esin Kara’ya hemen ilk sözü veriyorum.

Buyurun Esin Hanım.

ESİN KARA (Konya) – Teşekkür ediyorum Sayın Başkanım.

Değerli misafirlerimiz, Komisyonumuza hoş geldiniz.

Sizden önceki oturumda patronları dinledik yani işverenleri dinlemiştik. Bu sefer de 4A yani işçi ve 4C memur statüsündeki arkadaşlarımızın temsilcisi olan sizleri dinliyoruz. Ben de bir mali müşavirim ve bütçenin büyük çoğunluğunun bordrolar üzerinden yani sizlerin üzerinden, sizlerin katkılarıyla sağlanmış olduğunu biliyoruz.

Şimdi, almış olduğum notlarımda, TÜRK-İŞ’ten Güldane Hanım, ona birkaç kelime söylemek istiyorum: Bizler, Türkiye olarak genç nüfusumuzun artırılması için çalışma yapmaktayız yani genç nüfusumuz artsın, çocuk sayımız artsın ki Avrupa’da yaşanan yaşlı bir nüfusla karşı karşıya kalmayalım. Ben de katılıyorum.

Pandemi döneminde, kısa çalışma ödeneği olan ya da ücretsiz izne çıkarılan kadınlarımızın son bir yılda doksan gün prim ödememişe doğum öncesi ve sonrası kullanacağı sekizer haftalık geçici iş göremezlik ödeneği ki bunlar prime esas kazancın 2/3 oranında ya da yatarak olursa yarısı oranında almış oldukları, hak etmiş oldukları bir ödenektir. Yine aynı şekilde, son bir yılda yüz yirmi günlük prim ödeme süresi olursa emzirme ödeneği alabilmekteydiler. Bu konuda da bizim bordrolu kesime destek olmamız gerektiğini düşünüyorum. Bu hak zaten çok fazla bir geliri olmayan, geliri belirli ve bordro üzerinde sınırlı olan kişilerin kesinlikle hakkıdır. Özellikle doğan çocuğun da hakkıdır, bunda bizim de vebalimizin olacağını, Hükümetimizin de gerekli adımı atması gerektiğini düşünüyorum.

MEMUR-SEN’den Sıdika Aydın Hanımefendi sunumunda 6284 sayılı Yasa’nın ilga edilmesiyle ilgili bir bölüm okudu, kesinlikle katılmıyorum çünkü biz, kadın ve ailenin güçlendirilmesi ve kadının her türlü şiddete karşı korunması için bu yasayı ya da İçişleri Bakanlığımızın 2006 yılında çıkmış olan genelgelerini çok olumlu olarak görüyoruz. O yüzden belki uygulamada eksik yönleri olabilir, güçlendirilmesi gereken yönleri olabilir. Biz İstanbul Sözleşmesi için bile söyledik: “İstanbul Sözleşmesi’nin iyi kısımlarının arasına, satır aralarına sıkıştırılan bir şeyler varsa o iyi tarafları tamamen görmemezlikten gelmeyelim, onları da 6284’e ilave ederek yolumuza devam edelim.” şeklinde bir görüşümüz var her zaman için. Yine, o yüzden, 6284’e düşman olmamak gerektiğini düşünüyorum.

HAK-İŞ’ten Fatma Zengin Hanımefendi -meslektaşım- öldürülen bir kadın işçimizle ilgili olarak vermiş olduğunuz örnek çok önemliydi. Ben de katılıyorum. Tehdit, özellikle ölüm tehdidi altında kalan bir kadının hayatının garanti edilmesi yani iş akdinin feshedilmemesi için gerekli önlemlerin alınması, kendisi ve evladına psikolojik destek sağlanması, ücretsiz izin değil de belli bir iş göremezlik ödeneği belki ona da bağlanarak yaşamını idame etmesi, evladının da yaşamını, geçimini sağlaması kesinlikle yapılması gereken bir destektir. Bunda muvazaaya ya da bir suistimale yön verilmemesi gerekiyor. tabii ki bunu da kolluk kuvvetlerimiz gerekli tedbirleri alarak savcılıktaki ya da adli makamlardaki bu olaylar izlenerek hiçbir kadının bu şekilde öldürülmemesi sağlanır hem de geçimini sağlaması tabii ki yapılabilir.

Çocuğu büyütmek annelerin görevi mi, kadının çocuğu... İşte, sen anne misin, yoksa işçi misin, çalışan kadın mısın? Tabii, bu konulara ben de katılıyorum ama dinimizin vermiş olduğu şeylerde de aslında bu hani, ister istemez, çocuk doğar doğmaz aslında çocuk kokusuyla birlikte anneyi tanıyor. Yani bir bebeği, emin olun, gözü kapalıyken bile kucağına aldığı anda susturabilecek tek kişi annesidir.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Doğumdan sonra mı dediniz?

ESİN KARA (Konya) – Nasıl?

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Doğumdan sonra mı dediniz?

ESİN KARA (Konya) – Hangisi, az önceki mi?

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Çocuk anneyi doğumdan sonra mı tanıyor dediniz?

ESİN KARA (Konya) – Annesini sesinden tanır, lütfen, anne karnına düştüğü andan...

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Karşılaşmalarında tanır.

ESİN KARA (Konya) – Sayın Vekilim, satışmayın.

Şimdi, bakın, erkekler baba olduğunu çocuğunu kucağına aldığı anda anlar ama anne daha anne karnına düştüğü andan itibaren anneliğini başlatır. O yüzden ki Yüce Allah cenneti bizim ayaklarımızın altına sermiştir.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) – Ben onun için sordum.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Hacı Bey, lütfen satışmayın.

ESİN KARA (Konya) – Lütfen, Hacı Bey, o yüzden...

Peygamber Efendimiz de yine, biliyorsunuz ki birisi geliyor “İyilik yapacağım, kime yapayım?” diyor. “Anneye.” 2’nci kez “Kime yapayım?” 2’nci kez yine “Anneye.” 3’üncü kez yine “Anneye.” 4’üncü sırada geliyorsunuz babalar olarak. Yani Allah tarafından da kadın olarak yaratılmak gerçekten bizim için aslında çok özel, önemli bir şey.

Tabii, burada sahayı da rahat buldum.

OTURUM BAŞKANI TUBA VURAL ÇOKAL – Evet, Sayın Vekilim toparlayalım.

ESİN KARA (Konya) – O yüzden buna da değinmek gerekiyor.

Leyla Hanım, izin konusunda, sendika konusunda bizim de size kadınlarımızın çalışabilmesi için destek olmamız gerekiyor, ben de katılıyorum. Önerilerinizi tek tek sıraladınız, biz de Komisyonumuzun kurulduğu günden bu yana, medyadan eğitime, Aile ve Çalışma Bakanlığından birçok alana tek tek misafirlerimizi dinledik ve bizler de aynı görüşüyoruz. Daha önce de bu konularda çalışmalar var, değerli komisyonlarımızdaki arkadaşlarımız konusunda. Değerli fikirleriniz bizim için önemlidir, biz de elimizden geldiğince inşallah bu Komisyonunda çözümler üretmeye çalışacağız diyorum.

Herkesi saygıyla selamlıyorum. İnşallah bir sonraki Komisyon dönemimizde kaldığımız yerden devam edeceğiz diyorum Sayın Başkanım.

Teşekkür ederim.

OTURUM BAŞKANI TUBA VURAL ÇOKAL - Sağ olun Sayın Vekilim.

Hacı Ahmet Hocam, söz sizde, buyurun.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) - Güldane Hanım, hoş geldiniz, sunumunuzu ben dikkatle takip ettim. Burada biraz da gerek HAK-İŞ gerek TÜRK-İŞ gerek diğer sendikalarımız faaliyetlerini anlatma ve sendikal kuruluşlarıyla geline noktayla alakalı bilgilere ağırlık verme şeklinde bir sunum, bir giriş yapmayı yeğlediler ama sizin önerileriniz kısmından ben not almışım, protokolün genişletilmesi teklifinde bulunuyorsunuz. Fazla tecrübeli bir devlet adamlığım yok, bürokraside uzun boylu çalışmadım ama hep yöneticilikle geçti ömrüm nedense. “İşleri komisyona havale etmek.” diye bir tabir vardır bizde, fazla genişletirseniz işleri komisyona havale edersiniz, tıkanma yaşarsınız, o açıdan ben, âcizane, bugüne kadarki tecrübelerim çerçevesinde size inisiyatif almayı tavsiye ediyorum; etkin rol oynayın, beklenti içinde olmayın, müdahil olun bence. Onun için bu konu önemli. Sendikalaşmanın teşvikini öneriyorsunuz, katılıyorum. Cezaların caydırıcılığının tartışmaya açılmasını söylüyorsunuz.

Henüz bu konu Ceza Kanunu'ndaki değişiklikleri uygulamaya koyduktan sonra bir de etki analizleri falan yaptırırız, burada dinlediğimiz hukukçularımız vardı, onlar da daha başka şeyler söylediler. Bunun etki analizleri yeni yeni uç göstermeye başladı, belirginleşiyor, ondan sonra biraz daha üzerinde durulacak. Kayda değer bulduğum için söylüyorum.

Pandemide kadınların çocuk bakımı için işten ayrılmak zorunda kaldığı tespitiniz münferit hadiseler mi, şahsi bilgilerinize mi, yoksa genel yaygınlığa mı dayanıyor? Ben onu merak ettim.

Şimdi geleyim Sıdika Hanım'a. Ben ilahiyatçıyım Sıdika Hanım fakat İslam tarihi çalıştım, İslam tarihinin de zor bir alanını çalıştım acemi acemi. Hoca bana dedi ki: "Moğol tarihi çalışır mısın?" Çalışırım filan dedim. Bilseydim hiç girmezdim çünkü Arapça ile İngilizce yetmezmiş, Farsça öğrendik, gittik bir, bir buçuk senemiz oralarda heba oldu. Ondan sonra meğer Rusça kaynaklar lazımmış, Rusça kaynakların İngilizcelerini bulmak için akla karayı seçtim, gece yarılarna kadar çalıştım. Tarihçi birisi olarak sizinle gurur duydum. Tarih bölümü mezunuymuşsunuz, her ne kadar sınıf öğretmenliği yapmışsanız da harika tespitleriniz var, harika şeyler tespit etmişsiniz. Çok katmanlı ve toplumsal bir sorundur, çok önemli, altı çizilecek şey. Mücadele sadece kadına indirgenmemektedir, aileyi kriminalize etmektedir, bu konuda bizim yayınlarımız var. Şöyle bir rahatlığı yaşadığınızı gördüm: İdeolojik kaygılardan azade bağımsız düşünmeyi becerebildiğimiz zaman biz, tarihimizle, geçmişimizle günümüzü daha güzel değerlendirebiliyor ve daha net şeyler söyleyebiliyoruz. Sizin de Konya geçmişinizi gördüm, epeyce Konya'da çalışmışsınız. Hoş geldiniz.

Şimdi, sözleşmeden çekinmek boşluk oluşturmamıştır, önemli bir tespit, zaten kırmızılaştırmışsınız onu.

Kültürel badire atlatılıp atlatılmadığı konusundaki hislerimi kendime saklıyorum. Ortaya söylersem şimdi başka şeyler çıkacak ama katılıyorum. Önerileriniz de güzel. Mesela, şiddetle mücadelede kök nedenlerde şu güne kadar, biz şu kadar toplantı yaptık, hiç temas edilmeyen bir iki konuyu gündeme getirdiniz. Evet, biz yoksulluk, işsizlik demiyoruz ona da ekonomik sebepler diyardık ama ilk defa bağimlilikler üzerinde ciddi ciddi bir şeyler söylediğinizi gördüm ben.

Modernizmin getirdiği yeni dünyada rol karmaşaları ve kültürel buhran çok önemli bir tespit. Değerli Komisyon üyeleri, ben Türkiye'nin sosyolojisi değişti diye bir iki defa söyledim; yüzde 30'a 70 kırsal, kentsel dönüşüm sağlandı zannediyordum, yeniden bilgilerimi "check" etmek durumunda kaldım, felaket bir oranla karşı karşıya kaldım, Türkiye yüzde 93 kentleşmeyi sağlamış.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Büyükşehir Yasası'yla birlikte.

HACI AHMET ÖZDEMİR (Konya) - Büyükşehir Yasası'nın etkisi var ama yani bu fiilen yüzde 7'ye işaret ediyor gibi görünüyor çünkü benim de gözlemlerim var, bu konuda bir araştırma daha yapmak lazım. Biz çalışan kadınlara ve kadına şiddet konusuna bu sosyolojik gerçeklik çerçevesinde yeniden, çok daha ciddi eğilmemiz gerekiyor kanaatindeyim, bu bir. Bir de kadının iş gücüne katılımı noktasında bugün, ben biraz farklı söylüyorum yani geçmişte, bir önceki gün, daha önceki günler, daha önceki haftalar bu konuda üzerinde durdum ama bu kadar yalın ve net ifadeler kullanmamıştım. Bu gerçekte Türkiye yüzleşmek durumunda kalacaktır, buna dikkat etmemiz gerekiyor. Yasa koyucu olarak bizim bu konuda ciddi önlemler almamız lazım, sendikaların bu konuda çok ciddi çalışmalar yapması lazım. Sabahleyin eşiyle beraber tarlaya giden, bağa bahçeye giden, fiilen çalışan -az önce bir doçent hukukçu arkadaşımızla konuştuk- ekonomik girdi olarak gözükmeyen yani maliyet hesaplarına dâhil edemediğiniz çalışmalar şimdi artık şehirleşmiş olarak karşımıza çıkacak yani sendikalar bu konuda "Bizim şu kadar üyemiz var." falan diye hiç bize söylemeyin, siz çok daha büyük rakamlarla bizim karşımıza bir dahaki dönemlerde geleceksiniz, öyle görünüyor. Yani bu çok net, bu sosyolojik gerçeğin üzerinde durmamız gerekecek.

Çocuğun öncelenmesi teklifi: Ben bunu burada bir defa söylemiştim, muhalefet de vardı, hatta hafif değişik biçimde söylemiştim. Bir yazarımız vardı, namılı bir yazar, onun “Şeytanın gör dediği.” diye bir köşesi vardı, şeytanın gösterdiği yerden gördüğü şey şu idi: “Türkiye’de kadınlar değil erkekler şiddete uğruyor çünkü şiddeti önce annelerinden erkekler görüyorlar.” diye. Onun ifadesi çok sertti, ben onu yumuşatmak için de Markar Esayan’ı örnek göstermiştim anne terliği modellemesiyle ama hakikaten annelerin bu konuda eğitilmesi, çocuğun öncelenmesi ve çocuğun eğitilmesi ilerideki şiddetin önlenmesi açısından gerçekten önemli bir teklif olarak görünüyor.

Kök nedenlere odaklanma teklifinizi beğendim. Diğer hususlar öyle... Ayır ayrı konuşuruz ama ben çok fazla vakti de israf etmek istemiyorum.

Leyla Hanım güzel hususlara temas etti, onu da gönülden kutluyorum. Bu sorun bugünün sorunu olmaktan çıkmıştır, yarının kartopu gibi büyüyerek gelen, çığa dönüşmemesi için önlem alınması gereken çok daha büyük bir sorun olarak karşımızdadır. Hem biz şiddeti önlemek durumundayız hem de şiddetsiz bir toplumla beraber kadın istihdamını sağlayarak geleceğe yürümek zorundayız. Dün, burada Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Bakanlığı vardı, onlara da ifade ettim, kadını iş hayatına veya çalışma hayatına alıştırmak için biz ufak ufak kooperatiflerle falan yürüyoruz ama çok ciddi endüstriyel tedbirler almak durumundayız, eğer kadın istihdamını çok önemli bir noktada ekonomiye katkı sağlar hâle getirmek istiyorsak bu kaçırdığımız endüstri devrimini, “ağır sanayi hamlesi” diye bir siyasetçimizin yırttığı ama hâlâ anlaşılmadığını gördüğüm... Ben geçen gün, attığı fabrikaların temelleriyle ve açılanlarla bir liste çıkarttım, arkadaşlarımızın hâlâ hayalcilikle itham ettiklerini ama bugünkü Türkiye’nin endüstrileşmesi noktasında ne kadar mesafe aldığımızı gördüm. Eski sanayi bakanlarımızdan birisinin de “Biz bugün 4.0’ı konuşuyoruz, 4.0 bile bizim için geridir, 5.0’ı, 5.0’ın ötesini konuşmamız lazım.” dediği bir noktadayız. Büyük bir genç potansiyelimiz var, genç nüfus potansiyelimiz. Ne yazık ki burada biz Birleşmiş Milletler temsilcisinden nüfus planlamasına dair nasihatler dinlemek zorunda kaldık. Başkanımızın da çok güzel bir şekilde “Gelişen ülkelerin bugün nüfusu artırmak için aldığı tedbirleri alacak duruma düşmemek için biz bu konularda şimdiden önlemlerimizi alıyoruz, gerekli düzenlemeleri de yapıyoruz.” dediği noktadayız. Bu mesele üzerinde daha çok duracağız yani zamanla daha çok tartışılacak ama dediğim gibi, kök nedenlere inmek, çocuğun eğitiminden işe başlamak gibi öneriler hakikaten dikkat çekicidir.

Geldiğiniz için hepinize teşekkür ediyorum, ayaklarınıza sağlık.

Yorulduk hepimiz Sayın Başkanım.

Notlarımı da biraz az almışım ben bugün. Bu kadarla iktifa ediyorum. Görüşmek diliyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Hacı Ahmet Bey, teşekkür ediyorum.

Tuba Hanım, buyurun.

TUBA VURAL ÇOKAL (Antalya) – Çok teşekkürler Sayın Başkanım.

Sunumlarınız için çok teşekkür ediyorum.

Kısa bir sorum olacak benim. İş yerlerinde daha eşit şartlarda çalışılması, fırsat eşitliği konularında sendikaların önemi yadsınamaz. Kadınlar sendikalara ne sıklıkla üye oluyorlar? Kadın çalışanların sendikalara katılım oranı erkeklerle kıyaslandığında nasıl? İş yerlerinde kadına yönelik psikolojik şiddet, mobbing ya da kariyerde ilerlemeye yönelik engellerle ilgili çalışmalarınız var mı? İş yerinde kadın bir mobbinge karşılaştığında, bu tip sorunlar yaşandığında ya da yaşandığı belgelenen iş yerleriyle ilgili hangi adımları atıyorsunuz? Bunu sormak istedim. Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Tuba Hanım, çok teşekkür ederim.

Sayın Öçal, buyurun lütfen.

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – Başkanım, ben de teşekkür ediyorum.

Başkanlarımızın hepsi benim çalışma, mesai arkadaşlarım, hepsine çok çok teşekkür ediyoruz, görmek beni mutlu etti, sunumları da gerçekten oldukça güzel sunumlardı.

Evet, çalışma hayatında, özellikle kadınlar noktasında baktığımızda, sendikal hareketler ve kadın haklarının kazanımı noktasında da sendikal hareketlerin etkisi yadsınamaz. Biz bunun en güzel örneğini kamuda başörtüsü yasaklarının kaldırılmasında MEMUR-SEN örneği ve beraberinde diğer memur sendikalarının ve işçi sendikalarının da MEMUR-SEN'in bu eylemine desteğiyle gördük. 2011 ve 2013 yılları arasında ciddi bir eylem başlatıldı ve 12 milyon 300 bin imzayla mevcut bulunan başörtüsü yasaklarının kalkmasında sendikal güç bir dinamiğe dönüşmüş oldu. Ben buradan, buna destek veren, katkı veren bütün sendikalarımıza teşekkür ediyorum çünkü ciddi bir kadın mücadelesiydi bu. Zaten bu eylemlerden sonra da sendikaların içerisindeki kadın mücadelesi, kadın hakları noktasındaki çalışmalar da arttı ve sendikaların kadın birimleri güçlenmeye başladı. Ben bunu MEMUR-SEN'de bizzat gördüm. Özellikle o sivil itaatsizlik eylemleri, kamudaki başörtüsü yasaklarının kalkmasından sonra MEMUR-SEN'de bir kadın oluşumu ve kadın sendikacılığında ciddi bir adım atıldı. Burada Ahmet Gündoğdu Başkanım başta olmak üzere, Ali Yalçın Başkanım da kadın hareketine ciddi destek verdi. Buradaki kadınların gerçekten hiçbiri kolay gelmedi, onu söyleyeyim. İnanın, siyasetten daha zor ve çetin bir alan sendikacılık. Bazen “bizim” dediğimiz erkekler çok acımasız olabiliyorlar çünkü bu bir rekabet ortamı, ciddi bir rekabet ortamı. Orada bir kadın olarak var olmak, varlık gösterebilmek oldukça zor. Dediğim gibi, bu arkadaşlarımızın, kadın arkadaşlarımızın temsili asla yadsınamaz ve küçümsenemez. Ben hepsinin başarılarının devamını diliyorum.

Ben özellikle şunu belirtmek istiyorum: İşte Türkiye'deki AK PARTİ iktidarıyla birlikte kadın istihdamını artırmaya yönelik birtakım politikalar geliştirdik ve kadın istihdamına yönelik de ciddi artışlar gerçekleşti. Bu, kadın istihdamının artışı ile kadın sendika üyesinin artışı, üye olma sayısı orantılı gitmiyor. Hem işçi sendikacılığı hem memur sendikacılığı noktasında baktığımızda, sendikalı kadın üye noktasında bunun daha orantılı gitmesi kanaatindeyim. Kadınlar istihdama katıldıkça gerek özel sektör gerek kamu sektöründe, burada da ciddi anlamda bir oransallığı yakalamak zorunda sendikalar. Bunun için kadın komitelerimize, kadın komisyonlarımıza ciddi görevler düşmekte.

Sıdika Hanım'ın 6284 olayına gelirse, evet, toplumda İstanbul Sözleşmesi'yle ilgili birtakım olumlu olumsuz tartışmalar yaşandı. 6284'e de elbette ki kusursuz demiyoruz, bunlar nihayetinde hukuki metinler, mutlaka kusurları, hataları var. Bunların uygulama noktasında sahadan bize de yansıyan birtakım sıkıntılı durumlar var ama bunların hepsi düzelecek şeyler diyoruz. Biz yasa yapmada, yasa uygulamada da Hükümet olarak, iktidar olarak kendimizi güçlü hissediyoruz. Sahada karşılaştığımız bu tür sorunların halledileceğine inanıyoruz. Kadına yönelik şiddetle mücadele konusunda asla bir adım geri atılmayacak. Yani, dediğim gibi, köklü bir geleneğimiz var, köklü bir kültürümüz var, ana referanslarımız var, kendi normlarımız var, bunların hepsinin koordineli bir şekilde bir araya gelmesiyle mücadelemiz devam edecek diyorum.

Ben sunumlarınız için tekrar hepinize çok çok teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Evet, ben de teşekkür ediyorum Habibe Hanım.

Son sözü Sayın Ök'e veriyorum.

Buyurun efendim.

NİLGÜN ÖK (Denizli) – Çok teşekkür ediyorum Başkanım.

Çok değerli misafirlerimiz, hepiniz hoş geldiniz.

Aslında benim söyleyeceklerimi Habibe Vekilim söyledi. Ben MEMUR-SEN'den Sıdıka Hanım'ın söylemiş olduğu, sunumunda ifade ettiği 6284 sayılı Yasa'nın ilgasıyla ilgili aslında şöyle: Şu an Türkiye'de kadına yönelik şiddetle ilgili mücadelede bizim çok güvendiğimiz ve çok gurur duyduğumuz bir kanun ve şu an elimizi kuvvetlendiren bir kanun. Evet, uygulamayla ilgili sıkıntılar, sahadan gelen sıkıntılar var ama burada hani 6284'ün ilga edilmesini -sizin gibi, MEMUR-SEN gibi büyük bir sendikanın- aslında çok doğru bulmuyorum. Şu söylem çok daha güzel olabilir diye düşünüyorum: Bununla ilgili düzenlemelerin yapılması. Çünkü kanunları yapıyoruz ve bu kanunlar güçlendirilebilir. Evet, İstanbul Sözleşmesi'nden çıkıldı. İstanbul Sözleşmesi'nin siyasi bir algı olarak kullanılmasına ben de karşıyım ve onun üzerinden –bazı konularda aynı ben de sizin gibi düşünüyorum- aile yapısıyla ilgili tehlikeli söylemlere doğru, bastırmalara doğru gidiyordu. Ha, ne oldu? Bir kesim “Kalsın” derken bir kesim çıkılmasını talep etti. Böyle iyi yanları da vardı sözleşmenin, belki böyle küçük ara detayları da vardı. Sonuç olarak çıkıldı ama şu net bir şekilde bilinsin: İstanbul Sözleşmesi'nden çıkılmış olması bizim kadına karşı şiddetle mücadelemizde –Sayın Cumhurbaşkanımızın da ifade ettiği gibi- bir son değildir. Daha aksine, bilakis altını çize çize daha da kuvvetli bir şekilde mücadele edeceğiz ve en son işte şiddet eylem planımızı Sayın Cumhurbaşkanımız açıkladı. Yani burada şunu söylemek istiyorum çünkü bize bu konuda birçok mesaj da geliyor: İşte “İstanbul Sözleşmesi'nden çıkıldı, inşallah 6284'ten de çıkılacak, aile düzenini bozuyor.” vesaire gibi. Bunlara alet olmamak lazım. O kanunda, 6284'te ne tehlikeli ya da ne rahatsızlık veriyorsa onu söylemek lazım ya da buna bir çözüm önerisiyle gelmenin çok daha doğru olduğunu ben açıkçası düşünüyorum.

Yine, HAK-İŞ'ten demiştiniz ki: “Şiddete uğrayan kadına izin vesaire...” Aslında çok kadınsal, çok katılıyorum. Bazen mesela çalışan kadınların izin almaları... Bir taraftan da şöyle bir kaygı doğuyor, sizde de var mı: İş dünyası çok zor biliyorsunuz yani ekmek aslanın ağzında ve biz hepimiz burada kadınların çok daha fazla çalışmasını ve ekonomiye katkı sağlamalarını arzu ediyoruz ki kendi ekonomik özgürlüklerini elde ettiklerinde en azından bir öz güvenleri de olur yani belki bir şiddet gördüğünde ya da böyle bir mobbing, bir baskı gördüğünde belki “Ya, ben seni çekmek zorunda değilim, kendi ayaklarımın üzerinde durabilirim.” deme şansı olduğu için çok önemsiyoruz. Biz bunları getirdiğimizde bu sefer işverenler noktasında şöyle de bir şey çıkıyor karşımıza: Sanki kadın sürekli izin alacak, tam böyle öğretiyorsunuz... İş dünyası da öyle, biliyorsunuz ama bir taraftan izinler vesaireler olduğunda bunu çok iyi irdelemek gerektiğini düşünüyorum. Sonra da aslında ben katılıyorum, böyle bir şey yapmak lazım ama diğer boyutta da yine şey olabilir “A, siz zaten kadına böyle rahatlıklar...” Onu gördük biliyorsunuz, o doğum izinlerinde biz bunu yaşadık siyaseten. AK PARTİ'ye dendi ki: “Kadının çalışmasını istemiyorsunuz; işte, bu doğum izinlerini vesaire getirdiniz ki kadın çalışanlar olmasın.” Tam tersine, biz on sekiz yıldır -dün İŞKUR vardı, KOSGEB vardı- kadın çalışanlara yönelik, onların meslek edinmesine dair o kadar büyük destekler veriyoruz ki, belki bu noktadan bir şeyler yapmak lazım diye düşünüyorum.

Şunu söylemek istiyorum: İş hayatında kadınların ciddi anlamda yaşadığı mobbingler var, özellikle ustabaşılar tarafından, özellikle mesailer noktasında. Ben Denizli Milletvekiliyim, bizim orada tekstil çok yoğun olduğu için kadınlarla da biz bir araya geliyoruz. Şöyle bir tehdit de söz konusu oluyor: Ustabaşılar maalesef bir şekilde zorluyorlar yani bazen nefesine hâkim olamayan erkekler “Bak, sen benim dediğimi yapmazsan, şunu yapmazsan seni gece tarifesine yazarım, seninle ilgili tutanak tutarım.” vesaire gibi. Bununla ilgili sizin aldığınız -tüm sendikalara soruyorum- önlemler var mıdır ya da bununla ilgili ne yapmak gerekir yani iş yerleri boyutunda sizin yaptırımınız olabiliyor mu, onu soruyorum.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK - Sayın Ök, ben teşekkür ediyorum.

Cevaplarımızı, yorumlarımızı almak üzere de sözleri bu defa sondan başlatarak vereceğim.

Sözü Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu Kadın Komisyonu Başkanı Sayın Polat’a veriyorum.

Buyurun Sayın Polat.

KAMU-SEN KADIN KOMİSYONU BAŞKANI LEYLA POLAT - Teşekkür ediyorum.

Evet -Sayın Vekilimizin dediği gibi - iş yerlerinde mobbing olayı en büyük sıkıntı, biz bunu yıllarca yaşadık; inanın, Türkiye KAMU-SEN’in yaşadığı mobbingi herhâlde hiç kimse yaşamadı yıllarca ve bilakis kendim yaşadım; çalıştığım iş yerinde benim bir yıl içerisinde 8 kere yerim değiştirildi; sabah geliyorum başka bir yerdeyim, ertesi hafta geliyorum başka bir yerdeyim ve bunu o yıllarda nereye şikayet edeceğimizi bilemiyorduk daha doğrusu ama sonrasında sendikalarımız bu konu üzerinde çok yoğunlaştı. Avukatlarımız var, hukuki destek sağlıyoruz bütün üyelerimize aynı şekilde ancak mobbing konusunda en büyük sıkıntı, mahkemelere gittiğinizde delil istiyorlar yani delil göstermek çok zor bu şeyde. Mesela, amir odasına çağırıyor memuru, söyleyeceğini söylüyor, her şeyi söylüyor, memur karşılık veremiyor ve bunu şikayet etmesi hâlinde “Delil göster.” deniyor. Buna nasıl delil ya da şahit gösterecek? İnsanlar şahit olmakta bile sıkıntı çekiyorlar yani biz bu konuda hâlen bu sıkıntıları yaşıyoruz, devam ediyor ama belgeleyebilenler varsa; artık kamera kayıtlarıydı, giriş-çıkışlardı; ancak bu tür şeyler kullanılabilir. Onun haricinde, zaten bu baskıyı yapacak kişiler o türlü tedbirleri de alıyorlar yani mobbingi uygulayacak kişi kameralarının falan hiç olmadığı yerlerde yapıyor bu tür şeyleri. Hâlâ mücadelemiz de devam etmekte.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK - Sayın Polat, teşekkür ediyorum.

Sayın Fatma Zengin, buyurun.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN - Teşekkür ediyorum.

Son sorudan başlayayım. “Şöyle bir şeyle karşılaştığınızda nasıl mücadele ediyorsunuz, ne yapıyorsunuz ustabaşılara?” diye sordunuz. Sendikamızda 17 tane kadın komitesi var ama bunların bazıları kadın üyenin ciddi manada az olduğu sendikalar; orada da kadınlara eğitim verirken belki harcadığınız emeğe değmeyecek yani dememesi gibi bir durum değil ama çok az kadın var. Biz de tuttuk, o sektördeki kadınları bir araya getirdik, birkaç tane sendika ortak bir proje hazırlamıştık. Kayseri’ye eğitime gittik, işte, biz kadın hakları vesaire anlattık, anlattık, konuştuk ve sahaya gittiğiniz zaman kadınlar en başta şundan çok etkileniyor: Bir kadın lider görmek, kendini ifade edebilen ya da o kurumun, o konfederasyonun içinde kadının konuşulduğunu duymak onları çok güçlendiriyor ve ara verdiğimiz zaman 5-6 kadın geldi dedi ki: “Bizim başımızdaki ustabaşı bize ciddi manada mobbing uyguluyor.” Kadınların bir kısmı psikolojik tedavi görmeye başlamış, bir kısmı işten ayrılmış, bir kısmı da ağır bir sektörde çalışıyor -daha çok erkek egemen bir sektörde- bir kısmı da daha ağır iş göreceği başka bir departmana geçmek zorunda kalmış. O zamana kadar sendikaya gelmemişler, hani, sendikaya müracaat etmemişlerdi ama biz orada eğitim verirken “A, sendika bizi kadın olarak ayrıyeten değerlendiriyor ya da mobbingi baz alıyor, bunlara çözüm üretebilir.” diye bize geldiler, o günün akşamında biz onu çözmüştük, sendika yetkililerimiz kurumun yetkilileriyle görüştü ve kadınlar şöyle söyledi: “Ya, ne olur, bizim yüzümüzden de ekmeğinden olmasın, işten atmayın ama biz bu çileden kurtulalım.” O ustabaşısını başka bir departmana aktardılar ve kadınların sorunu da çözülmüş oldu.

Mobbing konusunda biz hem eğitimler veriyoruz, eğitim anlamında yazılı, görsel yayınlarımız var hem de sendikalarımızdan bazıları Mobbing Mücadele Derneğiyle anlaşma yapıyor. Mobbing şikâyetleri sendikaya geliyor, sendika onu değerlendirip bir ön elemeden geçirip derneğe gönderiyor, onlar, gerçekten mobbing mi, değil mi, ne yapılabilir, bununla alakalı çalışma yapıp sendikaya gönderiyor, sendika tekrar kişilere bununla ilgili dönüş yapıyor, yardımcı oluyoruz sendikalarımız aracılığıyla. Yine, psikolojik olarak destek veren sendikalarımız var üyelerin sendika genel merkezinden telefonla irtibat kurabileceği. Bazen öyle şeylerle karşılaşyoruz ki kişi mobbing şikâyetinde bulunuyor, sonunda ortaya çıkan sonuç kişinin kendisinin mobbing uyguladığı, bu tarz şeylerle de karşılaşabiliyoruz.

Onun dışında, sendikalaşma oranını sormuştu, Vekilimiz ayrıldı ama ben tekrardan ifade edeyim. Memurlarda sendikalaşma oranı yüzde 65,44; erkekler de yüzde 72,23, kadınlarda yüzde 57,60. İşçi sendikalarında ise -işçilerde- sendikalaşma oranı totalde yüzde 14,40; erkeklerde 15,88, kadınlarda 10,55. İşçi sendikalarında sendikalaşma biraz daha düşük hatta ciddi manada düşük, sebebi de şu: İş yeri bazlı çalışıyorsunuz, her iş yeri için ayrı toplu iş sözleşmesi hazırlıyorsunuz ve iş yeri işletme düzeyine göre oransal olarak yüzde 50'yi geçemediğiniz zaman toplu iş sözleşmesi imzalamıyorsunuz, onların etkileri var.

Diğer bir husus, bordro konusu.

Kıymetli meslektaşım, teşekkür ederim, mali müşavir olarak da bizleri Mecliste temsil ediyorsunuz. Meslek anlamında, temsil noktasında bizim mesleğimizdekiler biraz geri planda kalıyor maalesef; mali müşavirlik noktasında meslektaşlarıma yönelik de daha fazla çalışma bekliyoruz sizlerden.

Nagehan Hanım'a sordunuz ama benim orada bir şey aklıma geldi, onunla ilgili bir cevap vermek istiyorum, bordroyla alakalı. 15 Nisanda SGK mevzuatında bir değişiklik oldu. Normalde bir kişi hastalandığı zaman ya da geçici iş göremezlik ödeneği ödenirken yatarak tedavide 1/2, ayakta tedavide 2/3 oranında ödeme yapılıyor. Daha önce, geriye dönük üç aylık prime esas kazancı ve primi bölünerek yapılıyordu; şimdi, geriye dönük bir yıllık, on iki aylık dönem içerisinde ortalamasına... Yani onun için de doksan gün aranıyor. Ancak şöyle bir kıstas getirildi: Ödeme yapılırken geriye dönük bir yıl içerisinde 180 gün primi yoksa, asgari ücretin 2 katına kadar ödeme yapılabilir yani 7.254 TL brüte kadar yapılabilir, ücreti o şekilde baz alıyor. Beyaz yakalı kadınlarımızı düşündüğümüz zaman, eğer ücreti 10 bin TL brüt alan bir kişi -bu dönemde de kısa çalışma, başka bir şey olabilir- bunlardan dolayı 180 gün primi bulamadığı zaman 7.254'e takılıyor, bundan sonraki süreç için daha az ücret alacak ve aynı şekilde, şu an, halihazırda kısa çalışmaya dayalı geriye dönük primi 180 günü bulmayanlarda da hastalık ödemesinde...

HABİBE ÖÇAL (Kahramanmaraş) – Sadece kadınlara yönelik mi?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Yok, herkese ama doğum yapan kadınlar hani süre anlamında dört aya yakın bir süre ücret alıyor yani SGK tarafından karşılanıyor ya, onların biraz kaybı daha fazla oluyor 15 Nisandan sonra. Artı bu kısa çalışma süreçlerinden ya da ücretsiz izinden vesaire kaynaklı yine ileriye dönük baktığımız zaman geriye dönük on iki ay aradıkları zaman bulunamadığı için ücreti yüksekse onda da hak kaybı olacak. Burada şöyle bir şey talep ediyorum: Geçmiş çalışmalarına, geçmiş ücretlerine bakılabilir. Eğer kişinin geçmiş ücretleri de yüksekse çünkü bu suistimal edildiği için böyle bir sınır getirildi ancak kişinin geriye dönük çalışmasına bakılıp ücretlerine bakılıp oradaki prime esas kazançları baz alınarak bu kıstas olarak konulup hakkaniyet olarak ödenmesi gerektiğini düşünüyorum öneri olarak.

Esin Hanım, kim söylemişti ama Sayın Vekilim, biri söylemişti.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Oradaydı, buraya geldi Esin Hanım.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Kadınlarla alakalı yine siz mi söylemişsiniz. Evet, ben kadının annelik bağını orada...

ESİN KARA (Konya) – Eleştirmedim ben de.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Evet, özellikle erken çocukluk döneminde kadın ve çocuk bağının çok güçlü olduğunu, daha da güçlendirilmesi gerektiğini... Çocuğun ne kadar çok anneye ihtiyacı olduğu annenin de aynı şekilde çocuğa ihtiyacı var Kur'an-ı Kerim’de de “İki yıl çocuklarını emzirirler.” diyor, o noktada özellikle iki yılın ben çok daha kıymetli olduğunu, anne ile çocuk ilişkisi açısından tekrardan vurgulamak istiyorum. Ama bir kadının çocuğu iki yıl, beş yıllı alakalı değil ömür boyu süren bir sürecimiz var. Orada da yine babalara da...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Sayın Zengin....

HAK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN KOMİTESİ BAŞKANI FATMA ZENGİN – Bitirdim zaten.

Teşekkürler, sağ olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Sayın Zengin’e teşekkür ediyorum.

TÜRK-İŞ Kadın İşleri Bürosu Müdürü Güldane Karslıoğlu, buyurun lütfen.

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Teşekkür ediyorum.

Bana gelen ilk soru Hacı Ahmet Özdemir Bey’dendi. “Protokolle ilgili bu iş uzar, dalların budaklanırsa çok iyi olmaz.” dedi. Doğrudur, olabilir ama biz birtakım kuruluşlarla protokol imzalayarak çeşitli faaliyetler yapıyoruz eğitim faaliyetleri mesela. Bu yıl AFAD’la bir protokol imzalandı ve bu doğrultuda biz takvimimize afetlerle ilgili bir farkındalık eğitimi yerleştirdik ve biz bu protokolü imzalamasaydık belki bu yılki programımızda afet farkındalığı gibi bir eğitim yer almayacaktı. Bazen bizim gücümüz yetmeyebiliyor bazı şeyleri yapmaya ama bir zorunluluk olarak getirildiği zaman bunu yapmak daha da kolaylaşıyor, ben bu anlamda destek sağlayacağını düşünmüştüm. Bir de farkındalık şöyle olabilir diye düşündük: Bunun reklamı yapılabilir yani imza aşamasında bu görsel basına yansıtılırsa genelde işte bakanlar ile bizim başkanlarımız bir araya gelerek bir imza töreni yapıyorlar ve bu da basının dikkatini çekiyor. Bu anlamda da şiddetle ilgili yaptığımız faaliyetler ne kadar çok basında duyulursa o kadar dikkat çekeriz diye düşündüm, önerimin kaynağı buydu.

Onun dışında, bana bir soru daha yöneltmişsiniz, “Pandemideki şiddet artışını siz mi tahmin ettiniz?” diye. Yok, ben tahmin etmedim ama sivil toplum kuruluşları var, özellikle kadına yönelik şiddetle ilgili istatistikleri kendi imkânlarıyla tutan çünkü bununla ilgili TÜİK ya da devletin herhangi bir kurumu herhangi bir veri kaydedemiyor. Yani işin doğası da gereği kadınlar zaten kendi içlerinde, aile içerisinde tutmayı tercih edebiliyorlar ama işte polise yansıyan birtakım şikâyetler veya onların kendi imkânlarıyla, kendi kaynaklarıyla topladığı verileri ben orada paylaştım, pandemi döneminde böyle bir artış olduğunu gözlemlemişler. Sanırım zaten sivil toplum kuruluşlarını da buraya çağırıp dinleyeceğiniz için aynı bilgileri sizinle paylaşacaklar ya da dinlediniz.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Dinledik.

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Onun dışında, kadın sendikalaşma oranlarını Fatma Hanım söyledi, tekrar etmeye gerek yok.

TÜRK-İŞ bünyesinde de ne yazık ki bizim kadın üye sayımız erkek üye sayımıza göre çok az, yüzde 20 ile yüzde 25 arasında değiştiğini söylemek mümkün.

Bu verilerle ilgili de ben sizinle bir bilgi paylaşmak istiyorum, mutlaka bilginiz de olabilir. Çalışma Bakanlığı istatistikleri yayımlanıyor ocak ve temmuz aylarında, sendikalaşma oranlarını biz oralardan temin ediyoruz ancak cinsiyete dayalı bir bilgi paylaşılmıyor. Şöyle paylaşıyor: İl, il yani “Çorum ilinde şu kadar kadın sendika üyesi var, bu kadar erkek sendika üyesi var.” ama oradaki kadınlar hangi sendikaya üye, hangi iş kolunda, bu bilgi yok. Biz istiyoruz ki -böyle bir talebimiz var, her fırsatta dile getiriyoruz- lütfen sendika bazında da iş kolu bazında da kadın ve erkek ayrımı yapılsın. Mutlaka Bakanlık kendi bünyesinde bunu yapıyordur diye tahmin ediyoruz. Bu bizim iş kolu bazında da gelişimi takip etmemiz açısından çok faydalı olacaktır.

Onun dışında, mobbinge ilgili 2 milletvekilimiz sorularını sordular, “Biz nasıl mücadele ediyoruz?” diye. Bizim en önemli mücadele aracımız toplu iş sözleşmeleri. Doğal olarak biz... Bu arada ben yüksek lisans tezimi mobbinge ilgili hazırlamıştım. Ben bu çalışmaya başladığımda yıl 2009’du, 2009’dan 2021’e baktığımız zaman o gün kimse mobbingi duymamışken -yani mobbing ne falan, söyleyemiyordu insanlar bunu- bugün herkes mobbinge ilgili bilgi sahibi. Bu çok...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Bunu genellemeneniz iyi olur, tabii, yani o dönemde arkadaşlarımızın birçoğu mobbing çalışmıştır. Genellemenen, bakın, bir kısmı bilmiyor olabilir.

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Yok yani genelleme derken geldiğimiz noktadaki gelişimi ben tarif etmek adına böyle bir örnek verdim. O gün de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda mobbinge ilgili çalışmalar başlamıştı. Ben de tez çalışmamı yürüttüğüm için...

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Ben KEFEK’in kurucularından biriyim.

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Evet, biliyorum, ben de gelip orada çalışmaları takip etmiştim. Daha sonrasında o Komisyon aracılığıyla Mobbinge Mücadele Kurulu kuruldu, o kurulda teknik komitede ben yer aldım ve çalışmaları birlikte yürüttük. Çok faydalı çalışmalar yapıldı, özellikle kamu sektöründeki -sayı, rakam aklımda değil ama- eğiticinin eğitimleri verildi yani kolay olmadı o günden bugüne kadar yapılan farkındalık çalışmalarıyla eğitimlerle biz bugüne geldik ama yine de -Leyla Hanım da söyledi- ispat sorunu var mobbingde. Yani mahkemeye gittiğiniz zaman bunu ispat etmek çok zor, orada bir değişiklik olmadı, hâlâ aynı, mevzuatta bir değişikliğimiz yok. Borçlar Kanunu’na girdi, bu güzel bir gelişmeydi ama biz isterdik ki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda da bununla ilgili daha detaylı bir bilgi olsaydı bu mahkeme sürecinde bizim elimiz kolaylaşırdı ama umarım ilerleyen süreçlerde böyle gelişmeler de görürüz.

Onun dışında mobbinge ilgili biz neler yapıyoruz? Biz de hukuki destek veriyoruz bize başvuran mobbing mağduru üyelerimize, sendikalarımızı bu konuda bilgilendiriyoruz. Yine eğitimlerimizde hep mobbing konusu yer alıyor, mutlaka ne olduğunu anlatmaya çalışıyoruz. Bir de bu çalışmalar sırasında şöyle bir şey vardı, ben ta 2009 yılında da bu Mücadele Kurulunda da hep bunu dillendirmiştim. Örneğin Çapa Tıp Fakültesinin Adli Tıp Kurumunda uğradığınız mobbing nedeniyle psikolojiniz bozuluyor, siz psikolojik bir tedaviye başlıyorsunuz, sizi buraya yönlendiriyorlar ve sizin uğradığınız psikolojik şiddetten dolayı mı psikolojinizin bozulduğu, yoksa zaten psikolojinizin başka bir nedenden mi bozulduğu gibi ya da işte eşinizle kavga ettiğiniz için mi psikolojinizin bozulduğu gibi bir tespit yapılabilir. Biz Komisyonunda böyle bir çalışma yapmıştık ve benim çok dikkatimi çekmişti, ben bunu kendi tezimde de yazmıştım. Her fırsatta bunu dillendiriyorum, bunun üzerine çok gidilemedi ya da gidilmedi, bilemiyorum ama Adli Tıp Kurumlarında eğer bir yerde yapılıyorsa bu bütün Adli Tıp Kurumlarına yayılabilir ve mahkemeler kişileri bu Adli Tıp Kurumlarına giderek raporu alması yönünde teşvik edebilir ve davalarda sonuç almak konusunda işini kolaylaştırır diye düşünüyorum.

Onun dışında annelik ve doğum izinleriyle ilgili birkaç bilgi paylaşmak istiyorum.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Birazcık hızlanabilirsek...

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Tabii.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin yani analık sonrası işte o analık parasının alınamamasıyla ilgili mağduriyet şurada da yaşanıyor kadınlarla ilgili. Doğum sonrası izinler çeşitlendirildi. Evet, bu çok güzel bir gelişme, kadınlar yarım çalışma yapabiliyorlar çocuk sayısına göre 60 ve işte 120 arasında, 180 arasında ancak burada da emekli oldukları zaman yaşayacakları bir mağduriyet söz konusu oluyor. Onların prim günleri yani yarım çalışma yapan bir kadın doğal olarak bir erkeğe göre, aynı sürede iş başlangıcı yaptığı bir erkeğe göre daha uzun yıllar çalışmak zorunda kalıyor primlerini doldurmak için. Buradaki mağduriyet de giderilmeli, eğer biz nüfusumuzu artırmayı hedefliyorsak bunu teşvik etmek için bu doğum izinleriyle ilgili ne kadar çok kolaylaştırma yapabilirsek o kadar iyi olur, elimiz güçlenir.

Onun dışında, yine kamu ve özel sektör farkından bahsetmiştim ben. İki yıla kadar kadınlar çocuklarını emzirsinler, bu bilim adamları tarafından da tavsiye edilen, doktorlar tarafından da tavsiye edilen bir uygulama ama özel sektörde 4857 sayılı Kanun’da süt izni bir yaşına kadar günde bir buçuk saat. Yani, şöyle kendimden örnek vereyim: Ben Yaşamkent’te oturuyorum, yedi yaşında bir oğlum var, ben de bu süreçten geçtim. Benim, Yaşamkent’ten Kızılay’daki iş yerime gitmem en iyi ihtimalle yarım saat; bir buçuk saat erken bile çıksam günlük sekiz saat, mesaimden düşseniz bu bir buçuk saati ben çocuğumu bir yaşına kadar sağlıklı sürelerle, o üç saatlik belirtilen sürelerle emziremem. Yani, bu imkân bana verilmiyor; ya çalışacağım ya da ücretsiz alacağım. Ücretsiz izin hakkım da altı ay. Yani ben çocuğuma analık izinlerimi kullanarak yıllık, iznimi kullanarak maksimum bir yaşına kadar bakabilirim. Yani evde kalıp, çalışmayıp çocuğumu kendim bire bir büyütmeyi tercih edersem. Ama ben bir devlet memuru olsaydım ve yine çocuğuma bire bir bakmayı tercih etseydim bu, çocuğumu iki yaşına getirene kadar olacaktı ve iki yaşında da çocuğumu kreşe verip işime devam edebilecektim. Şimdi, memur arkadaşımın benim farkım nedir?

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Onun da sonrasında oluşan çok ciddi bir komplikasyonu var. Yani biz çalıştık.

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Evet bu işveren tarafından eleştirilen bir konu. Kadın istihdamın azalacağı düşünüldüğü için hep reddedilen bir konu.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Evet, kadın istihdamı, maalesef...

TÜRK-İŞ KONFEDERASYONU KADIN İŞÇİLER BÜROSU MÜDÜRÜ GÜLDANE KARSLIOĞLU – Ama hani hep eşit haklar dediğimiz noktada biz bu eşitliği sağlasak yasada, zaten kullanan kullanacak. Kullanamayan kullanmayacak. Yani, en azından biz söylemlerde “Kadınlarımızı haklarda eşitledik.” diyebileceğiz. Bu çok güzel bir uygulama ve gerçekten aile yaşamını... İnsanlar çocuk yapamıyor günümüzde, maddi kısıtları bir kenara bıraktık, şöyle düşünüyor kadınlar: Ben çocuk yapacağım, bakıcı tutacağım, zaten maaşının yarısı bakıcıya gidecek, “Al, ben çocuğa bakamadım, bir de sen bak.” diyeceğim. Yani kafası karışıyor. Genç evlilere bakın, o çocuk yapma yaşları giderek artıyor, iki çocuk, üç çocuk yapmak zorlaşıyor, bir çocukla kalıyorlar. Bunları kolaylaştırmazsak bu nüfus artışını sağlayabileceğimizi ben çok düşünmüyorum açıkçası.

Teşekkürler.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Peki, ben teşekkür ediyorum.

Sayın Güldane Karşlıoğlu, teşekkürler.

MEMUR-SEN Kadınlar Komisyonu Başkanı Sıdika Aydın.

Sayın Aydın, buyurun lütfen.

MEMUR-SEN KONFEDERASYONU KADINLAR KOMİSYONU BAŞKANI SIDIKA AYDIN

– Sayın Başkanım, sizin bir cevabınız olmuştu, bana da bir açıklama zarureti doğdu bu durumda. Hatırlarsanız, ben ilk sunuma başlarken şunu söylemiştim: “Bu Komisyonu çok önemsiyoruz ve çok değerli buluyoruz.” Çünkü toplumsal uzlaşa ve sosyal diyalog kapsamında bir toplantı bu. Bu yüzden de çok kıymetli. Biz kamu görevlisi olarak bu konunun öznesiyiz. O yüzden de az önce Vekilimizin söylediği gibi “Müdahil olabilmek için elbette ki sesimizi çıkarmamız gerekiyor.”

İstanbul Sözleşmesi, son on yıldır, biliyorsunuz, tartışma zemininde, her toplumun her kesiminde tartışma zeminindeydi. Biz 2017’den beri taraf olduğumuzu söyledik ve “İstanbul Sözleşmesi feshedilmelidir.” dedik. Biz “Sözleşme yaşatır.” demedik “Aile yaşatır.” dedik. “Eğer çocuğu, erkeği, babayı, kadını korumak istiyorsan önce aileyi korumalısın.” dedik. Bu bağlamda da biz dedik ki, gerek akademisyenler gerek üniversiteler gerek sivil toplum örgütleri, her kesimle birlikte mutlaka siyasi kanadın da, bürokrasi kanadının da birlikte ortak bir zemin, ortak bir söylem, ortak bir eylem geliştirmesi için bir araya gelmesi lazım. Bakın, bugün mesela bu toplantıda çok kıymetli bir şey oldu, sadece bir araya gelinmedi, birlikte iş yapabilme gücünü de biz göstermiş olduk. Bu bağlamda biz diyoruz ki: Sivil toplum örgütlerinin, sendikaların kanatlarıyla mutlaka siyaset ve bürokratlar, gerek -diyelim ki- Ulusal Eylem Planı öncesi veya kadına şiddetle mücadele strateji belgelerinde, öncesinde de mutlaka uzlaşa kapısının açık olması ve diyalogların artması babında bir açıklama yapmışım. Yoksa bugünkü bu toplantının çok kıymetli olduğunu ve... Ben teşekkürlerimi de zaten cümlemin başında iletmıştim Sayın Başkanım.

Vekilimiz şöyle dedi, çocuğu öncelikle ilgili bir cümle kurdunuz. Biz gerçekten de çocuğa şiddetin öncelenmesini önemsiyoruz. Neden? Çünkü şiddet öğrenilen bir olgudur ve çocukluktan gelen, şahit olduğu gerek de maruz kaldığı şiddet onun ileriki yaşlarına da tekabül ediyor. Bu bağlamda da çocuğa şiddeti mutlaka şiddetin kapsamında önceliyoruz. 6284’le ilgili vekillerimizin hani...

Bu arada fotoğraflamanıza teşekkür ediyorum, gerçekten bizim sunumumuzu iyi fotoğraflamışsınız Sayın Vekilim, çok teşekkür ederim, sağ olun.

6284’le ilgili biz şunu söylüyoruz: İddia edilmeli dedik, evet, neden? Çünkü şiddetle mücadelede, merkez mevzuatın Türk Ceza Kanunu olması gerektiğini düşünüyoruz. Türk Ceza Kanunu’nun, 6284 sayılı Kanun’un da aileyi ve kadını güçlendirecek bir fotoğrafı olmalı diyoruz. Bakın, orada yine 6284’le ilgili bizim çalışmamıza, orada açıklamamıza neden ilga edilmeli? Gerekçelerinde, aileyi korumaya dönük hiçbir hüküm içermemektedir. 6284 sayılı Kanun... Uygulama hatalarından söz ettiniz ama içerdiği muğlak ve ucu açık tanımlar ve hükümler yönüyle sorunludur, malumdür. Bu yüzden de hukukun temel ilkelerine çok sayıda aykırılıklar taşımaktadır. Ulusal mevzuat sıfatıyla da doğrudan hukuk uygulamasına dönük olduğu için etkinlik olarak İstanbul Sözleşmesi’nin önüne geçmiş durumdadır. Bu bağlamda da biz diyoruz ki Türk Ceza Kanunu’na gerekli eklemeler ve eklentiler yapılarak bu sıkıntılı süreçler giderilebilir, önlemler alınabilir. Zaten bizim bir Ceza Kanunu’muz var. Ama biz şunu da söylüyoruz: Şiddete eylemle mücadele elbet yapmalıyız ama aslında mücadelemizin asıl noktası şiddete eğilimin mücadelesi olmalıdır. Bu yüzden de zaten biz kök sebeplere veya arka planlara değinmiyoruz. Gerçekten de yoksulluk ve işsizlik veya eğitimsizlik, hukuktaki boşluklar, bağımlılıklar, yine medya. Bakın, gündüz kuşağıyla kadın profilinin şiddeti görmesi ve onu olağanlaştırmamız, bizim her dizide gördüğümüz, diyelim ki bir LGBT fotoğrafının veya herhangi bir şekilde cinsel yönelimle ilgili bir fotoğrafın verilmesi, bunun sıradanlaştırılması... Bunun arka planını irdeleyerek bir çözüm getirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Şiddetle mücadeleyi de yapıyorsak eğer mutlaka kolluk kuvvetleriyle birlikte

her kesimde hayvana, insana, merkezi insan olmak üzere erkeğe, çocuğa, canlıya, her türlü şiddete karşı mücadele eylem planımızda olmalı. Bizim yine MEMUR-SEN olarak bu diyalogların geliştirileceği ortamların oluşması için elbette ki talebimiz olacak.

Toplu sözleşme süreçlerinde yine bu... Ben diğer konulara, mevzulara çok girmek istemiyorum, arkadaşlar zaten girdi, çok daha vaktinizi aldık, hepimiz de yorulduk, sizler de yoruldunuz sabahdan beri

Toplu sözleşmede yine taleplerimiz; kadının güçlendirilmesiyle ilgili taleplerimizi biz dile getiriyoruz, kadın kamu görevlileriyle ilgili sendikacılık alanında zaten ben şöyle düşünüyorum; sendika eğer... Bu, bilinçlendirme aparatıdır aynı zamanda kadının güçlenmesi. Kadını ve aileyi güçlendirecek aparatlardan biri de sendikalarıdır. Mobbing raporumuzla ilgili bizim halef selef olduğumuz ve bize gerçekten de MEMUR-SEN nezdinde çok emek vermiş Kıymetli Vekilimiz, AK PARTİ Kahramanmaraş Milletvekilimizin kendisinin de işin içinde olduğu mobbing raporumuz var. O raporumuzda da şu sonucun biz orada farkına vardık, dedik ki: Mobbinge ilgili farkındalık eksikliğimiz var. İkincisi de çözüm mekanizmalarımızın yetersizliği var dedik ve toplu sözleşme taleplerimizden biri de zaten her kurumda mutlaka mobbing birimlerinin kurulması talebimizdi diye düşünüyorum.

Kadın üyeye ilgili bizim özellikle eğitim ve sağlık sektöründe ciddi anlamda yüzde 70'i geçen kadın üyelerimiz var, eğitim sektöründe yüzde 50, sağlık sektöründe yüzde 70, yine Diyanet-Sen hizmet kollarımızdan biri. Sendikalaşma oranında var olan üyelerinin yüzde 80'e yakın kadın üyedir. Biz üye yapmayla ilgili elbette ki zorlanabiliyoruz. Neden? Çünkü aynı zamanda kadının kendi iş, aile uyumu içinde bocaladığı bir çalışma hayatı var ama kamuda KPSS mezunlarına baktığınız zaman çoğu kadın, işte üniversite mezunlarına baktığınızda çoğu kadın. Çalışma hayatı kadına doğru evrilen bir sistemdi. Kadın üyelerinin sayısının artması yönünde de bizim çalışmalarımız oluyor. Türkiye'nin 81 ilinde teşkilatlanma yönünde temelini bir önceki başkanlarımızın attığı, bizim de üzerine şu an kat çıkmaya çalıştığımız teşkilatlanma çalışmalarımız var. Şube yönetimlerimizde kadınlarımız var, şube başkanlarımız kadınlar var. Evet, ama siz Değerli Başkanımızın bahsettiği bir genel merkez yönetimlerimize, belki yönetimlerde kadın eksikliğimiz var ama bunun için de ne yapmamız lazım? Kesinlikle bizim mücadeleye devam etmemiz lazım. Biz kota ve kontenjan taraftarı değiliz, sendikal zemin aynı zamanda bir mücadele zeminidir, ayrıcalık tanınmasına gerek yoktur, diğerleri gibi, sahada nasıl çalışıyorsa erkekler biz kadınlar da aynı şekilde sahada çalışarak hem kendi gücümüzü de hem örgütlülüğümüzü de artırmalıyız diye düşünüyorum.

Çok teşekkür ederim.

Sözü çok fazla uzatmak istemiyorum. Toplantımızın hayırlara vesile olmasını diliyorum, emekliliğiniz için minnettarız.

Sağ olun, var olun.

BAŞKAN ÖZNUR ÇALIK – Sayın Aydın, çok teşekkür ediyorum.

Çok önemli bir alanda istişare etmekten, bilgileri paylaşmaktan bizler de çok büyük memnuniyet duyuyoruz. Sadece istişare ederken Komisyonda kısıtlı on dakikayı değil, biz tüm zamanlarımızı sizlere veriyoruz. Şehirlerimizde, illerimizde her birinizin ayrı ayrı birimlerinle görüşmelerimizi devam ettiriyoruz. Özellikle alanda, kamuda çalışan memurlarımızın ya da hem kamu hem özel sektörde çalışan işçilerimizin haklarını, hukuklarını korumak için de elimizden gelen -yirmi yıllık iktidarımız süresince de- mücadeleyi verdik ve bu konuda da Sayın Cumhurbaşkanımızın iradesini çok net hepiniz

biliyorsunuz ve istişareye de sonuna kadar açık olduğumuzu, toplu sözleşme görüşmelerinin dışında da diyaloglarımızla, isteyenin istediği zaman ziyaret edebileceği -hem genel merkezler düzeyinde hem de Meclis düzeyinde- imkânlarınızın, imkânlarımızın olduğunu iletmek ve paylaşmak isterim.

Bugün emekçi kadınların çok kıymetli sözcülerini dinledik ve bu mücadelede hep beraber, ortakça mücadele etmemiz gerektiği kanaatindeyim. Toplantılarımızı biz başlatırken ilk kez kadın ve şiddetin yan yana gelmesini hiç kimse arzu etmiyor. Çocuk ve şiddetin yan yana gelmesine de hiç kimse asla müsaade etmiyor. Aile ve şiddetin de yan yana... Yani şiddeti hangi canlının yanına koyarsanız o bizi çok üzüyor. Bugün Meclisimizde hayvan hakları görüşmeleri yapılıyor ve bunu konuşurken insanımızın bir engelliye yapılan şiddeti, bir yaşlıya yapılan şiddeti, bir çocuğa yapılan, bir kadına yapılan şiddeti hiçbirimizin doğru bulma, mazur gösterme, meşru gösterme hakkı yok ve bu hak hiçbirimizde olmadığı gibi, bunu önlemek için de hepimizin ortak mücadelesinin var olduğunu, olması gerektiğini de altını çizerek söylemek isterim. Özellikle “Kadını güçlendirmek gerekiyor.” cümlelerinizin altını hep birlikte doldurmak için mücadele ediyoruz. Kadını güçlendireceğiz ama eşitsiz güç ilişkilerinde şiddete maruz kalan, güçsüz olan, fiziki güçsüzlüğü olan kadının maruz kaldığı şiddeti de görmemezlikten gelemeyiz. Biz kadına yönelik şiddetin bir insan hakkı ihlali olduğunu düşünüyoruz. Dolayısıyla, bu insan eğer erkekse erkeğe yönelik şiddetle mücadele için elimizden gelen tüm gayreti ve çabayı sarf ediyoruz. 6284’te zaten şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadın, çocuk, tüm aile bireyleri... Bu yasa çıkarken ailenin içerisinde mağduru tarif edilirken kadın, fail tarif edilirken erkek denmemiş. Dolayısıyla, ailenin içerisinde şiddete maruz kalan kadın da olabilir, erkek de olabilir, çocuk da olabilir ve gelin olabilir, kaynanam olabilir, koca olabilir, kadın olabilir. Dolayısıyla mağdurun korunması hepimizin önceliği, biz her zaman ve her daim mağdurun yanındayız. Bu mağduriyeti yaşayan hangi kişiye, hangi bireye, hangi insansa onun şiddete maruz kalmaması için hep birlikte mücadele etmemiz gerekir. Bugün tüm dünya verileri, Türkiye verileri de bunu söylüyor, bugün baktığımızda bu konuda en fazla mağduriyeti yaşayan bireyler kadınlar. Dolayısıyla, kadınlarımızla ilgili, bu konuda, şiddetle mücadele konusunda ortak tavrı ve kararlılığı ortaya koymamız gerekir. Tek tek ağaçları görürken ormanı da görmemiz lazım, biz ormandan hareket ediyoruz. Ormanı görüyoruz, bütüncül bir bakışımız var, şiddetin tamamına “Hayır.” diyoruz. Şiddete sıfır tolerans, şiddetin tamamına sıfır tolerans.

Sizin de söylediğiniz gibi, Sayın Aydın’ın söylediği gibi, terör mağduru yığınla kızımız var, 13 yaşında, 15 yaşında dağa kaçırılan, maalesef her türlü istismara açık evlatlarımız var. Bugün vatan uğruna şehit olan ve evlat acısı çeken şehit annelerimizin yaşadığı mağduriyet var ve bugün, evlat nöbetinde olan ve kadına yönelik şiddetin en önemli göstergelerinden biri olan, Diyarbakır annelerimiz var ve biz onların yanındayız, çok güçlü bir şekilde yanındayız. Dolayısıyla, şiddet nereden geliyorsa gelsin, hangi taraftan geliyorsa gelsin, kadına yönelik şiddetin affedilebilme imkânı yok, tolerans gösterilebilme imkânı yok ve bu şiddetin sebeplerini ortadan kaldırmak için de en önemli ayağın eğitim olduğunu düşünüyoruz. Eğitimin ilk ayağının aile olduğunu hepimiz biliyoruz, en iyi öğretmenin de anne-baba olduğunu biliyoruz. Öğrenilmiş çaresizlikler içerisinde olmamak için ailemizin güçlendirilmesi, kadının güçlendirilmesi ve bu anlamda toplumun güçlendirilmesini de önemli görüyoruz. Terör örgütlerinin mağdur ettiği evlatlar, dağa kaçırılan kız çocukları -ki şu an rakamlar çok düşmüş vaziyette, binlerce kere şükürler olsun- bunların da şiddetle mücadelenin başka bir ayağı olduğunu ifade etmem gerekir.

Kök sebeplere inmek konusunda da biz sadece kadına yönelik şiddette mücadelede Aile Bakanımızı davet etmedik, koordinatör bakanlık. Bu konuda mücadelemizin ortak bir mücadele olduğunu, bu vesileyle Aile Bakanlığıyla birlikte İçişleri Bakanlığını, Adalet Bakanlığını ve Millî Eğitim Bakanlığını davet ettik, tüm kurum ve kuruluşları; Diyaneti davet ettik, YÖK’ü davet ettik, yüksek yargıyı, medyayı, akademisyenlerimizi ve sivil toplum örgütlerimizi davet ettik. Dolayısıyla, ortada bir gerçek var ve bu

gerçeği yok sayarak devam etmemiz mümkün değil. Ortada, kadına yönelik, spesifik olarak uygulanan bir şiddet var, bunu rakamlar gösteriyor, nicel rakamlar var, abartılı rakamların olduğunu biliyoruz ama gerçek rakamlara baktığımız zaman da hiç kimsenin gönlünün, yüreğinin kaldırmayacağı görüntüleri maalesef görüyoruz.

Medyanın sorumluluğu konusunda bütün arkadaşlarımıza katılıyorum. Her alanda medyanın da sorunlu değil, sorumlu medya anlayışını hissettirmeleri lazım, çalışmaları lazım ve verilen subliminal mesajlar kadar direkt mesajlarda da aileyi bozan ya da öğretilen görüntülerin var olduğunu maalesef medyayı dinlediğimizde de, onlara da eleştirilerimizi getirdiğimizde de ifade ettik ve söyledik.

Son cümlelerim: Hepinizin genel başkanlarına teşekkür ediyorum. Yönetim kademelerindeki temsilin artmasını temenni ediyorum ve sizden evvelki sosyal kesimi dinlediğimizde onlara da söyledim, kadın sivil toplum örgütlerini dinlediğimizde de, kendini “feminist” olarak nitelendiren sivil toplum örgütlerine de şunu söyledim: Hayatım boyunca hiçbir zaman feminist olmadım, olmayı da düşünmüyorum. Biz insanı seviyoruz; yaratılanı seviyoruz Yaradan’dan ötürü, bütün insanları seviyoruz ve insan haklarını evrensel hak olarak görüyoruz. İnsan hakkı ihlali yapılan çok önemli bir alanı gelen sivil toplum örgütleriyle de sabah ki sosyal taraflarla da paylaştım. Çok önemli bir insan hakkı ihlali olan öncelikle kadının kendi içerisinde kadınla eşitlenmesi gerektiğini vurguladık. Yıllarca Türkiye’de kadın ile kadın arasında eşitsizlik vardı. Başı açık kadın, başı kapalı kadınla eşit değildi, yıllarca. “Her şeyin, her sorunun başı eğitim.” derken kız çocuklarımızın elindeki eğitim hakkını ellerinden aldık, okula göndermedik, gönderemedik. Bırakın Türkiye Büyük Millet Meclisinde başı kapalı kadının temsili, liseye, üniversiteye, herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda çalışmasına asla müsaade edilmedi ve bu insan hakları ihlalinin ortadan kaldırmak bizlere nasip oldu ama “kadın hakları” diye savunuculuk yapan birçok sivil inisiyatif maalesef başörtülü kadınlarımızın hakkını aramaya geldiğinde uluslararası kuruluşlar da dâhil olmak üzere, CEDAW Komitesi dâhil olmak üzere hiçbir tanesinden tek bir hareket görmedik. Bu mücadeleyi ortak verdik ve kadının kadınla eşitlenmesini öncelikle sağladık. Şimdi kadının erkekle hukuk önünde, fırsatlar önünde eşitlenmesi için ortak mücadelemizi yapmamız lazım.

Özellikle 28 Şubat döneminde kadınların yaşamış olduğu hem psikolojik hem fiziksel hem ekonomik şiddetin tahribatının çok büyük olduğunu biliyoruz. Bu vesileyle, başta kadınlarımız olmak üzere, o dönemde mağduriyet yaşayan bütün insanların, kardeşlerimizin, hepsinin hakkının iadesi için önergeye çalışan, önergeyi veren, Meclisten geçirilmesine vesile olan ve Cumhurbaşkanımızla bu konuda görüşmeler yaparak Grup Başkan Vekillerimizle süreci çalışan kişi olarak -o dönem MEMUR-SEN Başkanı Ahmet Gündoğdu ve HAK-İŞ Başkanımız Salim Uslu’yla çok kıymetli çalışmalar yaptık birlikte- önemli hak ihlallerinin iadesi için -psikolojileri iade edemezdik, duyguları iade edemezdik, yüreklerinde yaşadıkları acıları iade edemezdik ama hiç olmazsa maddi kayıplarının ortadan kaldırılması için- çok önemli bir mücadele verdik ve Sayın Cumhurbaşkanımızın destekleriyle bunu çıkardık.

En son, MEMUR-SEN’in 12 milyon imza toplaması takdire şayan bir adım ve bu iradeyi ortaya koymak Sayın Cumhurbaşkanımıza, bizlere nasip oldu. O dönemde bu imza kampanyasını başlatarak kadının kadınla eşitlenmesi için tüm Türkiye’de seferberlik yapmasını ve Ali Yalçın’ın Başkanlığı döneminde de imzaları aktif hâle getirmesini çok önemli, çok kıymetli görüyorum.

Bütün Başkanlarıma, TÜRK-İŞ Başkanına, HAK-İŞ Başkanına, MEMUR-SEN’imize, KAMU-SEN’imize ve onlarla birlikte gelen bütün katılımcı arkadaşlarımıza canıgönülden teşekkür ediyorum. Bu ülke bizim ve bütün insanların haklarından hepimiz sorumluyuz. Bir nehrin kenarında kaybolan koyunun hesabının sorulacağı makamlardayız. O yüzden, bütün mağdur olan kişilere yönelik çalışmalarımız devam edecek.

Ben bütün katılımcılara teşekkür ediyorum, kıymetli milletvekillerimize, uzmanlarımıza, basın mensubu arkadaşlarımıza canıgönülden teşekkür ediyorum.

Toplantıyı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 17.23

