

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU

KADIN İSTİHDAMININ ARTTIRILMASI, KADIN

GİRİŞİMCİLİĞİNİN, KOOPERATİFÇİLİĞİNİN

GÜÇLENDİRİLMESİ VE DESTEKLENMESİ

KAPSAMINDA MEVCUT SORUNLARIN TESPİTİ

VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİNİN BELİRLENMESİ

ALT KOMİSYONU

TUTANAKLARI



12 Mayıs 2022 Perşembe



KONU

- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi temsilcilerinin sunumu
- Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Türkiye Ofisi temsilcilerinin sunumu
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye Ofisi temsilcisinin sunumu

12 Mayıs 2022 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 14.38

BAŞKAN: Çiğdem ERDOĞAN ATABEK (Sakarya)

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK –Komisyonumunuz değerli üyeleri, sayın basın mensupları, kıymetli konuklar; hepiniz hoş geldiniz, hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Toplantı yeter sayımız vardır, Komisyonumuzun 27’nci Yasama Dönemi Beşinci Yasama Yılıının 8’inci Toplantısını açıyorum.

Değerli üyelerimiz, kıymetli katılımcılar; kadın istihdamının artırılması, kadın girişimciliğinin, kooperatifçiliğinin güçlendirilmesi ve desteklenmesi kapsamında mevcut sorunların tespiti ve çözüm önerilerinin belirlenmesi alanında bilgilenebilmek, genel çerçeveyi görebilmek ve bu suretle daha sağlıklı ilerleyebilmek adına bilgilendirme toplantılarına devam ediyoruz.

Türkiye Büyük Millet Meclisi çatısı altındaki çalışmalarımız kapsamında 7 toplantıya ev sahipliği yaptık. Toplantılarda ilgili bakanlıklar ve kurumlardan brifingler aldık, ayrıca kadın sivil toplum kuruluşları ve kooperatif birliklerini dinledik. Ardından hızlıca saha çalışmalarına başladık. Sakarya’da kadın kooperatiflerimize ziyaretler ve İstanbul’da kadın CEO’lar ve kadın dostu şirketlerin temsilcileriyle geniş katılımlı toplantılar düzenledik. Ziyaret ve toplantılarla sahadaki talep ve önerileri topladık. Benzeri toplantı ve ziyaretlerle güçlü diyalog ve iş birliği içinde çalışmalarımızı yürütmeye devam edeceğiz.

Bugünkü toplantımızda da konuyla ilgili uluslararası kuruluşların temsilcilerini dinleyeceğiz. Bu doğrultuda Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisinden Kıdemli Program Görevlisi Ebru Özberk Anlı ile Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Diyalog Yöneticisi Ayşe Emel Akalın’ı, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Türkiye Ofisinden Direktör Yardımcısı Sayın Zeliha Ünalı ile Toplumsal Cinsiyet Uzmanı Gözde Bingüler Eker’i, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Türkiye Ofisinden Toplumsal Cinsiyet Analisti Aslı Çoban’ı misafir ediyoruz.

Değerli üyelerimiz, kıymetli katılımcılar; kadın-erkek fırsat eşitliği, gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun tüm ülkelerin ortak bir sorunu olarak kabul edilmektedir. Bu husus, konuyla ilgili uluslararası kuruluşların da temel faaliyet alanını oluşturmakta ve bu kuruluşlarca yapılan çalışmalar küresel ve ulusal düzeyde önemli bir rehber vazifesi görmektedir. Tarihsel süreçte çalışma hayatına evrensel kuralların hâkim olması anlamında ciddi çalışmalar sürdüren ILO, iş ve meslek alanında ayrımcılık, eşit değerde iş için erkek ve kadınlar arasında ücret eşitliği, her nevi maden ocaklarında, yer altı işlerinde kadınların çalıştırılmaması, istihdam politikası, insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi konular hakkındaki sözleşmeleriyle de çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının evrensel kurallarının oluşturulmasına önemli katkılar sunmuştur.

Bu kapsamda sunumlarını yapmak ve sorularımızı cevaplamak üzere aramızda bulunan ILO Türkiye Ofisinden Kıdemli Program Görevlisi Sayın Ebru Özberk Anlı’ya iştiraklerinden dolayı çok teşekkür ediyor ve sözü kendilerine bırakıyorum.

Buyurun Sayın Anlı.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Sayın Başkan, sayın üyeler; davetiniz için kurumum adına ve kendi adıma çok teşekkür ediyorum. Son derece önemli bir alt komisyon ve çalışmaları. Biz de Uluslararası Çalışma Örgütü olarak elimizden gelen her türlü katkıyı vermekten memnuniyet duyacağımızı öncelikle belirtmek isterim.

Biz bu sunumu değerli meslektaşım Doktor Emel Akalın’la birlikte hazırladık ve aslında söylenecek çok şey var, alan çalışma hayatı olunca söylenebilecek, tartışılabilir çok şey var fakat düşündük ki Türkiye’de özellikle TÜİK’in bu konudaki verileri sizinle paylaşılmıştır, bununla ilgili veriler size sunulmuştur. Biz biraz daha kendi alanımızda, yine TÜİK verilerinden yararlanarak yaptığımız analizlerden, bu konudaki tavsiyelerden bahsetmek istiyoruz.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, bildiğiniz gibi, yüz yılı aşan bir geçmişi var; sosyal adalet, insan hakları ve çalışma haklarının yaygınlaştırılması, sağlanması amacıyla kurulan ve çalışan bir örgüt. Diğer uluslararası kuruluşlardan, Birleşmiş Milletler ya da başka uluslararası kuruluşlardan en temel farklılığı, kendisini kuran ve bugün, bütün karar mekanizmalarında devletlerin yanı sıra işçi ve işveren örgütlerinin de eşit oy hakkıyla birlikte yer alması. Yani Uluslararası Çalışma Örgütü’nün tüm kararlarında hem devletlerin hem çalışma hayatının önemli aktörleri olan işçi ve işveren örgütlerinin bir mutabakatı söz konusu. Uluslararası Çalışma Örgütü, uluslararası çalışma standartlarını belirleyen Birleşmiş Milletlerin ihtisaslaşmış bir kuruluşu. “İhtisaslaşmış kuruluş” derken biz bütün çalışmalarımızı çalışma hayatını eksen olarak gerçekleştiriyoruz. Bildiğiniz gibi Türkiye 1932 yılından beri üye.

Misyonlarımıza baktığımızda, aslında en temel olarak bu çalışma standartları, temel ilkeler, hakların geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi için üye ülkelerde çalışıyoruz. Hem bunların geliştirilmesi hem de uygulanması konusunda üye devletlerle birlikte, yine işçi-işveren taraflarıyla birlikte hareket ediyoruz. Tabii, aslında çok uzun zamandır en önemli ve en bilinen eksenimiz, bir diğer misyonumuz kadınların ve erkeklerin yani herkesin insana yakışır işlere sahip olabilmesi, insana yakışır hayatlar sürebilmesi için bu alanda çalışmalar yapmak. Ve tabii ki sosyal koruma programlarının hem kapsamının hem etkinliğinin artırılması bir diğer eksen oluşturuyor. Bizim, ILO olarak bizi oluşturan hükümetler, işçi-işveren tarafları arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi ve bu diyalog ortamının güçlendirilmesi de yine temel misyonlarımızdan bir diğeri.

Türkiye’de yaptığımız çalışmalara baktığımızda, aslında 3 temel alanda yürüttüğümüz programlar var. Bir tanesi, bizlerin görev aldığı kadın istihdamı; bir, diğeri çocuk işçiliğinin önlenmesi; bir diğer çalışma alanımız da mültecilerin iş olanaklarına ulaşması konusunda çalışmalar. Şimdi, bu çalışmaları yapıyoruz ama bizim kendi misyonumuz doğrultusunda, her bir program altında sosyal diyalogun güçlenmesi, sosyal korumanın, kayıtlı istihdamın yaygınlaşması, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesi ve çalışma standartlarının hayata geçmesi için bu programların her biri altında çalışmalar sürdürüyoruz.

Biraz önce Sayın Başkanın da ifade ettiği gibi, ILO’nun çalışma hayatıyla ilgili sözleşmeleri var, aslında 190 tane sözleşmesi var ve bunlarla ilgili tavsiye kararları da var. Biz, aslında kadın-erkek eşitliği, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki 8 tane sözleşme ve 1’i tavsiye kararı olmak üzere 7 standart etrafında kadın istihdamıyla ilgili çalışmaları yürütüyoruz. Yaptığımız bütün çalışmalar ILO olarak bu standartlara dayanıyor yani bu standartların oluşturduğu çerçevede bu hakların geliştirilmesi, uygulamaların güçlenmesi, takip edilmesi, bu konuda politikaların oluşturulması ve savunuculuk çalışmalarını hep bu eksenle gerçekleştiriyoruz.

İlk 2 sözleşme ILO’nun temel sözleşmelerinden yani tüm üye ülkelerin onayladığı, onaylamasa bile sorumlu olduğu temel sözleşmelerden; Türkiye bu 2sözleşmeyi zaten onaylamış durumda. Eşit Ücret Sözleşmesi yani eşit değerde işe eşit ücret verilmesi konusunda yer alan bir sözleşme; biraz sonra

biraz daha bununla ilgili çalışmalarımıza değineceğim. ILO’nun bir diğer temel sözleşmesi istihdam ve mesleklerde ayrımcılığın önlenmesine dair sözleşme; cinsiyet, din, köken herhangi bir nedenle meslek ve istihdamda ayrımcılığın yapılmamasını ortaya koyan bir sözleşme.

Bir diğer önemli sözleşme ama Türkiye’nin henüz onaylamadığı ve onaylaması için bizim her zaman çağrı yaptığımız sözleşme, aile sorumluluğu olan işçiler ile aile sorumluluğu olmayan işçiler arasında herhangi bir ayrımcılığın yapılmaması için kaleme alınmış Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi; burada “kadın” ya da “erkek” demiyor, “aile sorumluluğu”nda sadece çocuğu değil, aynı zamanda hasta, yaşlı, bakıma ihtiyacı olan aile bireylerini de kapsayarak bu kişiler hakkında çalışma hayatında herhangi bir ayrımcılığın olmaması için yapılması gerekenleri anlatan bir sözleşme.

Anneliğin Korunması Sözleşmesi, en çok bilinen sözleşmelerden bir tanesi; ona da biraz sonra biraz daha değineceğim.

En son kabul edilen, 2019 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı’nda kabul edilen bizim de Türkiye’de kampanyasını yürüttüğümüz Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi var. Bu, çalışma hayatında şiddetin önlenmesine dair ilk ve tek uluslararası sözleşme, çok uzun bir süre tüm sosyal paydaşların görüşleri alınarak hazırlanmış bir uluslararası sözleşme. 2019’da Uluslararası Çalışma Örgütünde kabul edildikten sonra geçen sene yürürlüğe girdi. Şu ana kadar 12 ülke onaylamış durumda. Yine, bizim bu konuda kabul edilmesi, onaylanması konusunda yürüttüğümüz bir kampanya çalışmamız var.

Bir diğer önemli konu, bizim için önemli sözleşmelerden biri; ev işçilerine yönelik, ev işçilerinin insana yakışır işlere erişimleri konusunda düzenlenen bir sözleşme. Bu sözleşme de dünyada ilk defa, ev işçilerinin bütün işçilerle eşit haklara sahip olması gelirden sosyal güvenceye, şiddetin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, sendikal örgütlenme gibi hakları tüm diğer işçiler gibi eşit şekilde kullanmaları için düzenlenen bir sözleşme.

Son olarak üzerinde duracağımız “kooperatifçilik” konusundaki tavsiye kararı; bu toplantının temel konularından biri olduğu için onu da ele alacağız. Şimdi, biz Uluslararası Çalışma Örgütü olarak istihdamı, kadın istihdamını 2 boyutuyla ele alıyoruz. Bir tanesi, istihdama erişim, bu konuda ayrımcılık olmaması bu sözleşmemize dayalı olarak. Fakat istihdamda, iş gücünde ciddi bir cinsiyet açığı var. Bununla ilgili, dünyada ve Türkiye’deki verilere ilişkin bilgiler sizlerde de vardır, biz de sizlere ilave veriler verebiliriz. Burada gördüğünüz gibi, lacivert olan, erkeklerin istihdama katılımı; kırmızı olan, kadınların ve yıllara ilişkin, yıllara göre de bir dağılımını görüyoruz. Çok ciddi anlamda bir açıktan söz edebiliyoruz. Dolayısıyla bizim çalışma alanlarımızdan, amaçlarımızdan bir tanesi, bu cinsiyet açığının ortadan kaldırılması yani kadınların insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması. Bu açık aslında pandemiyle birlikte çok daha fazla şiddetlendi. Kadın istihdamında tüm dünyada, Türkiye de dâhil olmak üzere, çok ciddi anlamda bir geriye çekilme oldu. Bundan sonra, istihdam politikalarında hem bunu telafi etmek hem de o istihdamdaki eşitliği sağlamak için çalışmaları tüm paydaşlarımızla yürütüyoruz.

Şimdi, bu bir tarafı ama bizim için en az bunun kadar önemli olan bir diğer tarafı var: Kadınların çalışma koşulları. Yani istihdamda olan kadınlar hangi koşullarda çalışıyorlar? Hem çalışan kadınlar için bu çok önemli hem de istihdama katılmasını istediğimiz kadınlar için de bu son derece önemli. Türkiye’de kadın istihdamına baktığımız zaman, kadınların en önemli sorunlarının kayıtsızlık, güvencesizlik, düzensiz çalışma, düzensiz gelir, sendikasızlık olduğunu -örgütlenme çünkü sendikalar çalışma hayatında çok koruyucu mekanizmalar- kadınların sendikalı olmadıklarını, düşük ücretli işlerde çalıştıklarını, kariyer ve gelişme olanaklarının sınırlı olduğunu görüyoruz; kadın istihdamının temel rengini aslında bu oluşturuyor. Bunu iyileştirmeye yönelik yapılacak tüm çalışmalar hem istihdamdaki kadınların koşullarını hem de istihdama katılacak olan kadınların koşullarını değiştiriyor.

“Kayıt dışılık çok yüksek.” dedik; arkadaşlarımızın hazırladığı verilerde görüyoruz. Erkeklerin yüzde 81,8’i, kadınların yüzde 98,3’ü gibi bir orandan bahsediyoruz tarımdaki kayıt dışılığa; tarım dışı kayıt dışılığa da yine yüzde 20’ler civarında. Yine bizim son TÜİK verilerinden yola çıkarak yaptığımız ILO hesaplamalarında -bu da çok önemli yani istihdamla ilgili politikaları geliştirirken aslında düşünmemiz gereken etkenlerden biri- kadınların iş gücü piyasasında kalma süresi 19 yılken erkeklerinki 39,3 yıl yani arada 20 yıllık bir açık var. Yani bunun daha da...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – “Kadınların iş gücü piyasasında 19 yıl kalması, erkeklerin 39,3 yıl kalması” derken toplam çalışma süreçlerinden bahsediyoruz.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Evet, sürelerinden bahsediyoruz. Kadınlar ile erkekler arasında aslında zamana bağlı ciddi bir istihdam kaybı var. Dolayısıyla şunu demek istiyorum: Yani çalışmak isteyen, çalışmaya hazır olan ama işte kırk saatlik, kırk beş saatlik çalışma süresinde tam olarak, ücretli, insana yakışır bir iş bulamayan kadınlar daha fazla çeşitli sebeplerden dolayı; hem piyasaya bağlı hem kadın-erkek rollerine, atfedilen rollere, bakış açılarına, kalıp yargılara bağlı. Kadınlar yarı zamanlı, geçici; giriyorlar, çıkıyorlar, belli bir süre çalışıyorlar, ara vermek zorunda kalıyorlar; bunun sonucunda iş gücünde kaldıkları süre az. Buna bağlı olarak aslında yaşlı kadınların emeklilik haklarının olmamasından ve daha sonra yaşlı kadın yoksulluğundan da bahsediyoruz.

Bu çerçevede yürüttüğümüz kapsamlı bir program var aslında 2013 yılından beri yürütüyoruz, 2019 yılında ikinci etabına başladık. Bu program kapsamında İŞKUR’la iş birliği yapıyoruz kadınların işe erişimini artırmak, onun önündeki engelleri kaldırmak için. Bu kapsamda Türkiye’nin kadın istihdamına odaklanan ilk ulusal eylem planı hazırlandı. Şu anda da bunun uygulanması, izlenmesi konusunda İŞKUR’la çalışmalarımız devam ediyor 2019’dan beri ama çalıştığımız ortakların... Farklı ortaklarla da birlikte çalışmaya başladık; Çalışma Genel Müdürlüğü iş birliği yaptığımız temel kurumlardan bir tanesi; işçi ve işveren örgütleriyle, özellikle konfederasyonlarla çok yakın çalışıyoruz. Pilot sektörleri görüyorsunuz; metal, gıda, genel hizmetler gibi. Yine bu alandaki işçi ve işveren sendikalarıyla çalışıyoruz.

Bir başka çalışma alanımız, şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi; bütün bu politika geliştirme, mevzuat geliştirme çalışmalarının âdeta laboratuvarı gibi. Peki, çalışma yaşamında gerçekten bunların yansımaları ne, neler oluyor, neler eksik kalıyor; bunları deneyimlediğimiz, gözlemlediğimiz, paylaştığımız bir çalışma. Özel sektörde, şirketlerde kadın istihdamının artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için orada uyguladığımız özel bir modelimiz var. Bunun yanı sıra, biraz önce bahsettiğim sözleşmelere dair de kapsamlı farkındalık, araştırma, analiz çalışmaları gerçekleştiriyoruz.

Dedik ki, hani, kadınlar, Türkiye’de özellikle düzensiz, geçici, kayıt dışı, düşük ücretli işlerde çalışıyorlar. Biz 2019’da başladık, 2020’de tamamlandı, TÜİK’le iş birliği içerisinde cinsiyete dayalı ücret açığının hesaplanması konusunda bir çalışma grubu kurup bir çalışma gerçekleştirdik. Aslında TÜİK sürekli olarak belli periyotlarla cinsiyet açığına dayalı ücret açığını açıklıyor. Fakat orada kullanılan veriler aslında bizim iş gücü piyasasının yapısına çok uygun değil, kazanç yapısı anketleri kullanılıyor. Kazanç yapısı anketlerindeki çalışanlar kayıtlı, tam zamanlı çalışanlar. Kayıt dışı çalışanlar yani çalışan kadınların yüzde 44,2’si dışarıda bırakılarak yapılan bir hesaplama. Eurostat bu şekilde, bu verilerle hesaplanmasını istediği için hesaplıyor ama TÜİK’in kendisi de aslında bunun gerçeği yansıtmadığını biliyordu. Bunun üzerine beraber bir çalışma gerçekleştirdik ve daha kapsayıcı araştırmaları, iş gücü araştırmalarını kullanarak yaptığımız hesaplamada Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret açığının yüzde 15,6 olduğunu bulduk. Bu, çok ciddi bir ücret açığı, dünyadaki ortalamaya baktığımızda da çok önemli bir açık ve üstelik, biliyorsunuz, hani, yasalarımızda, İş Kanunu’muzda bunun olmamasına dair düzenleme olmasına rağmen. Yani artık biz, İş Kanunu’nu, bu yasayı belki daha iyi uygulamak için tedbirlerin alınması noktasındayız.

Bu çalışma kapsamında yaptığımız bir başka hesaplama ise Türkiye’de annelik ücret farkının hesaplanması. Kadınlar anne olduktan sonra... Buna literatürde “annelik cezası” diyorlar yani “çalışma hayatında annelerin cezalandırılması” diyorlar; aynı konumda, aynı eğitime, aynı koşullara sahip, kadınların anne olmadan önce aldığı ücretler ile anne olduktan sonra aldığı ücretin arasında -ciddi anlamda düştüğünü- yüzde 19’luk bir fark olduğunu yine TÜİK’le yaptığımız hesaplamalarda ortaya koyduk.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Özel sektörden mi bahsediyorsunuz?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Hayır, bu tamamını kapsıyor. Özel sektörde kamuya göre ücret açığı daha fazla fakat bu hesaplamalarda Türkiye’deki tüm çalışanlar; kamu, özel sektör, tarım çalışanları... Nasıl oluyor? Şöyle açıklayabilirim: Şimdi, aslında ücret farkı... “Eşit işe eşit ücret” dendiğinde çok yaygın olarak, “aynı işi yapan bir kadın ve bir erkek; birine 3 lira, birine 5 lira verilmesi” gibi anlaşılıyor. Bu aslında doğrudan ayrımcılık ve bu dünyanın pek çok ülkesinde yok. Yani bizim ülkemiz dâhil pek çok yerde bu şekilde de yapılıyor, özellikle, kayıtsız çalışmada bu yapılıyor; kadına daha az, erkeğe daha fazla ücret veriliyor aynı iş için ama burada bahsettiğimiz sadece bu değil, eşit değerde... Buradaki hesaplamada bütün çalışanların ortalaması alınıyor. Yani çalışan nüfustaki kadınların ve erkeklerin elde ettikleri gelirlerin ortalaması alınarak hesaplanıyor; bunu etkileyen farklı-eğitim, deneyim vesaire-faktörler de göz önüne alınarak yapılıyor. Dolayısıyla, hani Devlet Memurları Kanunu’nda bu yasak, İş Kanunu’nda da yasak ama sonuçta bu nasıl oluyor?

ÇİĞDEM KONCAGÜL (Tekirdağ) – E, bunun ayrı tutulması lazım hesabın içinde o zaman.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Bu kadar etkileyici faktör varken bunu anneliğe nasıl bağlıyoruz Hocam?

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Şu kısmı dikkatimizi çekti aslında: Uygulamada bu nasıl hayata geçiyor? Çünkü bu çok önemli bir fark.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Evet.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Özellikle nüfus oranlarının tüm dünya genelinde düştüğünü varsayarsak... Dolayısıyla, bu veri de aslında kadınların da iş hayatını çok etkileyecek bir veri. Dolayısıyla, bu tespiti nasıl varıldığını ortak olarak bir merak ettik açıkçası.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Bu verinin dikkatinizi çekmiş olmasından çok memnun oldum açıkçası.

Şimdi, biraz önce bahsettik. Yani bu hesaplama, TÜİK’in iş gücü verilerinde çalışan bütün kadınlar ile bütün erkekler arasındaki ücret farkına bakıyor. Daha sonra, nüfusla ilgili veriler de kullanılarak o aynı yaş grubunda, aynı çalışan kadın nüfusu içerisinde anne olanlar ile anne olmayanların ücretleri karşılaştırılıyor.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Hep eşit işten bahsediyoruz değil mi burada?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Eşit...

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Aslında istatistik mantığından bahsediyorsunuz bence burada.

ÇİĞDEM KONCAGÜL (Tekirdağ) – Ama Hocam, aslında istatistik mantığında da anne olanların çocuk maaş farkını da almaları lazım değil mi? Düşmemesi lazım.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Düşmemesi gerekiyor ama kadınlar anne olduktan sonra -belki biraz sonra diğer konuşmacılar da değinecek- iş gücünden ayrılmak zorunda kalıyorlar, part-time çalışmak zorunda kalıyorlar, iş gücü piyasasında kayıt dışı işe yönelmek zorunda kalıyorlar. Bütün bunlar, onların elde ettikleri ücretin düşmesine sebep oluyor.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI
ZELİHA ÜNALDI – Kümülatif kazançtan bahsediyoruz çünkü burada.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Evet, kümülatif.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Siz, kümülatif bir durumdan bahsediyorsunuz ama ben bunu gene kamuyla özdeşleştiremedim yani bu yine özel sektör özelinde ifade edilebilecek, açıklanabilecek bir durum gibi çünkü...

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Bunun içerisinde yani TÜİK'in bu verilerinde özel ve kamu ayrımı yok ama bu raporumuzun içerisinde özel sektördeki ücret açığı ile kamudaki ücret açığı karşılaştırılıyor; özel sektörde kamudakinin 3 katı falan ama burada şöyle düşünmeyelim: Yani 2 kişi işe başlıyor, birine 3 lira, birine 5 lira veriyorlar gibi değil; ücret alan bütün kadınların ve bütün erkeklerin gelirleri, ücretleri karşılaştırılıyor. Dolayısıyla...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kamudaki kısmı da bence şöyle: Sonuçta kadın belirli bir süre bir miktar ücretli izin kullanabiliyor ama sonrasında, işte, tercihi doğrultusunda 6 yaşına kadar yarı zamanlı çalışabiliyor fakat ücret yarıya düşüyor ya da ücretsiz izin kullanabiliyor.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Hiç almıyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet, hiç almıyor.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Ya da işten ayrılıyor, hepsi...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kümülatif olarak bakıldığında böyle bir rakamsal, istatistiksel sonuç çıkıyor; şimdi konuyu daha iyi anlamış olduk.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Bir şey daha eklemek istiyorum buna...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Fakat bence, sonrasında belki birlikte de çalışabiliriz; bu konu da birazcık daha üstünde çalışılması gereken önemli alanlardan biri diye dikkatimi çekti.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Çok güzel, ben not alıyorum, daha da şey yapabiliriz.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Benim de bir şey dikkatimi çekti. Bu, bazı konularda, mevzuatımızda, İş Kanunu'nda ve diğer kanunlarımızda yer bulmasına rağmen bu tedbirlerin, gerekli tedbirlerin alınamamasından bahsetti. Orada da bizim bu konuya öncü olup bir şekilde yaptırım uygulanmasını, denetleme ve yaptırımı o ilgili mevzuata eklememiz gerektiğini düşünüyorum yani buna da belki bizler öncü olabiliriz.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Ben Vekilimin dediğine ek olarak şöyle bir şey sormak istiyorum: Bu yüzde 15,6'lık oran eşit işe eşit ücret yasa tasarısı geçtikten sonra yapılan bir çalışma mı, öncesinde yapılan bir çalışma mı?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Sonrasında yapılan bir çalışma.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Sonrasında...

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Tabii sonrasında; bu, çok yeni bir çalışma. Burada kullanılan veriler 2018 İşgücü Anketi verileri yani çok çok yeni.

Burada bir veriyi daha paylaşmak isterim, hani o da ilginizi çekebilir.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Buyurun lütfen.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Yine kümülatif olarak düşündüğümüzde, Türkiye’de anneler ile babaların ücretleri karşılaştırılıyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bu arada, slaytlarınızı değerli vekillerimize yolladık, ellerinde de mevcut.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Tamam.

Dolayısıyla burada da ciddi bir ücret farkı var. Biz TÜİK’le sürekli zaten çalışma ve iş birliği içerisindeyiz. Tekrar, düzenli olarak bu hesaplamaların yapılması ve buna ilişkin -sizin söylediğiniz gibi- politikaların geliştirilmesi çok önemli.

Küresel düzeyde UN Women, ILO ve OECD’nin geliştirdiği bir platform var, bir girişim, eşit işe eşit ücret sağlanması doğrultusunda. Bu platform “EPIC” küresel bir kampanya; bunun içerisinde hükümetler, özel sektör, sendikalar var. Türkiye henüz buna katılmadı. Çok önemli bir deneyim, paylaşım platformu yani herhangi bir yaptırımdan ziyade hani bu ülkeler bunu nasıl ortadan kaldırıyorlar, nasıl azaltıyorlar buna ilişkin...

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Tecrübe paylaşımı.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Evet, eğer derseniz onunla da ilgili daha sonra sizinle paylaşımda bulunabiliriz.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI
ZELİHA ÜNALDI – Türkçeye de çevirdik onun dokümanlarını.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Tabii, tabii. Paylaşmamız mümkün.

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi konusunda da -dediğim gibi- son sözleşmemiz var. Bununla ilgili mart ayından itibaren bir kampanya başlattık, hem sendikalarda hem özel sektörde iş yerlerinde, çalışanlara yönelik eğitimler veriyoruz ve aynı zamanda, iş yeri politikalarının geliştirilmesi yani şiddetin iş yerinde önlenmesi için iş yeri politikalarının geliştirilmesi, toplu iş sözleşmelerine buna dair maddelerin konulması gibi konularda çalışmalar yürütüyoruz.

Şimdi, biraz önceki konuyla bağlantılı ILO’nun en son küresel raporundan bahsederek toparlayacağım ve daha sonra Emel Hanım’a söz vereceğim. Bu, Aile Sorumlulukları Sözleşmesi ile Anneliğin Korunması Sözleşmesi’ne bağlı olarak küresel düzeyde bu sözleşmelerin ne kadar uygulanıyor, bu haklardan çalışanların ne kadarı, çalışan nüfusun ne kadarı yararlanıyor konusunda kapsamlı bir çalışma yapılıyor. Şimdi, öncelikle şunu belki söyleyerek başlayabilirim: Bu sözleşmeler diyor ki: İş - yaşam dengesinin sağlanması için, kadınlar ile erkeklerin çalışma hayatında eşit koşullara ulaşması için, insana yakışır istihdam olanaklarının, yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi

için çalışma sürelerinin kısalması gerekiyor. Bu konuda yapılan araştırmalar var, uzun çalışma saatinin her zaman verimlilik anlamına gelmediğine, çalışma sürelerinin kısaltılmasının verimliliği engellemeyeceğine yönelik.

Bir diğer önemli konu, annelik izni. Annelik izni bir insan hakkı ve bir çalışma hakkı fakat hâlâ dünyada bu konuda pek çok eksiklikler var. Annelik izni konusunda İş Kanunu'muzda ve Devlet Memurları Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler var ama bunlar sadece kayıtlı sektörde çalışan kadınları kapsıyor. Kayıtsız sektörlerde çalışan yani çalışan kadınların yarısına yakın kısmı aslında annelik izni gibi temel bir insan hakkından yararlanamıyorlar. Yani kayıtsızlık bize ücret açığını getiriyor, şiddet ve tacizden korunmamayı getiriyor, iş sağlığı, güvenliğine ilişkin riskler getiriyor ve çok temel annelik izni hakkından yararlanmamayı getiriyor.

Babalık izni yine temel bir hak, babaların babalık konusundaki haklarını ve sorumluluklarını hayata geçirmeleri için çok temel bir hak. En son yayınlanan raporumuz cinsiyet temelli izin açığını ortaya koyuyor yani ülkelerde tek tek annelik ve babalık için verilen izinler arasındaki farkı ortaya koyuyor. Türkiye'deki fark 102 ila 107 gün arasında, annelik ile babalık; babaların babalık hakkını aslında çok ciddi anlamda kullanmalarına engel olan bir durum. Ebeveyn izni yine benzer şekilde, hani, bunların dengeli olarak dağıtılması için çok çok önemli.

Bu raporda ortaya konan bir başka noktadan ve bence Türkiye'de kadın istihdamı için geliştirilmesi gereken politikaların temelini oluşturan bir başka açıdan bahsetmek istiyorum: Çocuk bakım politikası açığı. Diyor ki rapor: Ücretli annelik ve babalık izninin bitip çocuk için ücretsiz bakım, eğitim hizmetlerinin başlaması arasındaki fark çocuk bakım politika açığıdır. Türkiye'de, biliyorsunuz, on altı hafta annelik izni, babalık izni beş ila on gün arasında değişiyor; ücretsiz eğitim 6 yaşında başlıyor, bu aradaki fark 5,7 ve bu, dünyadaki oldukça yüksek açıklardan bir tanesi. Dolayısıyla daha iyi, daha eşitlikçi bir çalışma yaşamı için dönüştürücü bakım politikaları ve bakım ekonomisine daha fazla yatırım yapmamız olmazsa olmaz diyorum. Özel sektör çalışmalarımızdan bahsetmiştim ve hemen sözü meslektaşına bırakıyorum.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Başkanım, ben çok özür dileyerek konuşmak zorundayım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – İkinci konuşmacımıza söz vermeden, Değerli Vekilimizin önemli bir randevusu var...

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Evet, şimdi haber geldi, çıkacağım.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Size de 2 tane soru yöneltmek istiyor. Normalde biz soruları sonra alıyoruz ama Sayın Vekilimizin özel durumundan dolayı önce ona söz vereceğim.

SUZAN ŞAHİN (Hatay) – Çok teşekkür ederim nezaketiniz için.

Sunumlarınız için çok teşekkür ediyorum. Gerçekten çok önemli konular kadınlarımız, kadın çalışanlarımız için. İş yaşamında taciz ve şiddetin istisnası yok ve sorun da çok yaygın; onu da biliyoruz. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz olayları yaygın bir insan hakkı ihlalidir; bu da tamam. Kadınların, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi'nin onaylanması konusunda bir talepleri var. "Türkiye bu sözleşmeyi ne zaman onaylayacak?" diye soruyorum ya da onaylayacak mıyız? Bu konuda Komisyonumuza bir önerim var: Bir tavsiye kararı bu Komisyondan çıkarsa, onaylanması konusunda, Komisyonumuz için iyi bir hamle olur diye düşünüyorum. Bunu hem Komisyon Başkanımıza hem de bu konudaki aşamayı size sormak istedim.

2019 yılında ILO, iş yaşamında şiddet ve tacizin, ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması konusunda ilk uluslararası ve bağlayıcı belge olan 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı'nı kabul etti. Bu, sözleşmenin

onaylanması hâlinde devletler için bağlayıcı hâle gelecek. ILO 190 sayılı Sözleşme’yle iş yaşamında herkese yönelik her türlü şiddet ve tacizi yasaklıyor, ne yapılması gerektiğine dair de devletlere çok geniş yükümlülükler getiriyor. Bu anlamda, ilk olması ve kapsayıcılığı açısından çok önemli ancak iş güvencesinin olmadığı -biraz önce verilerle açıkladınız- yoksulluğun ve işsizliğin arttığı dönem ve yerlerde şiddet ve taciz de artıyor doğal olarak çünkü güvencesizlik insanları şiddet ve tacize karşı zayıf bir konuma zorluyor. Sözleşme bu anlamda şöyle önemli bir şey yapıyor: Kayıt içi, kayıt dışı, özel ve kamusal tüm sektörleri kapsıyor; bağımlı ve bağımsız çalışan ayrımı yapmıyor; kadınlar, kız çocukları ve göçmen kadınlara vurgu yapıyor -bunların hepsi güzel- şiddete en çok maruz kalan, şiddete açık diğer grupları vurguluyor. Örneğin, çeşitli iş kolları riske daha açık; mesela sağlık iş kolu, gece çalışma ve şiddete açık hâle geliyor. Çalışanlara, onlara da vurgu yapıyor. Belli sektörlerde yaygın şiddete dikkat çekip devlete gerekirse özel düzenlemeler için tavsiyelerde, önermelerde bulunuyor. Sözleşmenin ön sözünde kız çocuklarından bahsediliyor ancak sözleşme hükümlerinde çocuk ve genç işçilerden bahsedilmemesi, özellikle çocuk ve genç işçilerin maruz kaldığı şiddet ve taciz düşünüldüğünde önemli bir eksiklik diye düşünüyorum. “Çocuk işçiliği varken bu konuda bir hedef belirlenmesi gerekmez mi?” “Bu konuda sözleşmeye ekleme yapılabilir mi?” diye bir önerim ve sorum olacak.

Bir diğer konu da bu sözleşme, iş esnasında, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan tacize karşı bir şey sağlıyor ama diyelim ki mesai saatinden sonra, işle ilgili olmayan veya iş ortamında olmayan ama o işte olan birinin kadına karşı bir tacizi -örneğin telefonla rahatsız etmesi falan- üstelik de bu tacizi yapan kişinin, diyelim ki onun -er- patronu veya bir üst düzeyde şefi, müdürü konumunda olması hâlinde bu bir manevi şiddet yani yere, işe döndüğünde -evet, iş sahasında olmadı ama, iş hayatında da olmadı ama, işle ilgili de değildi ama- bulunduğu pozisyon gereği işe doğrudan etki yapan bir şiddet çeşidini oluşturmaz mı? Bu bakımdan iş alanındaki “erkin de” diyerek bir ekleme yapılmak kaydıyla bunun tümünü kapsaması mümkün müdür? Mevzuatımızda olan düzenlemelerin de uygulanmaması hâlinde yaptığınız tespitlerde bir yaptırım olup olmadığı var mıdır? Bu eksikliğin bir yaptırımla düzeltilmesi, giderilmesi mümkün olabilir mi?

Çok teşekkür ediyorum, sağ olun Başkanım.

Kusura bakmayın, bugün Aile Bakanımızla bir randevum var ve vakti yok. Beni de şimdi aradı. Hepinizden özür diliyorum. Bütün çalışmalarınızın örneğini alacağım.

Çok teşekkürler.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Biz de çok teşekkür ediyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kolay gelsin Sayın Vekilim.

Sayın Vekilimizin sorusuna cevabınızı en son da cevaplar bölümünde alırsak çok memnun olurum.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Tabii ki.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Buyurun Sayın Akalın.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Çok teşekkür ediyorum hem davetiniz için hem de ilginiz için. Ebru Hanım çok güzel bir başlangıç yaptı, aslında, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kadın istihdamına yönelik çalışmalarını detaylı bir biçimde paylaştı bizimle. Ben de Ebru Hanım’ın bıraktığı yerden sizlerle paylaşımlarda bulunacağım.

Konuşmanın başlangıcında belirttiğimiz gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü üçlü yapıyla çalışan bir kuruluş. Yani çalışma dünyasının iki temel aktörü olan işverenlerin ve işçilerin karar mekanizmalarında yer aldığı ve uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinde etkin olduğu bir kurumdan, bir

örgütten söz ediyoruz. Burada tabii, çalışma yaşamında kadınların erkeklerle eşit oranlarda ve eşit koşullarda çalışmamalarının bir sebebi ama bir yandan böyle olmadıkları için de katılamadıkları sendikal örgütler hem işçi hem de işveren örgütlerinde maalesef kadınlar erkeklerle eşit oranlarda yer almıyorlar. Düşük oranlarda yer aldıkları zaman da bizlerin de bildiği gibi eşit düzeylerde yani yönetim kademelerinde kadınları çok fazla göremiyoruz. Bu anlamda, aslında kadınlar ile erkeklerin eşit koşullarda ve oranlarda çalışma dünyasında yer alabilmesi için olmazsa olmaz bir mesele, kadınların sendikal katılımlarının artırılması ve bir yandan da sendikal yapılarda gündemlerin bir parçası olarak kadın istihdamının, cinsiyet eşitliğinin yer alması. Türkiye’de de aslında kadınların sendikal katılımları çok düşük. Bir yandan da aslında -sizler de çok bir arada oluyorsunuzdur- 3 işçi konfederasyonunda da işveren örgütünde de biz kadınları maalesef -tabii, DİSK’in Başkanı şu anda bir kadın ama onu şey yapmayayım- çok fazla yönetici kademelerinde göremiyoruz, karar mekanizmalarında göremiyoruz. Aslında bunun değişmesi için hep birlikte adımlar atılması gerektiğini Uluslararası Çalışma Örgütü öneriyor. Çünkü biliyoruz ki aslında sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu ülkelerde çalışma saatleri kısalıyor, esnek çalışmanın daha güvenceli biçimleriyle karşılaşılıyor, ücret açığı daha fazla düşüyor yani sendikalaşmanın yüksek olduğu ülkelerde ve sendikal sözleşmelerin kapsamının, kapsayıcılığının genişlediği ülkelerde cinsiyet temelli ücret açığı daha düşük oluyor, daha aşağı seviyelerde oluyor. Atipik yani düzensiz çalışanlar için -ki bunların büyük bir çoğunluğunu kadınlar oluşturuyor- özellikle sosyal korumaya erişim anlamında daha iyi koruma mekanizmaları sağlıyor ve Ebru Hanım’ın demin söz ettiği iş yaşam dengesi, şiddet ve tacize ilişkin unsurlar ve ücret eşitliğine ilişkin unsurlar toplu iş sözleşmelerinde daha fazla yer alıyor; bu da kadınların istihdama katılım oranlarını ve koşullarını artırıyor.

Bir yandan da Ebru Hanım’ın yine bıraktığı yerden devam ederken... Uluslararası Çalışma Örgütünün kadınların ve erkeklerin çalışma standartlarına ilişkin önemli sözleşmelerinden biri de Evde Çalışma Sözleşmesi. Aslında biz pandemide çok fazla kişi olarak -özellikle iş alanı müsaade ediyorsa, izin veriyorsa- evde çalışmayı deneyimlemeye başladık ama evde çalışma, aslında hem kadınlar hem de erkekler için ta sanayinin ilk yıllarından beri mevcut olan bir çalışma biçimi; özellikle cinsiyet rollerinin, bakım yüklerinin kolay taşınabileceği düşünülerek kadınlar için de daha fazla tercih edilen bir hâle dönüşmüş. Birazcık tabii, işveren açısından da orada işte, daha düşük ücretlerde, daha düzensiz, örgütsüz, iş saatlerinin uzadığı bir çalışma biçimine dönüşmeye başlamış ama Uluslararası Çalışma Örgütünün 177 sayılı Sözleşmesi ve ilgili tavsiye kararı, aslında evde çalışan herkesin diğer çalışanlarla eşit koşullarda, eşit haklarla çalışması gerektiğini belirtiyor. Burada sıkıntılı olanları düşündüğümüz zaman, evet, iş yaşam dengesinin bozulması kadınlar için çok büyük bir soruna dönüşüyor. Bunun önlenmesi için bakım desteklerinin verilmesi gerekiyor. İş sağlığı güvenliği önlemlerinin geliştirilmesi çok mümkün olmuyor çünkü haneler içinden söz ettiğimiz için bir denetim mekanizması olmuyor, çok kolay önlemlerin dışına çıkılabiliyor. İş süreleri çok uzuyor, özellikle hani sadece evde parçabaşı üretim yapan kadınları düşünmeyelim, beyaz yakanın da belli biçimleri evde çalışıyorlar ve sözleşmede belirtilen, bizim de pandemide bu evde çalışmayı deneyimlerken aslında kafamıza çok yatan bağlantının kopma hakkı var yani işveren ile çalışan... Her saniye çalışanın erişilebilir olmaması... Ev eksenli üretim yapan kişiler içinse bir üretim baskısı var -evet, herkesin çalışma koşulları veya üretim nitelikleri farklılaşabiliyor- çünkü kısa sürede çok fazla ve hızlı bir şekilde üretim yapılması bekleniyor ve bu sözleşmeyle birlikte bütün bunların önüne geçilerek daha iyi koşullarda çalışmalar yapabilmeleri için önerilerde bulunuluyor.

Tabii, biz, kadınlar ile erkeklerin daha eşit koşullarda çalışma yaşamına katılabilmeleri için böyle bir iş-yaşam dengesinden, dengesizliğinden söz ediyoruz sürekli çalışmalarımızda. Burada, iş-yaşam dengesi konusunda tüm çalışanlara, farklı sektörlerde çalışan özellikle kadın çalışanlara önemli bir destek mekanizması var. Aslında hepimizin yani çoğunluğumuzun işvereni olduğumuz ev işçileri;

evlerin temizliği, çocukların bakımı, yemek, işte, bahçe işleri, günlük hayatta daha çok kadınlardan beklenen işleri destekleyen ve çoğunluğu kadın olan ev işçileri... Dünyanın hemen hemen her yerinde çoğu kadın olan ev işçilerinin büyük bir kısmını göçmenler oluşturuyor, diğer bir kısmını da -Türkiye için bu yüzde 70 oranında- kayıt dışı çalışan, düzensiz gelirler alan, iş tanımları belirsiz olan, yine, iş sağlığı ve güvenliğiyle -aslında evde çalışmayla çok benzer, başkalarının evinde de çalışsa- ilişkili önlemlerin çok geliştirilemediği, denetlenemediği, sosyal diyalog mekanizmalarının yani bir diğer deyişle, örgütlenme alanlarının, haklarının daha iyi olması için toplu iş görüşmelerinde yer alamayan ev işçileri...

ILO'nun da 189 sayılı bir sözleşmesi var; Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi, 2011 yılında kabul edildi. Ev işçilerini temsil eden sendikalar var aslında dünyanın her yerinde, Türkiye'de de ev işçilerini örgütleyen ama yine, İş Yasası, çalışma yasası veya sendika yasaları sebebiyle çok güçlenemeyen örgütler var. Onların da büyük bir istekliliğiyle ev işçilerinin, daha çok, düzensiz ve kayıt dışı çalışan kadın işçilerin daha iyi koşullarda çalışabilmesi için bir sözleşme kabul edildi 2011 yılında. Biz, geçtiğimiz yıl, 2021 yılında bu sözleşmenin 10'uncu yılı sebebiyle bir kampanyaya başladık. Tabii, sözleşmenin 10'uncu yılının ötesinde, pandeminin getirdikleri de ev işçilerinin çalışma koşullarını çok olumsuz biçimde etkiledi çünkü sosyal korumaya erişimleri çok mümkün değildi. Bu sene içerisinde bir rapor yayınladık, biz bir USB'yle sizle tüm raporları paylaşacağız ayrılmadan önce.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok memnun olurum.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Teknik toplantılar düzenliyoruz farklı tarafların bir araya geldiği. İşte, ev işçilerinin sosyal korunma mekanizmalarına erişimlerinin artırılması, ev işçilerinin çalışma koşullarının belirlenmesi, iş tanımlarının belirlenmesi, işçilerin, hakları hakkında bilgi sahibi olması, yine, işverenlerin sorumlulukları hakkında bilgi sahibi olması... Çünkü bütün bu süreçte yaptığımız analizler bize gösterdi ki ne ev işçileri kendilerini “işçi” olarak tanımlıyor ne de işverenler onların haklarını yerine getirmek için sorumlu oldukları işlevleri tamamlıyorlar çünkü daha çok kadınların rolleri olduğu için bir paylaşım alanına dönüşüyor.

Posterler hazırladık, yine, onları da sizlerle paylaşacağız. Şimdi de bu senenin sonunda yayınlayacağımız ünlüler ile ev işçilerini buluşturduğumuz röportajlarla aslında ev işçilerinin de birer çalışan olduğunu, haklarının olduğunu ve işverenlerinin sorumluluklarını hatırlatmak için hazırladığımız bir çalışma var çünkü maalesef Türkiye'de ev işçileri çalışma yasası kapsamında değiller, Borçlar Kanunu içerisinde; tabii ki belli hakları var ama hani, diğer çalışanlara göre eşit haklar olmuyor her zaman, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın da kapsamına girmiyor ev işçileri. Bu çalışmamız, bunların farkına varmamız için hep birlikte farklı taraflarla, işçi-işveren örgütleri ve kamu kurumlarıyla yürüttüğümüz bir çalışma. Yine, sonuçlarını sizlerle paylaşıyoruz, hazırladığımız raporu da sizlerle paylaşıyoruz.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Buradan geçmeden... Belki biz bu ünlülerle yapılan röportajlara ait videoların lansmanını yapacağız haziran ayında. Lütfeder katılırsanız, İstanbul'da olacak bu toplantı, çok çok memnun oluruz. Bu alanda -hem de sizlerin katılımıyla- hani, onların sesinin daha farklı yerlere de ulaşma imkânı olur.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Teşekkürler davetiniz için, inşallah.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Bir diğer çalışma alanımız ise kooperatifçilik çalışmaları. ILO'nun bir tavsiye kararı var; 193 sayılı Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin

Tavsiye Kararı. Bu tavsiye kararıyla devletlerin işçi-işveren örgütleriyle, sivil toplum örgütleriyle iş birliği içinde, kooperatiflerin, içerisinde kadınların yer aldığı karma kooperatiflerin ve kadın kooperatiflerinin güçlenmesine ilişkin önerilerde bulunulan bir karar bu tavsiye kararı. Biz de ILO Türkiye Ofisi olarak aslında kadınların, daha çok, düzensiz, güvencesiz çalışan kadınların daha iyi koşullarda çalışabilmeleri için, belli bir ücret düzeyine erişebilmeleri için kooperatifler aracılığıyla kadınların çalışma yaşamında güçlenmesi için farklı çalışmalar yürütüyoruz. Bunların bir kısmını mülteci programı altında diğer çalışma arkadaşlarımız yürütüyor. Özellikle mültecilerin içinde olduğu, kadın mültecilerin içinde olduğu kooperatiflerin güçlenmesine yönelik çalışmalar. Bu çalışmayla kurulmasına destek veriyorlar, finansal ve teknik destek. Mesleki ve teknik eğitimler düzenleniyor yine kadın ve erkek üyelerine yönelik. Kooperatif üyesi olan mülteciler için dil eğitimi veriliyor. Makine ve malzeme desteği veriliyor. Çevrim içi satış platformlarında yer almaları için de hem teknik destek hem de finansal destek veriliyor. Hepsiburada'yı değil mi, yanlış hatırlamıyorum?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ
EBRU ÖZBERK ANLI – Evet.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Hepsiburada'da bizim Ofisimizin desteklediği bir kadın kooperatifi yer alıyor ve ürünlerini pazarlama imkânı sağlıyor.

Biz, yine geçtiğimiz yıl da bir araştırma, bir analiz çalışması...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bu destek programınız sadece bir ya da birkaç kooperatife mi açık yoksa başvuran diğer kooperatifler de belirli şartları yakaladığında sizden destek alabiliyor mu?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Alabiliyor.

Tabii, bu mültecilik programı altında yürütülen bir çalışma olduğu için, mülteci üyelerinin veya kurucularının çoğunlukta olması gerekiyor. Yine, kadın olmaları, işte, üretim yaptığı alanlar, bölgeleri, pazarlamaya elverişli olup olmadığı, kapasiteleri bu desteklerden faydalanmalarını sağlıyor. Bu desteği veren program geçtiğimiz yıl tamamlandı ama şimdi yeni bir fazı başladı. Yine, bu önümüzdeki yıllar içerisinde de farklı kooperatiflere, kadın kooperatiflerine destek verilecektir bu program altında.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Önümüzdeki günlerde gerek kooperatifler, gerekse küçük çapta girişim yapmış iş kadınlarını melek yatırımcılar ve destekleyici kuruluşlarda bir araya getirme gibi bir planımız var. Dolayısıyla, bu bağlamda sizleri de oraya inşallah davet ediyor oluruz.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Çok seviniriz, teşekkür ederiz.

Bizim, kadın istihdamı programı altında yürüttüğümüz bir çalışmamız oldu. Yakında bunun da yayını tamamlayacağız. Aslında bugün ne kadar şanslıyız ki bu çalışmayı hazırlayan Aslı Hanım da bizlerle. Aslı Hanım daha önce bağımsız araştırmalar yapıyordu, o süreçte iş birliği yapmıştık. Türkiye'de kadınların kooperatifler yoluyla güçlenmesi ve yasal, yapısal stratejiler; kadınların hem kadın kooperatifleri hem de karma kooperatiflerin parçası olarak sosyal ve ekonomik anlamda nasıl güçlenebileceğine ilişkin yasal ve yapısal önerilerde bulunan bir araştırma. Uzun süreli bir masabaşı çalışmasından sonra kamu kurumlarıyla ve kooperatif temsilcisi olan kadınlarla görüşmeler yapıldı ve biz bu raporda 4 tane strateji öneriyoruz. Yayınlanmış hâlini sizlerle paylaşacağız.

Maalesef, kadın kooperatifleri her zaman böyle çok güçlü, büyük yapılar değiller ve birtakım sorumlulukları yerine getirmekte zorlanabiliyorlar. Bunun için, bir ön kooperatif statüsü verilebileceği öneriliyor. Bu geçici süreli ve daha büyük, daha orta düzey bir kooperatife dönüşünce bu statünün değiştirebileceği söyleniyor.

Bir küçük kooperatif statüsü verilebileceği. Bu, daha uzun süreli ve bir basitleştirilmiş kooperatif mevzuatına tabi olarak yürütülebilecek bir süreç.

İşçi kooperatifi ve sosyal kooperatif tiplerine yönelik özel yasal düzenlemelerin yapılabilmesi öneriliyor. İşçi kooperatifleri ve sosyal kooperatifler şu anda Türkiye mevzuatında yer almayan kooperatif tipleri ve bunların olmasıyla kadınların çalışan olarak sosyal güvenceye daha fazla erişebilmeleri ve bir yandan da aslında sosyal kooperatiflerin parçası olarak insana yakışır işlere eriştikleri gibi, aslında kadınların büyük sıkıntısı olan bakım yüklerini, bakım rollerini paylaşabilecekleri daha erişilebilir, daha yaygın bir sistem olarak sosyal kooperatiflerin geliştirilmesi öneriliyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bununla ilgili hemen size bir alt bilgi vereyim.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Buyurun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Yine, Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonumuz çatısı altında Sosyal Kooperatifçilik Alt Komisyonu kuruldu. Bolu Milletvekilimiz Arzu Aydın da o Komisyonun Başkanlığını yapıyor. Hem teknik -böyle masabaşı- hem de sahada ciddi çalışmalar yapıyorlar. Dolayısıyla, mevzuatı hazırlama noktasında da heyet olarak yaptıkları çalışmalar çok ciddi altlık oluşturacak.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Çok teşekkürler.

Bugün güzel haberler alarak ayrılıyor buradan, çok mutlu oluyorum.

Bir diğer öneri de cinsiyet eşitliği veya dengesi kriteri. Burada da özellikle karma kooperatiflere, çünkü kadın kooperatiflerinin içinde tabii ki kadınların, kadın ve erkeklerin birlikte çalıştıkları kooperatiflerin de sosyal ve ekonomik gelişmelerine büyük katkısı olacağını düşünüyoruz. Birtakım teşvik politikalarının geliştirilmesi öneriliyor. Üye sayılarına göre, cirolarına göre, kadınların o kooperatiflerdeki pozisyonlarına göre destek mekanizmalarının geliştirilmesi öneriliyor.

Çok teşekkür ediyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Biz çok teşekkür ediyoruz.

Ben özellikle kooperatifçilik kısmında da hazırladığınız rapor yakın zamanda çıkacak mı, onu çok merak ettim. Çıkacaksa bizimle de...

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET VE SOSYAL DİYALOG YÖNETİCİSİ AYŞE EMEL AKALIN – Çok yakın zamanda...

Son düzeltmeleri yapıyoruz, biz biter bitmez paylaşırsınız sizlerle.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok memnun oluruz, biz de faydalanmış oluruz.

Sunum yapan kıymetli misafirlerimize, değerli hanımefendilere çok teşekkür ediyorum, çok önemli konulardan bahsettiniz.

Çok önemli konular vardı, bizim de hem sunumunuzu biraz bölerek de olsa arada sordukumuz. Normalde hep sona bırakıyoruz soruları ama bazı konular çok dikkatimizi çekti değerli vekillerimizin de benim de.

Hem şu an Türkiye'nin imzalamadığı fakat sizlerin talep ettiği sözleşmeler noktasındaki bilgilendirme hem de diğer raporlarınızı bizlere ulaştırırsanız bizler de onların üzerinde çalışıyor olunuz.

Çok teşekkür ediyoruz sunumlarınıza.

Şimdi değerli milletvekillerimize söz vereceğim, onların da soracak soruları olabilir. Bütün soruları aldıktan sonra siz değerli misafirlerimize tekrar sözü vereceğim soruları cevaplamak üzere.

Trabzon Milletvekilimiz Bahar Hanım, buyurunuz.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Teşekkür ederim Başkanım.

Tekrar hoş geldiniz. Keyifli bir sunumdu, çok teşekkür ediyoruz.

Ben iki başlıkta takıldığım yerler oldu, onlarla ilgili konuşmak istiyorum. Bir tanesi aile sorumlulukları olan işçiler sözleşmesi mevzusu. Şimdi burada siz –yanlış anlamış olabilir miyim- ayrımcılık olmasın, aile sorumluluklarına dayalı bir ayrımcılık geliştirip ona göre ücret ödemeyelim demek istediniz diye anladım yani evde yaşlısı da olsa, hastası da olsa, çocuğu da olsa aynı sorumluluklara aynı ücret verilsin ya da kolaylaştırıcı etkenler noktasında da bir belirleyicilik olmasın. Bunun mantığını anlamaya çalışıyorum, özellikle kadın istihdamı biliyorsunuz bizim çok zorlandığımız bir alan, zaten kadınların en dezavantajlı oldukları mevzu. Evde yaşlısı vardır, hastası vardır, çocuğu vardır ve buna hep kadın bakmak zorundadır, bir taraftan da çalışmak zorundadır. Hani burada bir pozitif ayrımcılık... Sürekli vurguladığımız bu pozitif ayrımcılığın kullanılmasında nasıl bir sakınca vardır ve bu konudaki çekinceniz nedir?

İkinci olarak, biraz önce siz sunum yaparken de karşılıklı istişare etme fırsatı bulduk, eşit işe eşit ücret mevzusu. Şimdi, benim özellikle bu oranların belirlenmesinde yanlış sorularla doğru cevaplara gidildiği noktasında kanaatim oluştu çünkü ben aynı zamanda istatistikçiyim ve bu yöntemle bu başlığın altını dolduramayız diye düşünüyorum çünkü özellikle kamuoyunda “eşit işe eşit ücret/farklı ücret” dediğiniz zaman anlaşılan çok nettir yani... “Ben aynı işi yapıyorum ben de mühendisim, o da mühendis; aynı saatlerde çalışıyoruz ama kadına az veriyor, erkeğe fazla veriyor.” Bunun daha fazlası kamuoyunda anlaşılmıyor, kaldı ki bu yasal mevzuatı geçirmiş olmamıza rağmen.

Burada daha çok şunları konuşmamız gerekmez mi: İşte, kadın anne olduğunda, belli bir süre işe gidemediğinde, tolere edilebilecek durumlarda verilebilecek desteklerden bahsedebiliriz ki bu destekler de her meslek grubunda verilemeyebilir yani bazen evden çalışma metodu uygulanabilir ama sağlıklıysa uygulayamaz ya da şantiyede olması gerekiyorsa uygulayamaz ya da işte, biraz önce siz bahsettiniz, ev işçisiyle uygulayamaz gibi. Bu noktalara, bu alt başlıklara çalışılarak bu oranların belirlenmesi daha doğru olmaz mı?

Üçüncüsü de bu ILO Türkiye tarafından “Eşitiz, beraberiz.” sloganıyla bir çalışma yapıldı “toplumsal cinsiyet eşitliği” adı altında, sanırım 2013 yılından itibaren başlatıldı değil mi?

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Evet, bizim programımız “Eşitiz, beraberiz.”

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Bu program sonrasında elde ettiğimiz, özellikle kadınlara yönelik elde ettiğimiz kazanımlar nelerdir diyorum ve susuyorum.

Çok teşekkür ediyorum tekrar.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Ben çok teşekkür ederim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Biz, değerli vekillerimizin sorularına cevabınızı alalım, sonra en azından ILO kısmını bitirmiş oluruz, UN Women’a geçmiş oluruz.

Buyurunuz lütfen.

Biraz önceki soruya da cevap vererek ilerleyeyim. 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi, yaklaşık on yıllık işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin katıldığı, uzmanların katıldığı ve herkesin ortaklaştığı bir metin. Sayın vekilimizin söylediği eksikliklere katılıyorum, daha da hani... Ama bu bir mutabakat metni olduğu için herkesin, her tarafın hani kabul edeceği bir noktaya gelirken belli şeyler çıkarılabilir.

Çocuk işçiliğiyle ilgili bizim zaten ayrı sözleşmelerimiz var ve bunlar temel sözleşmeler. Ama genç işçilere yönelik daha güçlü bir vurgu yapılabilirdi, belki bundan sonra bu sözleşmelerin izlendiği bir süreç var, buradaki uzmanlar komitesinden hani genç işçilerin, genç kadın ve genç erkek işçilerin buna daha fazla maruz kalabilecekleri, daha fazla maruz kaldıkları ve bunların önlenmesine ilişkin ilave tedbirlerin alınması yönünde tavsiyeler oluşturabilir yani uygulama geliştikçe bu yöndeki devletler raporlamalarını yaptıkça hani sözleşmenin bu anlamda kapsamı genişleyebilir. Ama ben sayın vekilin tavsiyesini, önerisini çok sahipleniyorum ve bu konuda bizim yapabileceğimiz bir şey olursa hani sözleşmeyle ilgili zaten biz birtakım bilgi, kaynaklar aktardık ama tekrar dinlemek, sözleşmede “Ne var, ne yok? Devlete hangi sorumlulukları getiriyor, işverene hangi sorumlulukları getiriyor?” yönünde ilave sorularınız olursa onları da memnuniyetle paylaşmak isteriz. Çünkü gerçekten hani şiddeti çok geniş kapsamlı, çalışma hayatını çok geniş kapsamlı ele alan bir sözleşme.

Sizin sorunuza dönmek istiyorum. Aile sorumluluğu olan işçilerle aile sorumluluğu olmayan işçiler arasında ayrımın olmaması aslında tam da sizin söylediğiniz gibi ilave önlemlerin alınmasını amaçlıyor. Ama ilave önlemler alınırken sözleşmenin bütün şeyinde vurgusu hani bunun mesela, çocuk ya da hasta ya da engelli ya da yaşlı bakımının sadece kadın çalışanlara ait bir sorumluluk olmadığı, dolayısıyla bu alınacak tedbirlerin, çalışma hayatında bunlara ilişkin alınacak tedbirlerin herkesi kapsamaması, kadınları da erkekleri de kapsamaması gerektiği yönünde bir vurgusu var; bunu belirtmek gerekiyor ama dediğiniz gibi, ilave önlemlerin alınmasını zaten teşvik ediyor. Özellikle bakım noktasında, bakım alanına, bakım ekonomisine daha fazla yatırım yapılması, bakım hizmetlerinin ulaşılabilir, herkes için ulaşılabilir, erişilebilir, ücretsiz olması yoluyla buradaki bakım yükünün sadece işte kadınlardan beklenmesi, onların iş gücü piyasasında marjinal konuma düşmesi ya da dışarı atılmasının önüne geçmeyi amaçlıyor ama en önemli vurgularından biri, bu sorumlulukların ortak yürütülmesi. Aslında hem bizim ILO olarak hem de diğer Birleşmiş Milletler kuruluşlarının bu konuda bir çerçevesi var, “5R” diye yani kadınların bu ev içerisinde ücretsiz olarak yaptıkları işlerin, harcadıkları emeğin görünür hâle gelmesi. Birincisi, bunun, ekonomiye, hayata, hayatın devamına yaptığı katkının görünür, tanınır ve takdir edilir hâle gelmesi. İkincisi, bu işlerin, bakım işlerinin ev içerisinde kadın ile erkek arasında adil, eşit şekilde paylaşılması ve aynı zamanda aileyle yani hane ile kamu arasında da adil paylaşılması. Bu anlamda, devletin, bu eğitim ve bakım hizmetlerinin yaygınlaşması... Hatta buraya biz ILO olarak sendikaların da işin içine, işverenlerin de işin içine girmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bakım sektöründe çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bütün bunların sonucunda da daha fazla kadının daha iyi işte çalışmasının mümkün olduğunu savunuyoruz.

Eşit işe eşit ücret... Aslında ne sözleşmede ne de bizim İş Kanunu’muzda “eşit işe, eşit ücret” şeklinde geçmiyor. Bu farkın ortadan kaldırılması için o ifadeyi sizin de belirttiğiniz gibi daha anlaşılır hâle getirmek gerekiyor “eşit değerde işe, eşit ücret” Burada cinsiyet rolleri de önemli. Aynı mühendisler mezun oluyorlar ama kadın mühendisler daha geri işlerde ya da kendi uzmanlık alanlarında sadece belli alanlarda çalışabiliyorlar. Aslında bu ücret açığının oluşmasında özellikle, çalışma hayatında dikey ve yatay ayrışma da çok önemli rol oynuyor. Kadınların belli sektörlerde ya da aynı sektörde sadece belli pozisyonlara sıkışması, ilerlemesi, meslekte yükselmesinin az olması, bütün bunlar da aslında ücret açığının altında yatan etkenler oluyor.

Son olarak, “Eşitiz, beraberiz.” şeyinde belki pek çok sonuç elde ettik. Bununla da ilgili yine dokümanı paylaşmaktan çok memnun olurum. Fakat, şöyle bir şeye vurgu yaparak gidelim: Biz, İŞKUR’la hazırladığımız Kadın İstihdamı Eylem Planı’nın bir izlemesini yaptık ve bu izlemesinde aslında İŞKUR’un, kadın istihdamına verdiği farkındalığın, bununla ilgili yaptığı çalışmaların çok daha arttığını ortaya çıkarttık yaptığımız hesaplamalarda.

Öte yandan, belki dokunmadığımız son konu olarak kadın girişimciliği konusunda da orada bir program izledik. 3 ilde 400 kadına İŞKUR’la iş birliği içerisinde ve belediyelerle iş birliği içerisinde girişimcilik eğitimi verdik. ILO’nun küreselde kadın girişimciliği konusunda bir programı var; onu Türkiye’ye uyarladık, eğitimler veriliyor; mentorluk, koçluk, küçük bir hibe, daha sonra izleme çalışmaları vesaire yapılıyor. Bu kapsamda, bir yıl içerisinde 50’den fazla kadın kendi işletmesini açtı, daha sonra onun izlemesini de gerçekleştirdik; hani, “Piyasada kalabiliyorlar mı, ne kadar sürdürülebilir işletmeler kuruluyor?” diye. Bizim aslında girişimcilikle ilgili yaptığımız bütün bu çalışmalarda, değerlendirmelerde evet, girişimcilik, özellikle çalışma hayatının uzun süre dışında kalmış kadınlar için bir imkân sağlıyor fakat bu ekonomik dalgalanmalardan -çok açık yani kadın girişimciliğiyle ilgili yapılacak programlarda- ilk etkilenen ve hemen piyasada zarar gören işletmelerin kadın işletmeleri olduğunu görüyoruz çünkü aslında sermayeleri çok dar olduğu için. Ayrıca, yine, sermayelerinin küçük olması, işletmelerinin küçük olması, çok fazla destek görmemeleri yani kendi çevrelerinden destek görmemelerinden kaynaklı olarak da şöyle de bir sonucu oluyor: Aslında, bizim, en başından beri vurguladığımız kendi adına çalışanlar insana yakışır iş koşullarında çalışmıyorlar. Kendi adına çalışan kadınlar sigortasız, çok uzun saatler...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Maksimum fedakârlık.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – ...maksimum fedakârlıkla çalışıyorlar. Bu, onların güçlenmesine katkıda bulunmaktan ziyade üzerlerindeki yükü arttırıyor. Hele ki o işletme bir ekonomik dalgalanmada batarsa bir de ekonomik yükü sırtlanıyor oluyorlar. O yüzden, bu kadın girişimciliğine destek verilmesi çalışmalarında biz daha çok o alanda zaten meslek sahibi olan, deneyim sahibi olan kadın işletmelerinin daha başarılı olduğunu, çalışma hayatında kendi işletmelerini daha uzun süre sürdürdüğünü gözlemledik.

Teşekkürler.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sayın Ebru Özberk Anlı, Sayın Ayşe Emel Akalın; biz de çok teşekkür ediyoruz.

ILO’nun yaptığı çalışmaları yakından takip ediyorduk ama bugün bilmediğimiz ve öğrenmekten de çok memnun olduğumuz çok önemli başlıklar oldu. Ben de emeklerinize ve katkılarınıza çok teşekkür ediyorum.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Çok teşekkürler, sağ olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Toplantıya on dakika ara veriyorum.

Kapanma Saati: 15.46



İKİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 16.14

BAŞKAN: Çiğdem ERDOĞAN ATABEK (Sakarya)

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kıymetli misafirlerimiz, değerli milletvekillerimiz, kıymetli katılımcılar; Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) olarak bilinen Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Kurumu 2011 yılından itibaren kadınların güçlendirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Kadınların siyasi katılımının ve liderlik pozisyonunun yaygınlaştırılması, ekonomik alanda kadının güçlendirilmesi, kadına yönelik şiddetin sona erdirilmesi, insani yardım olanaklarının artırılması, barış ve güvenlik gibi ana tematik çalışma alanlarında faaliyet sürdürmektedir. Özellikle kadının ekonomik anlamda güçlenmesi, istihdam ve kooperatifçilikle emeğinin görünür kılınması bağlamındaki çalışmalarını merak etmekte ve önemsemekteyiz.

Bu kapsamda, Komisyonumuza sunum yapmak üzere bugün burada bulunan UN Women Türkiye Ofisi'nden Direktör Yardımcısı Sayın Zeliha Ünalı'da toplantımıza iştiraklerinden dolayı çok teşekkür ediyor ve sözü kendisine bırakıyorum.

Buyurun lütfen.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Çok teşekkür ederim.

Sayın Başkan, sayın vekillerimiz, sevgili Komisyon üyeleri; bu davet için ben de hem Birleşmiş Milletler Kadın Birimi hem kendi adıma çok teşekkür ediyorum. Sizleri tekrar görmek de çok güzel -ekim ayındaydı sanırım son toplantımız- ekim ayından bu yana epey zaman geçti, o gün maskelerle oturuyorduk sizin ev sahipliğinizde Sapanca'da.

Evet, ben bugün Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin... Zaten Başkanımız Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin küresel olarak ve Türkiye'de neler yaptığına kısaca değindi, ben de bununla başlayacağım ama başlamadan önce şöyle bir strateji izlediğimizi belirtmek istiyorum sunum içerisinde: Biz Birleşmiş Milletler sistemi içinde -biliyorsunuz- Hükümetle sürdürülebilir kalkınma ve iş birliği çerçeve anlaşması yapıyoruz ve bu anlaşma aslında bizim tüm Birleşmiş Milletler ailesi olarak aynı hedefe birlikte nasıl gidebiliriz, ortaklaşa nasıl çalışabiliriz onun belirlendiği bir doküman ve bu, aynı zamanda, tabii ki Hükümetin kalkınma stratejileri ve önceliklendirme stratejileriyle uyumlu bir strateji. Bunun içerisinde 2025 yılı için gerçekleştirmeyi taahhüt ettiğimiz hedeflerden bir tanesi, kadınların ve kız çocuklarının hak, hizmet ve kaynaklara eşit erişimini sağlamak ve şiddetten arınmış bir hayat sürmelerine destek olmak.

Bu bağlamda, biz, aslında burada gördüğünüz 3 kurum ve fazlası aynı hedef altında çalışıyoruz. Biz de bu hedef altında özellikle ILO'yla beraber daha çok kadın istihdamının önündeki yapısal engelleri ortadan kaldırmak ve bu kadın istihdamı ve insana yakışır iş imkânlarına erişebilmeleri için elverişli ortamlar yaratmak konusunda daha çok çalışıyoruz Birleşmiş Milletler Kadın Birimi olarak. Yani ILO'dan ve UNDP'den farklı olarak bizim doğrudan kadın istihdamı alanında yürüttüğümüz projeler yok ama bahsettiğim gibi özellikle kadınların ekonomik güçlenmesi ve bu anlamdaki yapısal bariyerlerin ortadan kaldırılması -bunlar zaten bahsettiğimiz şeyler- bakım hizmetlerine erişim gibi ya da kalıp yargılardan dolayı kadınların ve erkeklerin farklı meslek ve farklı değerdeki mesleklere erişimindeki engellerin ortadan kaldırılması gibi konularda çalışıyoruz. Bunu şunun için söylüyorum çünkü benim bugün burada sizlerle paylaşmak istediğim özel 2-3 konu var, aslında bunları hazırlarken

ILO'daki ve UNDP'deki arkadaşların çalışma alanlarını göz önünde bulundurarak onlardan farklı olduğunu düşündüğüm alanlar ama daha ilerleyen zamanlarda farklı konuları da konuşmak için fırsatımız olacağını umut ediyorum.

Türkiye'de Birleşmiş Milletler Kadın Birimi olarak, ana akımlaştırma bizim en önemli çalışma alanlarımızdan bir tanesi. Bu özellikle kadın-erkek eşitliğine duyarlı bütçeleme-planlama projesi de hem merkezi Hükümet hem yerel hükümetler hem de belediyeler çerçevesinde bu anlamda yürüttüğümüz en önemli program. Siz bahsettiniz açılış konuşmanızda; bizim belki de mevcudiyetimizin ilk sebebi, kadınların eşit katılım ve temsiliyeti konusu, Türkiye'de de zaten 2012 yılında -sevgili Ebru'nun da o zaman içinde bulunduğu ekte- Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin ilk programı ve zaten KEFEK'le bize sizlerle de uzun yıllardır çalışma imkânı veren bu çalışma alanımız.

Yine, kadına yönelik şiddetle mücadele, özellikle erken yaşta ve zorla evliliklerin ortadan kaldırılması önemli çalışma alanlarımızdan bir tanesi. Geçtiğimiz yıl Adalet Bakanlığıyla yeni bir çalışmaya başladık; bu yıl pardon, yıllar artık birbirine karıştı. Kadınların adalete erişimi, 6284'ün iyi uygulama örneklerinin adalet sistemi içerisinde yaygınlaştırılması konusunda, bunun altında da Adalet Bakanlığıyla çalışıyoruz.

Mülteci Destek Programı'mız var tüm diğer meslektaşlarımızın bahsettiği gibi. Bizimkinin farkı; kadın-erkek eşitliğine duyarlı mülteci destek programları ya da toplumsal cinsiyete duyarlı mülteci destek programları diyoruz. Özel sektör için ve özel sektörle eşitlik alanında yürüttüğümüz programlar var ve bir de bizim yine çok önemseydiğimiz ve neredeyse tüm programlarımızın altında yer alan eşitlik için erkekler ve oğlan çocuklarıyla çalışmak. Burada da zararlı erkeklik algılarını dönüştürmek, daha eşitlikçi bir toplum için erkeklerin de bundan hem faydalancı hem de dönüştürücü olarak yer alabilmeleri için yürüttüğümüz faaliyetler var.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – 5 ve 6'yı yine mülteci kapsamında düşünüyoruz değil mi yoksa münferit mi?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Hayır, onlar münferit, bizim Mülteci Destek Programı'mız sınırlı bir program -bahsedeceğim- diğerleri yani özel sektör ve özel sektörle yaptığımız işler çok çeşitli; örneğin, onun altında erkeklik çalışmaları da var, “HeForShe”yi belki duymuşsunuzdur.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Yine spor kulüpleriyle, Fenerbahçe'yle yürüttüğümüz bir çalışma var, o da bir özel sektör ortaklığı. Bunların hepsi ayrı başlıklar, ben bu 6 maddeyi burada üzerinden şöyle geçmek için koydum. Morla işaretlenmiş olanlar, aslında bunların hepsinde kadının ekonomik güçlenmesi, ekonomik hayata ve istihdama... Güçlenmesi hepsinin altında yer alıyor. Sadece spesifik olarak 2 programımız altında, kadının ekonomik güçlenmesi ya da istihdama katılımı ana akımlaştırılmamış durumda ama diğerlerinin hepsinin ana konularından. Burada gördüğünüz liste -belki de göremediğiniz çünkü birazcık küçük olmuşlar- az önce bahsettiğim programların tümü. Burada belki bahsetmekte fayda olan -az önce anmadığım- bir projemiz “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Güçlü Sivil Alan” adlı bir programımız var, büyük bir sivil toplum destek programı. Bunun altında da yine kadının ekonomiye katılımı konusunda özellikle sivil toplumun kendi projelerini destekliyoruz, şu anda çağrı aşamasında burada da.

Mülteci Destek Programı'mız aslında bizim... Belki SADA'dan haberdarsınızdır, SADA Kadın Dayanışma Merkezi'yle başlayan Gaziantep'te...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Ziyaret ettik.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Evet, ziyaret ettik.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Ettiniz mi? Çok güzel.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Araştırma Komisyonu olarak yerinde ziyaret ettik.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Evet, gittiniz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok etkileyici, çok güzel...

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Evet, gittiniz, hatta bize de “Plansız bir şekilde geldiler.” filan dediler, biz de orada olsaydık dedim Öznur Hanımlarla gittiğinizde.

Bu SADA merkezinin içerisinde, bizim SADA aslında bir kadın dayanışma ve danışma merkezi. Burada kadınlar için çeşitli hizmetler veriliyor; -anlatmama gerek yok, ziyaret etmişsiniz- bunların içerisinde ekonomik güçlendirme gelir getirici faaliyetlerde önemli bir yer tutuyor. ILO ile SADA’nın ilk yıllarında, 2018 yılında -sanırım, az evvel Emel’in bahsettiği türden- kooperatiflere kuruluş desteği verilmesi ve meslek eğitimlerinin verilmesi kısmını ILO’yla beraber yürüttük. Şu anda ILO’yla beraber değiliz ama SADA devam ediyor ve SADA’da da yeni bir aşamaya gelmiş durumdayız. Şu anda 30 ortaklı bir kooperatif ve bu kooperatif sizlerin de bildiği gibi hem mülteci hem geçici koruma altında olan kadınlar hem de ev sahibi topluluklardan kadınlardan oluşuyor. Belki söylemeyi unuturum, o yüzden şimdi burada söylemekte fayda var çünkü notlarımın arasına koymadığımı hatırlıyorum. Az evvel de bahsedildi kooperatiflerin önündeki engellerden. Bizim bu SADA kooperatifi hem bir istihdam ve gelir sağlamaya yönelik bir proje ama bunun yanı sıra bu bahsettiğim çeşitliliği, ortaklarının çeşitliliği yüzünden de bir sosyal uyum programı aslında ama sosyal uyum programı olarak kooperatifin kullanılıyor olmasının dezavantajlarını görmediğimizi söyleyemeyeceğim. Bunun temel sebeplerinden bir tanesi de özellikle geçici koruma altında ve mülteci kadınların yönetiminde yani kooperatif kurma kapasiteleri olmadığı ve ev sahibi topluluklardan kadınlara ihtiyaçları olduğu için bunun birtakım çatışmalar yarattığını da söylemeden geçemeyeceğim çeşitli zamanlarda, tabii, bunları biz ortadan kaldırmak için çeşitli mekanizmalar geliştirdik ve şu anda çok iyi işleyen bir yapı var. Ama -az evvel Emel bahsederken kooperatifler için öneriler kısmında- belki bu kadar da çok karma kooperatif kurulduğu dönemlerde göz önünde bulundurulması gereken durumlardan biri diye bundan bahsetmek istedim.

Yine Mülteci Destek Programı altında ekonomik gelir sağlamak ve ekonomik güçlenme kapsamında İzmir’de SADA’nın benzeri, biraz daha küçük bir kadın danışma merkezimiz var; onu da MUDEM’le yürütüyoruz, Gaziantep’teki ASAM’la. Yine burada kadınların mesleki eğitim almaları konusunda destek verdik ve orada -Bebemoss- yine özel bir şirket aracılığıyla da ortaklık kurarak 15 kadına hem mesleki eğitim hem de o mesleki eğitimler sonrasında üretime katılıp gelir sağlama fırsatı oldu. Biz aslında bu Bebemoss modelinden bir adım daha ileriye gittik SADA’da, bugün üzerinde durmak istediğim şeylerden bir tanesi de bu. Kooperatifler, özellikle de yoksulluk giderici ya da sosyal uyum programlarının parçası olarak kurulduğunda ve kırılgan, daha kırılgan kadın gruplarını aldığında bazen rekabet edebilirlikleri hususu göz ardı edilebiliyor ve pazarlara erişimi konusunda yeterli destek alamadıklarını görüyoruz. Biz SADA’da da benzer bir durum söz konusu olmasın diye uzun zamandır çalışmalar yürütüyoruz; örneğin, GİZ’den SADA bağımsız bir kooperatif olarak bir hibe alarak kendi üretimlerini yapmıştı. Yine aynı şekilde İrlanda Büyükelçiliğinden bir yardım alarak ekipmanlarını tamamlamak ve teknik eğitim almak gibi bir şansa sahip oldular. Ama hâlâ pazar kısmında tıkanıklıklar yaşıyorduk ve bunu da çok yakın bir zamanda İrlanda Dışişleri Bakanlığının yine İrlandalı bir özel sektöre hibe vermesi vasıtasıyla uluslararası piyasalara bu İrlandalı özel sektör firması aracılığıyla

üretim yaparak bu bariyeri ortadan kaldırmaya çalışıyoruz. Ama bu bizim gerçekten SADA örneğinden öğrendiğimiz bir ders ve bu dersi de bir kurumsal mekanizmaya dönüştürmeye çalışıyoruz. Nasıl dönüştürmek istediğimizden de biraz sonra bahsedeceğim. Tedarik zincirlerinde özellikle kooperatifler ve küçük girişimlerin yer alabilmesi ve uluslararası tedarik zincirlerine de ulaşabilmesi için bizim önümüzdeki dönemde kadın girişimciliği alanında odaklanacağımız yerin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı tedarik zincirleri olduğunu şimdiden söylemek isterim ve bugünkü sunumunda da daha çok bunun üzerinde duracağım.

SADA'dan neler öğrendik? Özellikle -az önce söyledim aslında- bu sosyal uyum ve yoksulluk giderici bileşenlerinin ağır bastığı kooperatiflerde bir ortaklık nosyonunun eksik olduğunu görüyoruz. Bu aslında biraz el birliğiyle bütün kalkınma sektörünün ve insani yardım sektörünün ve maalesef yakın zamanda gördüğümüz, özellikle artan kooperatifçilik projelerinin de birazcık pekiştirdiği bir sistem. Kooperatifçilik ciddi bir iş -yani ben biliyorum, ben bir kooperatif ortağıydım- ve bu ortaklık nosyonunun bu kooperatif içerisinde yer alan kadınlar tarafından iyi anlaşılması gerektiğini başlangıçtan itibaren... Çünkü alınan sorumlulukların -az evvel Emel'in zaten saydığı raporun sonundaki şeylerden bir tanesi- yani biraz daha kolaylaştırılmış belki idari ve yasal yükümlülükler bu anlamda özellikle ortaklık bilincine sahip olmayan kadınlar için çok önemli olacağını ve aşamalı olarak idari sorumlulukların ve yasal sorumlulukların yüksek olduğu bir ortaklık biçimine belki aşamalı olarak geçmenin mümkün olabileceğini düşünüyoruz. Biz SADA'da bunun için şöyle bir yöntem düşündük: Bir işletme kurmak yani firma kurmak ve dolayısıyla bu kooperatifçiliğin özellikle kadınların üzerindeki ortaklık baskısı biraz daha karmaşık olan ortaklık meselesinden biraz daha bir şirkete çevirmek ama orada da karşımıza çıkan engel, Ticaret Kanunu'muzda Türkiye'de kâr amacı gütmeyen şirket nosyonunun olmaması bu tür yapıları da zorlaştırıyor. O yüzden az önce meslektaşlarımdan sunduğu aşamalı kooperatif sistemleri küçük ve büyük kooperatifler olarak bizim de Birleşmiş Milletler kadın birimi olarak yakın durduğumuz bir tavsiye. Yine, arkadaşlarım da bahsettiler, bizi en çok zorlayan şeylerden bir tanesi yani kavramsal olarak zorlayanlardan bir tanesi, kooperatif ortaklarının sosyal güvenlik sistemlerine ve sosyal güvenceye, insana yakışır iş olanaklarına erişimleri.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok pardon, bu kademeli büyüme modeliniz var ya; bu modelle alakalı daha ayrıntılı dokümantasyonunuz varsa belki biz de... Komisyon raporlarında değerlendirmek için, oradan bir bakış açısı kazanırız diye sizden böyle bir talebimiz olsun.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Sayın Başkanım, temmuz ayında rapor nihai hâlini alacak ve kamuoyuna sunulacak. Eğer, komisyon çalışmaları bitmemiş olursa biz temmuzda tabii ki size ilk olarak...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bitmeyecek.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ TÜRKİYE OFİSİ KIDEMLİ PROGRAM YÖNETİCİSİ EBRU ÖZBERK ANLI – Tamam, tabii ki.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Teşekkürler.

Buyurun.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Bu konu da, bizim Birleşmiş Milletler Kadın Birimi olarak az evvel bahsettiğim kadın girişimleri ve kadın istihdamı için elverişli ortamlar yaratmak konusunda savunuculuğunu yapacağımız alanlardan bir tanesi.

Pazarlara erişim için destek, az önce bahsettim, bu, doğrudan pazarlara erişim için yetenek geliştirme ve ara ürün tedariki, ekipman tedariki ama bunun yanı sıra özellikle özel sektörle iş birliği içerisinde pazarlara erişimi sağlamanın... SADA bize bunu öğretti çünkü gerçekten bu tür modellerde

pazarlama desteğinin... Yani sadece nasıl pazarlanacağını göstermek değil ama o pazarlara erişim ve pazarları da kooperatiflere erişirmek konusunda -az önce bahsettiğim İzlanda örneğinden çıkarak- biz kendimize UN Women olarak burada bir yer açmış ve kolaylaştırıcılık sağlamış pozisyondayız şu anda.

İş planlarının hazırlanması ve güncellenmesinin kooperatifte ortaklık nosyonu ve kooperatiflerin gelir getirici birer yapı olduklarının, işletme oldukları fikrinin yine üstüne basarak söylüyorum. Özellikle, yoksulluk giderici ve sosyal uyum projelerinin de göz ardı edilmesi sonucunda emeklerin boşa gitmesi, dolayısıyla nakit akışı sıkıntısı çekmek yüzünden kooperatiflerin kapanma aşamasına gelmesi gibi sorunlarla karşı karşıya kalındığını gördüğümüz için, bizim yine SADA için önümüzdeki dönemde bu İzlanda'yla yapacağımız iş birliği içerisinde de bir iş planı hazırlanması ve bunun sürekli olarak güncellenmesi önemseydiğimiz bir şey olarak önümüzdeki dönemde yapacağımız şeylerden bir tanesi.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Bir şey sorabilir miyim?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Evet, buyurun.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Neden İzlanda?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Şöyle: Aslında sürdürülebilir kalkınma hedefleri kapsamında 17'nci sürdürülebilir kalkınma hedefi var; bu, çoklu ortaklıkları, kalkınma için çoklu ortaklıkları gündeme getiriyor ve bunda kamu-özel sektör iş birliği, sivil toplum gibi ortaklıklardan bahsediyor. İzlanda bu bağlamda, bizim, zaten... Şöyle başlayayım: İzlanda bizim SADA kurulduğu dönemde finans sağlayan hükümetlerden bir tanesiydi. Avrupa Birliğinden bir fon aldık, Japon hükümetinden fon aldık ve İzlanda'dan küçük bir fon almıştık. Yani nasıl İzlanda'nın radarına girdik? O birazcık belki özel şeylerden olabilir çünkü o zamanki UN Women Bölge Direktörümüz, İzlanda'nın eski Dışişleri Bakanıydı; biraz oradan da olmuş olabilir ama İzlanda'nın da bu anlamda zaten -az önce bahsettiğim- çoklu ortaklıklar ve kalkınma finansmanı konusunda deneysel olarak da yaptığı şeylerden bir tanesi, özel sektörle uluslararası kalkınma yardımının sorumluluğunu paylaşmak. Bu anlamda da İzlandalı bir firmayla bize geldiler. İzlanda Dışişleri ile o North 66 firmasının arasında imzalanan bir sözleşme var. Şimdi, North 66, haziran ayından itibaren SADA'daki kadınlara kendi ürün kalitesinde ürün üretebilmek için eğitimler vermek üzere burada olacak. Biz de -dediğim gibi- sahada var olan çalışma arkadaşlarımız ve bir uygulama ortağıyla beraber bu üretimin sürdürülebilirliğine katkı sağlamaya çalışacağız. Bu üç yıllık bir girişim yani hani bu sene olup bitecek değil. Ciddi bir ciro elde edilmesi düşünülüyor bu girişimden ve biz bunu model olarak da Türkiye'deki özel sektör aracılığıyla yine başka oluşumlarda kullanmak niyetindeyiz. Bu bizim mülteciler destek programımız altında yaptığımız bir şey. Az önce bahsettiğim gibi, kadın istihdamını geliştirmek konusunda spesifik bir programımız yok ama Türkiye'de Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme Projesi altında, faydalanıcısının Aile Bakanlığı, eş faydalanıcısının da Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının olduğu programımız altında -özellikle İŞKUR ve Çalışma Bakanlığı da bu program altında- özellikle kadın istihdamını geliştirmeye yönelik programlara ayırdıkları bütçeler ve planlar kapsamında bu proje altında ele almıyor. Bu, bizim aslında çok kıymet verdiğimiz bir yöntem. Bu, istihdam için de böyle, kadına yönelik şiddetle mücadele için de böyle çünkü kadına yönelik şiddet de ekonomik güçlenme gibi tüm programlarımızın altında göz önünde bulundurduğumuz bir yapı. Bu bahsettiğim Kadın-Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme Projesi'yle de hem merkezî hükümet ilgili kurumları hem de yerelde, belediyelerde onların strateji planlarına bu bahsettiğim konularda kaynak ayrılması, izlenmesi ve raporlanması konusunda destek veriyoruz.

Bir de az önce arkadaşlarım bahsetti, bakım emeği. Yine altını çizerek söylüyorum, en çok yaptığımız şeylerden bir tanesi istihdam ve güvenceli bir şekilde ekonomiye katılma ve güçlenme için yapısal bariyerlerin ortadan kaldırılması. Türkiye’de istatistikler bize gösteriyor ki zaten bu istatistikler eminim raporlara girmiştir bakım emeği yüzünden istihdam hayatına giremeyen ya da istihdamdan çekilen ya da ücret açığı yaşayan kadınlar olduğunu biliyoruz ve bunların çoğunlukta olduğunu biliyoruz. Biz de özellikle Covid sonrasında bakım emeği konusunda yuvarlak masa toplantıları yapmaya başladık. Burada daha çok konuştuğumuz hem o 5 R’nin neredeyse tümünden bahsediyoruz ama ilk olarak şeyde daha çok hem hane içinde paylaşım hem de kamu yatırımları ve kamu hizmetleri aracılığıyla bakım emeğinin paylaşılması konusunda iki toplantı yaptık. Üçüncü toplantımızı da önümüzdeki günlerde, yine mayıs ayının sonuna doğru yapacağız. Bunun da davetiyesini mutlaka sizinle de paylaşacağız. Daha önce, zaten iş-yaşam dengesi üzerine çalışan komisyonla da ayrıca paylaşmıştık davetiyeleri ve bunun sonuçlarını da paylaşmıştık kendileriyle.

Yine bu alanda bizim özel sektörle yürüttüğümüz stratejik seviyede çok önemseydiğimiz bir çerçevemiz var, o da kadının güçlenmesi prensipleri. Bu, aslında 7 prensipten oluşuyor ve Türkiye’de özel sektörden bu 7 prensibi taahhüt eden 428 firma var, dünyada bu anlamda öncü bir yerdeyiz. Bu ne demek? 7 prensibin altlarını okuduğunuzda kadınların liderliğinden bahsediyor, kadınların profesyonel yaşamda ilerleyebilmesi için özel sektör firmalarına yükümlülüklerini hatırlatıyor. Yine, kadınların hem iş yerinde hem de hane içinde maruz kaldıkları şiddet konusundaki sorumluluklarını ve yapabileceklerini hatırlatıyor ve yol gösteriyor.

Dördüncü prensip profesyonel eğitim olanaklarına erişimin desteklenmesinden bahsediyor, özellikle meslek içi eğitimden.

Beşincisi, tedarik zincirlerinden bahsediyor ki ondan özel olarak bahsedeceğim çünkü bugün bu Komisyonla siz değerli Komisyon üyeleriyle özellikle paylaşmak istediğim ve akılda kalmasını istediğim şeylerden bir tanesi, kadın girişimciliği ve kooperatifçilik alanındaki konulardan birisi bu tedarik zincirleri konusu.

Bir diğeri ise özel sektör firmalarının toplumsal sorumlulukları. Bu toplumsal sorumluluklarda sadece sosyal sorumluluk projelerinden bahsetmiyoruz, özellikle reklamlarında yani tüketiciye ulaşmak için kullandıkları pazarlama teknikleri ve stratejilerinde dönüştürücü etkiler yaratmak, zararlı kalıp yargıları yeniden üretmemeleri için bir takım stratejiler öneriyoruz.

Yedincisi ise bunların verilerinin toplanması, raporlanması ve izlenmesiyle ilgili.

Şimdi, eğer şöyle bir ekosistemimiz olsa yani 428 firma, 428’i de bu 7 prensibi gerçek anlamıyla, Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin sunduğu araçlarla yerine getiriyor olsa inanın, bugün, biz daha az ücret açığından bahsederdik, daha çok yönetim kurullarında kadından bahsederdik ve belki de ebeveynlik izninden ve babalık izninden bile bahsediyor olabilirdik ama maalesef öyle değil, bu firmalar belli oranlarda bu prensipleri yapıyorlar, bir kısmında da biz özellikle özel günlerde -8 Martlar, 25 Kasımlar gibi- taahhüt verip daha sonra uygulamasının olmadığını tespit ediyoruz. Bunun için de bir program geliştirdik, Türkiye’de WEPs’i uygulamak isteyen firmalara daha iyi yol gösterebilmek için, 10 tane pilot firmayla önümüzdeki günlerde tüm bu prensipleri gerçekleştirebilmek için hem küreselde geliştirdiğimiz araçların Türkiye’ye adaptasyonu hem de yeni araçların geliştirilmesi ve izlenmesi konusunda da çalışmalar yürüteceğiz, başladık çalışmalarımıza. Dediğim gibi, 10 firma farklı büyüklüklerde, farklı sektörleri temsil eden, farklı kadın-erkek oranlarına sahip firmalar olacak bunlar; bu, evet, az önce bahsettiğim konu.

Evet, buradan da ben kadın girişimciliğinin desteklenmesi konusunda yaptığımız şeylere gelmek istiyorum. Perspektifimizi söylemiştim, uygun bir iklim yaratmak, bir ekosistem yaratmak kadın girişimciler için ve kadın istihdamının arttırılabilmesi için. Bu anlamda da İstanbul’da bulunan bölge

ofisimizle geçtiğimiz yıl bir bölgesel “expo” düzenlendi, kadın girişimcileri bir araya getiren bir “expo”ydu bu ve ECA yani Avrupa ve Orta Asya bölgesinden, bütün bölgeden kadın girişimcileri bir araya getirmişti. Bunlar mikro girişimlerin de olduğu kadın girişimcilerdi. Türkiye, en ağırlıklı olarak temsil edilen bir ülkedydi. Orada kadın girişimcilerin ürünlerini uluslararası anlamda da sunma imkânları olmuştu, on-line idi. Bu sene, biz, bunu Türkiye’de farklı bir şekilde yapmayı planlıyoruz, eylül ayında. Bunun da bilgisini şimdiden sizlerle paylaşmak istiyorum, çok büyük bir ihtimalle KAGİDER -çünkü KAGİDER bizim bu anlamda stratejik ortağımız- bölge ofisiyle beraber bir eğitim materyali geliştirdi, o da toplumsal cinsiyete duyarlı tedarik politikaları konusunda ve mevcut durumu ortaya koyan küçük bir araştırma yaptı, 73 firmayla, yakında bunların sonuçları da çıkacak. Çünkü takdir edersiniz ki kadın girişimcilerin piyasalara, pazara erişebilmesi için -az evvel bahsettiniz- ya melek girişimciler yani katma değer üreten girişimlere yatırım yapan melek girişimciler ya da içinde bulundukları tedarik zincirlerinde rekabet edebilecek pozisyonda olmaları gerekiyor. Bu anlamda, biz, eylül ayında, Türkiye’de hem bu mevcut durumu tespit etmek hem kadın girişimleriyle hem yatırımcıları hem de büyük firmaların, bizim bu WEPs imzacısı olan özellikle birlikte çalıştığımız firmaların satın almacılarını bir araya getirerek tedarik zincirlerinde kadın girişimcilerin durumu, satın almacıların beklentileri konularında bir toplantı yapacağız, büyük bir toplantı olacak. Bunun da şimdiden bilgisini vermek isterim.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Tarihi ne zaman, belli mi?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Eylül ayının sonuna doğru olacak, kesin tarih henüz yok, İstanbul’da olacak.

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Buna kooperatifler de dâhil mi?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Kooperatifleri şu anda dışında tutmuştuk o çok farklı bir şey diye ama belki bir...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Komisyon olarak biz de destek vermekten memnuniyet duyarız.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Çok mutlu oluruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bize de ulaşan çok fazla kooperatif ve çok fazla yatırımcı var; dolayısıyla belki birlikte bir çalışma sistemi oluşturabiliriz.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Çok güzel, çok memnun oluruz. Bizim Milliyet gazetesi, bizim bir medya ortağımız ve -‘geçtiğimiz yıl’ deyip duruyorum, neden bilmiyorum- mart ayında “Eşitlikçi Hikâyeler” diye büyük bir etkinlik düzenledik. Oradaki ortaklarımızdan bir tanesi de Shopsa. Shopsa Demsa’nın yani Demet Sabancı’nın kadın girişimciler için dijital e-ticaret platformu. Orada, özellikle Shopsa’nın girişimcilerinin de büyük girişimcilere erişimi, satın almacılara erişimi konusu gündeme gelmişti, biraz da buradan devam edeceğiz. Büyük bir ihtimalle Milliyet gazetesiyle ortaklaşa düzenleyeceğiz, büyük bir ihtimalle değil öyle olacak. Eylül ayında düzenleyeceğiz ve bunun çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu da Birleşmiş Milletler Kadın Birimi olarak, bu Komisyona aslında kamu kaynaklarıyla da bu konuda çalışmalar yapmak konusunda tavsiyede bulunmak istiyoruz. Aynı zamanda, geçen sene yapılan bölgesel kadın girişimci fuarı da yine düzenlenecek, farklı bir şekilde düzenlenecek bu sene. SADA’nın uluslararası piyasalarla buluşması için denediğimiz modelden bahsetmiştim; umut ediyoruz, bu modelden sonra, bu modeli yine başka girişimler için de çoğaltma imkânımız olur.

Kaç dakikam oldu, bitti mi?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET UZMANI GÖZDE BİNGÜLER EKER – Evet yani 25’inci dakikadasınız şu an.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – O, tamam! Bitiriyorum zaten, son 3 tane ve asıl can alıcı...

Dediğim gibi, bugünden burada, bu odada asılı bırakmak istediğim toplumsal cinsiyete duyarlı tedarik politikaları. Bu eşitlikçi tedarik politikaları WEPs’in aslında önemli şeylerinden yani prensip 5’in üzerinde durulan şeylerden bir tanesi çünkü kadınların girişimlerinin belli nedenlerden, türlü nedenlerden -finansmana erişim olabilir, rekabetçi dünyanın erkek hegemonyası olabilir, sektörel dağılımlar olabilir- özellikle büyük satın alma zincirleri ve kamu satın alma prosedürlerinin ağırlığı nedeniyle de onlara erişimde güçlük çektiklerini görüyoruz. O yüzden, bu prensip de bu tedarik zincirlerindeki kadın girişimcilere fırsat sağlayabilecek geçici özel önlemlerin yaratılması konusuna dikkat çekiyor; biz de bunu esas alıyoruz. Aslında ILO’yla ortak yaptığımız yine küreselde bir çalışma var. Bu, kadının ekonomiye katılımı için, uygun bir ekosistem yaratmak için tedarik zincirlerine yeniden bakan bir çalışma ve buranın ilginç bulguları var aslında. Bu da dünya çapında kamu alımlarının ne kadar büyük olduğu ve kadınların bu pastadan ne kadar düşük pay aldığı yani bizde tabii, Kamu İhale’yle kamu satın almaları yapılıyor ama tüm dünya çapında da kamu satın almalarında kadınların yine erkeklere göre çok geride kaldığı tespit ediliyor ve kadınlara ait işletmelere bu anlamda eşit fırsatlar sunmak için birtakım tavsiyelerde bulunuyor bu raporlar da. Bu tavsiyelerden aslında üç tanesini buraya getirdim ve -sizlerle de bunu hem sunumda paylaştık hem de daha detaylı olarak dilerseniz raporları da paylaşabiliriz- bunların bir tanesi, kadın girişimcilere ve kadın şirket sahiplerine yönelik destekleyici politikalar. İkincisi, bu tedarik zincirlerinin...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Çok pardon.

“OECD ülkelerinin sadece yüzde 24’ünde kadınlara ait işletmelerden satın alma politikaları mevcuttur.” diyor.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Evet.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Muhtemelen bu politikaları incelediniz ve “Bu nasıl?” kısmına da biraz entegre ettiniz; doğru mu?

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ TÜRKİYE OFİSİ DİREKTÖR YARDIMCISI ZELİHA ÜNALDI – Evet, biz yapmadık bunu yani kendi ofisimiz yapmadı yani Gözde ile ben yapmadık ama ILO ve Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin küreselde yaptığı bir çalışma fakat buna ek olarak -bilmiyorum KAGİDER’le görüştünüz mü ya da görüşecek misiniz- zaten şu anda Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin Bölge Ofisi ile KAGİDER bu anlamda eğitim materyalleri geliştirmek ve araştırma yapmak konusunda çok yakın çalışıyorlar. Çok yakın bir zamanda bu araştırma sonuçları ve eğitim materyalleri de hazır olacak. Bu eğitim materyalleri için aynı zamanda TÜRKONFED’in de bu anlamda yaptığı bir çalışma var. Bir, kadınların kamu ihalelerine hazırlanması konusunda bir yönlendirme ve eğitim programı. İkincisi de özel sektöre ve kamuya kadın girişimlerine nasıl daha duyarlı tedarik politikaları yaratabilirler, politika değişiklikleri yapabilirler; o konuda tavsiye ve eğitim çıktıları olacak olan 2 çalışma var şu anda, biri TÜRKONFED, biri KAGİDER tarafından yürütülüyor, ikisinin içerisinde de Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Bölge Ofisimiz var. Biz bunların Türkiye ayağında uygulamalarını yine bu kuruluşlarla yapabilmeyi umut ediyoruz, henüz, daha sadece plan ve düşünce aşamasında ama bu alanda çalışmayı düşünüyoruz. Üçüncüsü de kamuda, özellikle bu eşitlikçi tedarik politikalarının kullanılmasına olanak sağlayacak düzenlemeler, belki Kamu İhale Kanunu’nun satın alma prosedürlerinin bu anlamda gözden geçirilmesi ve kadın girişimleri ve kadın kooperatifleri çünkü neredeyse yüz binlerce kooperatif ve kadın girişimi kurmaya teşvik verdik bugüne kadar hep

birlikte, el birliğiyle; işte, şimdi bunların özellikle kamu satın almalarına erişebilmesi için politikalar geliştirilmesi Birleşmiş Milletler Kadın Birimi olarak bizim tavsiyelerimizden en önemlisi ve belki ilerleyen zamanlarda da yine bu konu, birlikte çalışmalar yürütmek istediğimiz alanlardan biri.

Çok teşekkür ediyorum.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sunumları için Kıymetli Ünalı’ya çok teşekkür ediyoruz.

Özellikle ben bir taraftan ekrana yansırken bir taraftan buradan da dosya üzerinden takip ettim, bazı noktaların da özellikle altını çizdim, kendi Komisyon raporumuza da dercedeceğimiz çok önemli başlıklar var. Süreç içinde tekrar iş birliği içinde olursak biz de buradaki Komisyonunda bazı önerileri Türkiye Büyük Millet Meclisiyle de paylaşmaktan büyük bir memnuniyet duyarız.

Çok teşekkür ediyorum sunumlarınızdan dolayı. Önceki dönemlerde de Aile ve Sosyal Politikalar Bakan Yardımcılığı yaptığım dönemde de UN Women’la çok yakın çalışmıştık, KEFEK bünyesinde de güzel çalışmalarımız oldu, tabii pandemi dönemi birazcık fasıla verdirmiş olsa da birlikteliğimize, şimdi artık maskelerden de kurtulduk, hızla devam ediyoruz. İstanbul’daki organizasyonlara da katkı vermekten büyük bir memnuniyet duyarız.

Değerli üyelerimiz, kıymetli misafirler; yoksulluğun azaltılması, demokratik yönetim ve barışı yapılandırma, iklim değişikliği, afet riski ve ekonomik eşitsizliği içeren temel alanlarda yoğunlaşan UNDP üyesi ülkeler tarafından 2030 sonuna kadar ulaşılması amaçlanan sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin ulusal kalkınma planları ve politikalarına entegre edilmesine destek sağlanmaktadır. Bu anlamda altmış yıla yaklaşan bir deneyime sahip UNDP Türkiye Ofisi hükümetlerin yanı sıra sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör dâhil çok sayıda ulusal ve uluslararası kuruluşla iş birliği içinde çalışmalarını yürütmektedir. Bu kapsamda Komisyonumuza sunum yapmak üzere bugün burada bulunan UNDP Türkiye Ofisi’nden Toplumsal Cinsiyet Analisti Aslı Çoban’a toplantımıza iştiraklerinden dolayı çok teşekkür ediyor, sözü kendisine bırakıyorum. Hem Zeliha Hanım’a hem Aslı Hanım’a soruları toplantı sonrası birlikte alıyor olacağız.

Buyurun.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KALKINMA PROGRAMI TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİSTİ ASLI ÇOBAN – Ben davetiniz için çok teşekkür ederim.

Sayın Başkan, değerli vekiller, üyeler; çok teşekkürler kurumum adına, kendi adıma teşekkür ederek başlamak isterim söze, bu toplantıda bizi de bulundurduğunuz için.

Şimdi, ben biraz kısa da tutmaya çalışacağım, olabildiğince toparlayarak gideceğim, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) hakkında çok detaylı bilgi sağlamayacağım ama 3 ajansı da yan yana gördünüz, hani biraz buraya bakarsak nerede farklı duruyor, belki ondan çok kısa bahsetmek iyi olabilir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü bir ihtisas ajansı değil. Kalkınma gündemine bütünsel olarak bakıp stratejik çözümler geliştirmeye çalışan, oldukça geniş bir alanda da bu anlamda çalışan bir Birleşmiş Milletler ajansı. 17 sürdürülebilir kalkınma hedefinin bir arada, etkili bir şekilde sinerjiler de yaratarak hayata geçirilmesini sağlamaya çalışıyor. Şimdi, buna programlar düzeyinde baktığımız zaman bizim birkaç tane ana program alanımız var: Bir tanesi, demokratik ve kapsayıcı yönetim, adı üstünde yönetim sisteminin uluslararası demokrasi ve içerme ilkelerine uygun olarak gelişmesine, yeni trendlerle de uygun şekilde reforme edilebilmesine dönük çalışan bir program. İkincisi, kapsayıcı ve sürdürülebilir büyüme. Büyüme politikalarının sürdürülebilir ve kapsayıcı nitelikte ve sürdürülebilir kalkınma gündemine uygun olarak hayata geçirilmesini amaçlıyor. İklim eylemi, iklim değişikliğine ilişkin olarak çalışmalar yürütüyor. Afet kriz ve göç yönetimine yönelik çözümler geliştirmeye çalışıyor.

Türkiye'ye baktığımızda özellikle Suriye Krizine Yanıt ve Dayanıklılık Programı çerçevesinde geliştirilmiş olan çabalar var. Aynı zamanda da özel sektörle ortaklıklarda ayrı bir program olarak değerlendirilebilir.

Şimdi, UNDP, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu nerede görüyor diye baktığımızda -az önce bahsettiğim gibi- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının temel çalışma biçimi aslında kalkınmaya stratejik çözümler getirmek, farklı kalkınma meselelerini birbiriyle ilişkilendirmek ve aynı zamanda biraz daha sahada çalışma yürütmek, dolayısıyla uygulama çözümleri de ortaya çıkarmaya çalışmak.

Şimdi, UNDP'nin stratejik planına baktığımız zaman 6 tane anahtar çözüm tanımlandığını görüyoruz, sol sütuna bakarsanız. Bunlardan bir tanesi toplumsal cinsiyet eşitliği, bu da bize şunu ifade ediyor: Toplumsal cinsiyet eşitliği kendi içerisinde normatif bir hedef olarak tanımlanmış olmakla beraber, diğer taraftan da, diğer kalkınma hedeflerinin hayata geçirilmesini kolaylaştırıcı, hızlandırıcı ve biraz da ön koşul niteliğinde bir hedef durumunda. Yani, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi sürdürülebilir kalkınmayı hızlandıran, kolaylaştıran çözümlerden bir tanesi olarak görülüyor.

Sağ tarafta gördüğünüz maddeler ise, güncel olarak yani UNDP'nin son strateji planında bu anahtar çözümleri hayata geçirirken hangi yolların kullanılabileceğine, hangi uygulama modellerinin kullanılabileceğine ilişkin odak noktalarını veriyor: Dijital dönüşüm, sürdürülebilir kalkınma finansmanı -biz bunu birazcık etki finansmanı olarak da düşünebiliyoruz- inovasyon -stratejik inovasyon aslında, burada kısa vermişim- ve yenilik.

UNDP'nin kadının güçlenmesine yönelik çalışmalarında bizim “dual track” dediğimiz ikili bir çalışma yöntemi var. Bunlardan bir tanesi doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, kadının güçlendirilmesine yönelik projeler oluşturulması ve bunların hayata geçirilmesi; bir diğeri de kendisine yüklenmiş bir görevin parçası olarak aslında bütün projelerinde ve bütün programlarında kadının güçlenmesine ve eşitliğe katkıda bulunmak üzere ana akımlaştırma yöntemlerini kullanması. Şimdi, aslında biraz da böyle olduğu için bütün programlarımızın -en başta saydığım tüm o yönetim programı, büyüme programı- içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uygulamalar ve projeler görmek mümkün. Şimdi, ben bunların önemli bir kısmını buradaki listede kapsamaya çalıştım, tek tek hepsini okumak istemiyorum ama şöyle bakılırsa: Yönetişim programımızın...

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Sunumu bütün vekillerimize de ulaştırdık, bu anlamda içiniz rahat olsun.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KALKINMA PROGRAMI TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİSTİ ASLI ÇOBAN – Tamam.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bütün sunumları ulaştırdık.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KALKINMA PROGRAMI TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİSTİ ASLI ÇOBAN – Ben seçici olarak, zaten yorgun olan bir şeyi daha fazla yormamaya çalışarak hızlı bir şekilde geçeceğim.

Burada, UNDP'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesiyle ilgili olarak yürüttüğü aşağı yukarı bütün projeleri görebilirsiniz. Şimdi, ben, bunlardan birazcık daha güncel olanlara hızlıca bakmak istiyorum. Ben sunumumu meslektaşlarımdan biraz farklı bir şekilde oluşturdum, aslında temelde projelerimizi anlatacağım ama şöyle kuş bakışı bakıldığında projelerin bir odağı var, o da stratejik dönüşüm odağı. UNDP'nin kadının ekonomik olarak güçlenmesi gündeminde yapmak istediği şeylerden bir tanesi stratejik alanlara yoğunlaşmak, ikincisi değişim trendlerini yakalamak ve bu değişim trendlerini eşitlikçi dönüşüm yönünde kullanmaya çalışmak. Yani hangi dönüşümlerden bahsediyoruz? Bir taraftan dijital dönüşümden bahsediyoruz, bir taraftan teknoloji 4.0 dönüşümünden bahsediyoruz, diğer yandan yeşil geçiş sürecinden, yeşil işler gündeminden bahsediyoruz gibi birtakım -ve özellikle son dönemde pandemiyle beraber hızlanmış- değişim trendleri söz konusu. Bunları,

mümkün olduğunca, kadınların ekonomik güçlenmesi açısından fırsat olarak değerlendirmeye ve kullanmaya yönelik bir perspektif söz konusu diyebilirim. Çok yakın zamanda, küresel düzeyde, UNDP'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi -üçüncüsü, yenisi- açıklanacak. Şu anda bizlerin elinde taslak olarak var ve son dokunuşlar yapılıyor; bunlar tamamlandığında sizinle de paylaşmak isterim, orada da bu yaklaşım daha sistematik olarak sizler tarafından incelenebilir.

Şimdi, ben, gördüğünüz projeleri birazcık aktarmak istiyorum. Çok yakın bir zamanda ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirme sürecinde olan genç kadınlara yönelik olarak Sabancı Vakfının desteğiyle -uygulama desteğiyle de aynı zamanda- İstihdam Genel Müdürlüğünün ve KSGM'nin de uygulayıcı ortaklar olduğu yeni bir çalışmaya başladık. UNDP, özellikle bu ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirme sürecinde olan yani iş gücü piyasasının ve eğitim sürecinin de dışında kalan genç kadınlar sorununun kadının ekonomik güçlenmesi meselesinin kalbinde yatan konulardan bir tanesi olduğuna inanıyor.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Bu projemizi Aile Bakanlığı da Komisonumuza geldiğinde anlattı.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KALKINMA PROGRAMI TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİSTİ ASLI ÇOBAN – Doğrudur.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Açıkçası çok heyecanlandık onlardan da dinleyince ve katkı sağlamak noktasında onlara da bu anlamda taleplerimizi ilettik.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KALKINMA PROGRAMI TÜRKİYE OFİSİ TOPLUMSAL CİNSİYET ANALİSTİ ASLI ÇOBAN – Harika, çok sevindim, biz de çok heyecanlıyız, neredeyse yeni bir proje. Açılış toplantılarımızı hani uygulama illerinde yaparak yeni başladık. Burada hani daha önce yapılan birtakım şeylerin biraz daha planlı, programlı şekilde yapılmasının ötesinde aslında yenilikçi bazı çalışmalara da imza atmak istiyoruz. Bunlardan bir tanesi de özellikle yakın zamanda taslağını oluşturduğumuz ve paylaşma şansını bulacağımız iş gücü fırsatları portalinin oluşturulması. Burada farklı gruplardan iş yaşantısında ve eğitim yaşantısında olmayan genç kadınların kendi profillerine uygun farklı yetiştirme ve istihdam programlarına kolaylıkla ulaşması aslında hedefleniyor. Bir diğer şeyi aslında, yenilikçi çözümlere yönelik bir hibe bileşeni var projenin. Bir ufak yarışma yapılması, yenilikçi çözümlerin ortaya çıkarılmasına yönelik yarışma yapılması planlanıyor. Bir diğer, belki de en başta söylemem gereken ama sonunda söyleyeyim, şey de şu, projeyi özgün kılan, iki farklı grup NEET kadından yani ne eğitimde ne istihdamda olan kadından bahsederek başladık bu projeye çünkü emsali olan erkeklerden farklı olarak NEET kadınların bir kısmı kamu politikasıyla ulaşılması çok zor grupları ifade ediyor, bunun da çeşitli sebepleri olabiliyor, erken yaşta evlilikler olabiliyor, şiddet olabiliyor ya da engellilik olabiliyor, başka şeyler, sebepler yatabiliyor arkasında ama bu grubun görünürlüğünün sağlanmasına yönelik yani sadece iş gücü piyasasında olan ve iş arayan genç kadınlara iş gücü piyasası programları sağlanması değil ama görünmeyen kadınların güçlendirilmesine yönelik de ayrıca bir çaba sarf edeceğimizi söylemek isterim.

Bir diğer projemiz, muhtemelen sizlerin yine aşına olduğu Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi. Bu da 27 şehir ve 36 üniversiteden çeşitli mühendislik departmanlarında olan 120 genç kadınla aslında temelde yürütülen bir proje. Aynı zamanda hani çoklu destekler sağlamaya yönelik bir özgün tarafı var diyeyim. Buraya çok şey yapmayayım madem herkes tanıyor.

Şimdi biraz önce Zeliha Hanım'ın bahsettiğine aslında biraz da paralel olabilecek, aslında ILO'nun da çalışmalarıyla çeşitli yönleriyle benzerlik taşıyan bir çalışma girişimini de biz hayata geçiriyoruz. Burada da UNDP'nin küresel bir programı var "Cinsiyet Eşitliği Mührü" dediğimiz bir program. Özel sektör iş yerlerinde eşitlikçi temelde dönüşüm programı olarak tanımlayabileceğimiz bir program.

Bunu da Türkiye’de pilotladık. Küresel bir program, 2009 yılından beri uygulanıyor ama biz birkaç yıl öncesinden başlayarak pilotlamaya başladık Türkiye’ye uyarlamak amacıyla. 4 tane şirkette pilotladık, 5 tane yetiştirmiş uzmanımız var şu anda ve yine, 4 şirkette dönüşüm süreçlerine devam ediyorlar.

Yine, güncel çalışmalar bağlamında ve de yine kadın kooperatifleri konusunu da daha genişçe tartışmış olduğumuz için bahsetmek istediğim bir diğer proje: İşten Sosyal Uyuma Projesi, bu Japon Hükümetinin finansmanı ile uygulanmış olan bir proje. Hem kadınların ekonomik güçlenmesi hem de sosyal uyum amaçlarını bir araya getirmeye çalışan bir proje bu. Küçük kadın girişimciler, girişimci adayları ve kadın kooperatifleriyle yürütülen çalışmalara dayanıyor. Özellikle Hatay, İzmir ve Kayseri’de bir çalışma kampı düzenlenmesiyle başlayan bir uygulama süreci izledi program. Kadın kooperatiflerine yoğun danışmanlık sağlandı. Aynı zamanda dış ticaret ve e-ticaret platformlarıyla çeşitli anlaşmalar yapılması, bu platformlar ile kadın kooperatiflerinin bir araya getirilmesine yönelik birtakım girişimleri var ve benim yine çok önemsedığım bileşenlerinden bir tanesi yerel ürünlerin ticarileştirilmesi ve tanıtımı için bir envanter çalışması yürütülüyor. Ben de kadın kooperatifleri alanında hani UNDP içinde ve dışında hani, çok fazla çalışma yürüttüm. Benim gözlemlerimden en önemlisi kadın kooperatiflerinin ürünlerinin birbirine çok benzeyip çok küçük pazarlara yönelik ürünler ortaya çıkarması ve de ticarileşme yani standartlaşma ve belirli bir kalite düzeyine ulaşma noktasında sıkıntılar yaşaması. Böyle olduğu için ticarileştirilebilecek ürünlerin yani kadın kooperatiflerinin üretebileceği ürünlerin ortaya koyulması ve topluca ülke düzeyinde stratejik olarak kooperatiflerin hani, bu ürünlere yönlendirilmesi ve birtakım pazarlama çalışmalarının toplulaştırılabilmesi bu sayede, kadın kooperatiflerinin bütünü düzeyinde, buna el vereceğine inanıyorum. O yüzden bunun da altını çizmek istedim.

Bir diğer toplumsal cinsiyet eşitliği bileşeni içeren projemiz Dijital Yol Projesi. Bu projede Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğüyle beraber çalışıyoruz. İmalat ve turizm sektörlerindeki KOBİ’lerin dijital dönüşümünü kolaylaştıracak bir programın geliştirilmesi için iş birliği hâlindeyiz. Bir dijitalleşme platformu oluşturulacak ama bu esnada biz her iki sektörde de kadın işletmelerinin ve işletmeler içerisindeki kadınların bu süreçten olumlu etkilenebilmelerini sağlayacak bir strateji çalışması içerisindeyiz Genel Müdürlüğümüzle beraber. Bu sayede kadın dostu dijital dönüşüm politikalarının ana prensiplerinin ortaya koyulacağını umuyoruz. Yaklaşık temmuz-ağustos gibi bu raporu sizlerle hem tartışma hem de paylaşma şansımız olacak diye düşünüyorum.

Yine, çok yakında başlamayı umduğumuz projelerimizden bir tanesi kadının dijitalleşme sürecinde ve dijitalleşme süreci yoluyla güçlendirilmesini hedefliyor. İmalat sanayisi bildiğiniz gibi, kadın istihdamının oldukça düşük olduğu bir sektör ve de istihdam genişlemesi açısından yine ve yüksek profilli işlere erişim açısından kilit sektörlerden bir tanesi. Dolayısıyla, imalat sanayisinde kadının istihdamının güçlendirilmesi UNDP’nin değişmeyen konu başlıklarından bir tanesi. Çok kısa bir süre içerisinde Sanayi Bakanlığıyla ve TİSK’le, TİSK’in Dijital Dönüşüm Merkeziyle ortaklık hâlinde bir projeye başlayacağız ve kadınlardan oluşan dijital dönüşüm elçilerinin özel şirketlerde yerleştirilmesi, özel şirketler tarafından işe alınması, daha sonra bu şirketlerin izlenerek imalat sanayisinde kadın istihdamını, özellikle de yüksek beceri gerektiren dijital dönüşüm süreçleriyle ilişkili alanlarda nasıl güçlendirebileceğimize ilişkin vaka çalışmaları yapılması yani örnek çalışmalar yapılması isteniyor. Böylece hangi yolları izleyerek bu alanda yol alabiliriz hani, bunu görme şansımız olacak.

Bundan sonra bahsedeceğim bir iki tane proje aslında özel sektör ortaklıkları kapsamında. Özel sektör finansmanı ve özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının hani, uygulayıcılığı ve UNDP’nin ortaklık ve teknik desteğiyle hayata geçirilen projeler. Çok uzun zamandır süregelen projeler bunlar, bahsedeceklerim, sürekli yenilenerek devam ediyor. Vodafone-TÜRK TELEKOM finansmanı ve Habitat Derneği uygulama ortaklığında “Fikri olan kadına internetle hayat kolay.” Burada da

yapmak istediğimiz, kadınların dijital okuryazarlık, dijital tabanlı tasarım, ürün geliştirme, pazarlama becerilerinin artırılması ve gördüğünüz rakamlardan ibaret hedeflere sahip... Bunları da detaylı okumak istemedim.

İşimi Yönetebiliyorum Projesi yine bir özel sektör ortaklığı projesi; TÜRKONFED-VISA ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, bizim ortaklığımızda ve Boğaziçi Üniversitesinin teknik desteğiyle hayata geçiriliyor. Burada da gördüğünüz gibi, kadınlara ait KOBİ'lere ulaşılması ve onlara çeşitli türden dijital gelişmeyi önceleyen destekler verilmesi söz konusu.

Paramı Yönetebiliyorum Programı yine, VISA finansmanı ve Habitat Derneği uygulamasında gerçekleştiriliyor ve bu sene 15 kadın kooperatifine dijital dönüşüm desteği sağlandı. Şimdi, bu desteğin üstüne başka hizmetler konularak aynı kooperatiflerle çalışmak ve model oluşturmak hedefleniyor.

Son olarak, bahsetmek istediğim başlıklardan bir tanesi, yenilikçilik konusunda, kadınlara alan açmak konusunda UNDP'nin yürüttüğü çeşitli çalışmalar var. Aslında kadın girişimciliğiyle de bağlantı içerisinde düşünebileceğimiz çalışmalar bunlar. Bunları da çok detaylı olarak okumuyorum ama hani bugüne kadar yaptığımız çalışmalarda hem karma yani hem kadınlara hem erkeklere açık olan hem de sadece kadınlara açık olan çeşitli yarışmalar ve kamplar organize edildi ve bu sayede de kadınların sosyal ve teknik ve hatta finansal inovasyon alanında yeterli oldukları fikri kamuoyuyla paylaşılmış oldu.

Çok teşekkür ederim. Biraz böyle hızlıca anlattım ama umarım yormamışımdır.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Biz çok teşekkür ediyoruz.

Ayrıca çok uzun saatler çalışmaya alıştınız. Dolayısıyla rahat olun. Bizim için şu an gün daha yeni yaralandı gibi. Dolayısıyla yoğun mesaide çalışan hatta mesai mefhumu olmayan kadınlar.

Ben de çok teşekkür ediyorum sunumları için UNDP Türkiye Temsilcisi Sayın Çoban'a. Yoksulluk, açlık, eğitim, insana yakışır iş, iklim konularının yanı sıra kadın erkek eşitliği alanındaki UNDP faaliyetleri ulusal çalışmalara önemli destek vermekte. Komisyon çalışmalarımızda ve çalışmalarımızın raporlaşmasında da UNDP faaliyetlerinden ciddi anlamda faydalanacağımızı düşünüyoruz. Özellikle bahsettiğiniz sonuç odaklı projeler, bir kısmını zaten çok yakinen tanıdığımız, bildiğimiz, takip ettiğimiz projeler... Bizim de Komisyon olarak her türlü desteği vermeye hazır olduğumuzu ifade etmek istiyorum. Şunu görüyorum: Hem buradaki çalışmalarımızda hem sahadaki çalışmalarımızda bu işi iyi bilen iş insanları, holdingler ya da daha büyük yapıda işlem hacmi olan kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları bu anlamda tecrübesi olan, bilgi birikimi olan, ulusal ya da uluslararası sivil toplum kuruluşları hem emeğini hem nakdini hem hinterlandını vermeye çok hazır. Bir tarafta da gerçekten büyümek isteyen, hayatını dönüştürmek, değiştirmek isteyen, kendini geliştirmek isteyen, kendine, ailesine hayatına katkı sağlamak isteyen ve yer yer imkânlara ulaşmakta zorlanan kadınlar var. Günün sonunda şunu görüyoruz: Bu, bir taraftan bu anlamda almaya açık, bir taraftan da vermeye açık iki tarafın bir araya gelmesinden çok güzel sonuçlar oluşuyor. Biz de bu anlamda, bir taraftan... Aslında Türkiye Büyük Millet Meclisindeki komisyonlar birazcık işin raporlama kısmındadır ama biz sadece raporlama kısmında kalmayıp bu anlamda fiili olarak da süreç içinde katkı sağlıyor olmaktan da büyük bir memnuniyet duyacağız. Bu anlamda iş birliğine açık olduğumuzu ifade etmek istedim.

Kıymetli milletvekillerimizden söz almak isteyen, UNDP, UN Women temsilcilerimize soru sormak isteyen varsa onların sorularını alabiliriz.

YELDA EROL GÖKCAN (Muğla) – Aslında çok doyurucu bir sunum yaptıkları için, aklımızda olan soruların cevabını bulduğumuz için güzel, verimli bir toplantı oldu. Zaten sürekli bir araya geliyoruz, KEFEK'te de gelmiştik. Bundan sonraki süreçte yine farklı programlarda bir araya geleceğimizi düşünüyoruz, özellikle İstanbul programı. Başkanımız da uygun görürse inşallah

İstanbul'daki programlara Komisyon olarak katılmak isteriz hem bir paydaş olarak hem de Türkiye Büyük Millet Meclisi milletvekilleri ve Komisyon üyeleri olarak verimli geçeceğini düşünüyoruz. Sunumlarınız için şahsım adına çok teşekkür ediyorum, çok verimliydi.

Teşekkür ediyorum, sağ olun.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Evet, arkadaşlar, eklemek isteyen...

BAHAR AYVAZOĞLU (Trabzon) – Teşekkür ediyoruz.

ALT KOMİSYON BAŞKANI ÇİĞDEM ERDOĞAN ATABEK – Ben de Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Türkiye Ofisi'ne, kadın birimi UN Women Türkiye Ofisi'ne, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı UNDP Türkiye Ofisi'ne yürekten teşekkür ediyorum.

Hem kendi alanlarında uzman hem de gerçekten bu işe gönlünü adanmış kadınların bu işi yapıyor olmaları çok memnuniyet verici. Sizlerle iş birliği içinde olmak bizleri de çok mutlu ediyor. Ayaklarınıza sağlık.

Sunumlarınız için çok teşekkür ediyoruz ve toplantımızı kapatıyorum.

Kapanma Saati: 17.15

