



TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

RAPOR

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması¹

*Abant Taksim International Palace Otel, Bolu
1-2 Aralık 2012*

¹ "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması Raporu" Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında KEFEK, UN Women ve IPU işbirliğinde geliştirilmiştir

İçindekiler

İçindekiler	2
Giriş	3
Kadınların Meclis'e Katılımının Analizi	5
Kadın Parlamentelerin Oranı	5
Kadınların Meclis'teki Konumları	6
Meclis Yönetiminde Yönetici Pozisyonundaki Kadınlar	8
Kadınların Meclis'e Katılımını Artırmak için Temel Tavsiyeler.....	10
Yasal Çerçevenin ve Meclis Çalışmalarına Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Dahil Etme Sürecinin Analizi	11
Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasal Çerçevesi	11
Meclis'teki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışması: Mekanizmalar, Yöntemler ve İhtiyaçlar	11
Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Eylem Planı	12
Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Çalışmalarının Güçlendirilmesi için Kilit Tavsiyeler.....	15
Meclis'teki İç Planlarda, Politikalarda ve Usullerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Analizi	16
Meclis'in Stratejik Planı	16
İç Politikaların ve Usullerin Analizi	16
Meclis'in Stratejik Planlamasına, İç Politikalarına ve Usullerine Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Dahil Edilmesi için Kilit Tavsiyeler.....	18
Meclis Kültürünün ve Altyapısının Analizi	19
Daha Uygun Altyapı için Kilit Tavsiyeler	20
Toplumsal Cinsiyete Daha Duyarlı Olma: Eylem Planı	21
Ek: İhtiyaç Analizi Çalışmayı Katılımcı Listesi.....	30

Giriş

Parlamentodaki kadınlara ilişkin Inter-Parliamentary Union (IPU) tarafından yürütülen çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin en güçlü savunucularının kadınlar olduğu ve parlamentoların birer kurum olarak bu alanda kendilerini seferber etmeleri gerektiği sonucuna varmıştır. Bu bağlamda, aşağıdaki sorular cevaplanmalıdır:

- Parlamentolar, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için neler yapabilir ve yapmalıdır?
- Toplumsal cinsiyet eşitliği için değerlendirme ölçütleri nelerdir?
- Parlamentoların kurumsal yapıları, hem kadınların hem de erkeklerin ihtiyaç ve menfaatlerine cevap vermekte midir?
- Parlamentolar, toplumsal cinsiyete duyarlı mıdır?

IPU tarafından 2011 yılında yayımlanan “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamentolar, Küresel İyi Uygulamalar Araştırması*” raporu, yukarıdaki sorunları ele almakta ve toplumsal cinsiyete duyarlı parlamentoyu yapısı, yöntemleri, işleyişleri ve çalışmalarında hem erkeklerin hem de kadınların ihtiyaçlarına ve menfaatlerine cevap veren bir yapı olarak tanımlamaktadır.

Bu rapor, toplumsal cinsiyete duyarlı parlamentolar konusunda ve aynı zamanda her parlamentonun aracılık ettiği amaç ve değerlere nasıl ulaşabileceği hususunda parlamentoları ve parlamenterleri açık bir tartışma yürütmeye davet etmektedir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), toplumsal cinsiyet eşitliğini Meclis içinde ve geneline daha iyi yerleştirme sürecinde kaydedilen ilerlemelerin ve bu alanda karşılaşılan zorlukların analizini desteklemek için, IPU ve UN WOMEN işbirliğiyle, “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento” konusunda Öz Değerlendirme Uygulaması yürütmek için İhtiyaç Analizi Çalıştayı düzenlemiştir.

Öz Değerlendirme Uygulaması, 1 ve 2 Aralık 2012 tarihinde Bolu’da (Türkiye) iki günlük bir toplantı şeklinde gerçekleşmiştir. Bu uygulama, KEFEK Başkanı, üyeleri ve personeli ile TBMM Genel Sekreteri tarafından, IPU ve UN WOMEN temsilcileri ve uzmanları ile işbirliği içinde yürütülmüştür.

Uygulamanın amacı, TBMM’nin durumunun, IPU tarafından geliştirilen uluslararası Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento standartları ile karşılaştırılması, bu alandaki boşlukların belirlenmesi ve bu boşlukların doldurulması için araçların ve önlemlerin bulunması olmuştur. Uygulama, özel olarak, şunları amaçlamıştır:

- TBMM ve KEFEK tarafından hâlihazırda elde edilmiş olan başarıların vurgulanması;
- Kalan olası zorlukların belirlenmesi;
- İleriye yönelik planlama.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun bir kurum olarak Meclis’in güçlenmesine katkı sağlayacağı kabulü ile gerçekleştirdiği Öz Değerlendirme, Komisyonun uluslararası standartlar ışığında yürütmeyi istediği gönüllü bir uygulama olmuştur. Bu uygulama, bir sıralama yaratmayı, yargıda bulunmayı veya Meclis’i puanlamayı amaçlamamıştır. Öz Değerlendirme’de, Meclis, kendi toplumsal cinsiyet duyarlılığının kapsamını analiz eden temel aktördür.

Öz Değerlendirme uygulaması, toplumsal cinsiyete duyarlı parlamentonun özelliklerine ve standartlarına ilişkin bir sunum ile başlamıştır. Bu sunum ile TBMM KEFEK üyeleri ve yetkililerine, IPU'nun "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamentolar" çalışmasından elde edilen bilgiler aktarılmıştır. IPU temsilcisi, çalışmanın bulgularını sunmuştur. Yapılan toplantıda geliştirilen standartlar ve diğer parlamentolardan iyi uygulama örnekleri sunulmuş, analiz edilmiş ve katılımcılar ile tartışılmıştır. Öz Değerlendirme uygulaması, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamentolar alanında uzmanlaşmış bir IPU uzmanı ve UN WOMEN ve IPU temsilcileri tarafından yürütülmüştür.

Analizin temel alanları aşağıdaki gibidir:

1. Meclis'te kadınlar
2. Meclis'te toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için iç planlar
3. Yasal çerçeve ve Meclis çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin anaakımlaştırılma süreci
4. İç politikalar ve usuller
5. Meclis kültürü

Kadınların Meclis'e Katılımının Analizi

Kadın Parlamenterlerin Oranı

Türkiye'de kadınlar, seçme ve seçilme hakkını 1934 yılında elde etmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin tüm vatandaşları, Anayasa'nın 67, 68 ve 70. maddelerinde belirtildiği gibi, yerel seçimlerde ve Meclis seçimlerinde seçme ve seçilme, siyasi parti kurma, siyasi partilere katılma ve siyasi partilerden çekilme, referandumda yer alma ve kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Siyasi partilerin kadın kolları oluşturmasını engelleyen yasak 1995 yılında kaldırılmıştır.

Türkiye, temsilcilerini, seçim bölgelerinde kullanılan bir nispi temsil sistemi ile seçmektedir. Siyasi partiler aday listelerini sunmakta ve seçmenler, münferit adaylara değil bir partiye oy vermektedir. Sonuç olarak, kadınların seçilmesi, tamamen parti liderlerinin parti tüzükleri ve partilerin yetkili kurullarınca kadınları aday gösterme ve kadınları aday listelerinde kazanabilir pozisyonlara koyma iradesine dayanmaktadır.

Türkiye'deki son Meclis seçimi 2011 yılında gerçekleşmiştir. Bu seçim, mevcut yasama organına % 14,3 oranında kadın getirmiştir. TBMM'nin 550 üyesi arasında 79 kadın bulunmaktadır.

Kadınların Meclis'e katılım oranı, katılımcılar tarafından derinlemesine tartışılmıştır. Katılımcılar, kadınların düşük oranda temsilinin arkasında yatan nedenleri analiz etmiş ve bu oranı artırma araçlarını belirlemiştir.

Katılımcılar, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki kadın oranının, düşük seviyede olmasına rağmen, son yıllarda önemli ölçüde arttığını belirtmiştir. Buna rağmen, bu temsilin beklentilerin altında kaldığına dair mutabık olmuşlardır.

Katılımcılar, kadınların Meclis'teki düşük oranının altında yatan temel nedenler arasında, kadınların Meclis'e girişinde temel karar vericiler olan siyasi partilerin gösterdiği adanmışlık ve siyasi irade eksikliğini vurgulamıştır. Siyasi partilerin, listelerindeki kazanabilir konumlara yeterince kadın aday koymadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda, siyasi partilerin kırsal alanlarda yeterince kadını saflarına katmadığı da belirtilmiştir. Bazı katılımcılar, başörtüsü yasağının kaldırılması halinde Meclis'teki kadın sayısının otomatik olarak artacağına inanmaktadır. Kadınların mevcut yasama organındaki düşük oranının altında yatan başka bir neden; kadınların sahip olduğu siyasetin erkeklerin baskın, kadınların ise kendi yerlerini bulamadıkları bir alan olduğu hissidir.

Katılımcılar, kadınların nüfusun %50'sini temsil ettiği ve Meclis'te de buna göre temsil edilmeleri gerektiği konusunda mutabıktır. Parite, ulaşılması gereken bir hedeftir. Katılımcılar, kotaların veya pozitif ayrımcılık ölçülerinin bu katılımı artırmak için tek araç olduğuna inanmadıklarını vurgulayarak, kadınların Meclis'e katılımını artırma yollarını tartışmıştır. Katılımcılar, aşağıdaki ihtiyaçların altını çizmiştir:

- Kendi siyasi partilerinde, kırsal alanlardaki kadınlar da dâhil olmak üzere daha çok kadın aday gösterme konusunda farkındalığı artırma;
- Kadınların, siyasette oynamak zorunda oldukları önemli role ilişkin farkındalığı artırma;
- Kadınların toplumdaki kalıp yargılar ile belirlenmiş rolüne ilişkin zihniyeti değiştirme;

- Kadınların geleneksel aile sorumluluklarının erkekler ile paylaşılmasını ve hükümet tarafından yerel seviyede daha fazla çocuk bakım merkezi sağlanmasını temin ederek kadınların siyasi katılımı için elverişli bir ortam oluşturma;
- Mevcut siyaset yapma şeklini kadınları daha çok kapsayacak şekilde değiştirme;
- Kadınların istihdamını artırarak kadınların siyasete girmelerini kolaylaştıracak olan kadınların ekonomik bağımsızlığını sağlama;

Siyaset ve siyasetçiye olan güven, siyaset alanındaki kadın varlığını arttıran önemli faktörlerdir. Bu nedenle “temiz, şeffaf ve güvenilir siyaset” siyasetçilerin ortak şiarı olmalıdır.

Kadınların Meclis'teki Konumları

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlık Divanı'nın, yasama faaliyetleri ve idari konular ile ilgili önemli rolleri vardır. Bu Divan, bir Başkan, dört Başkanvekili, İdari Amirler ve sekiz Katip üyeden oluşur. Divan, tüm siyasi parti gruplarının nispi temsiline göre oluşturulur. Başkan, siyasi parti gruplarının yüzdesini Meclis'teki parti gruplarının toplam sayısına, her siyasi parti grubunun Başkanlık Divanı içindeki pozisyon sayısını ise grubun büyüklüğüne uygun olarak belirler. Her siyasi parti grubu, kendilerine ayrılan Başkanlık Divanı üyeliği için bir aday listesi sunar. Seçim, liste üzerinden, el kaldırarak oylama yoluyla yapılır.

Başkanlık Divanı üyeleri için, bir yasama döneminde iki seçim yapılır. Yasama döneminin birinci yarısı için seçilenlerin görev süresi iki yıldır. Yasama döneminin ikinci yarısı için seçilen Başkanlık Divanı üyelerinin görev süresi, yasama dönemi sona erene kadar devam eder.

Katılımcılar, Başkanlık Divanı'nda kadın ve erkeklerin eşit olarak temsil edildiğini vurgulamıştır: 2 kadın ve 2 erkek Meclis Başkanvekili vardır.² Başkanvekilleri, genel kurula haftalık dönüşümle başkanlık ederler. Kadınlar ayrıca siyasi parti gruplarında grup başkanvekilidir.

Buna rağmen, kadınlar, tüm komisyonlarda yer almamaktadır. İki önemli komisyon olan Plan ve Bütçe Komisyonu ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonu sırasıyla 40 ve 35 üyeden oluşmaktadır; ancak Komisyon üyelerinin hiçbiri kadın değildir.³

Siyasi parti grupları, kadınların komisyonlara katılımı konusundaki temel karar vericiler olarak tespit edilmiştir. Üyeler, komisyonlara katılma konusunda tercihlerini ifade etmektedir; ancak nihai kararı, siyasi partilerin yetkili kişi ve kurumları vermektedir. Karar verirken, ilgili kişinin nitelikleri ve deneyimi dikkate alınmaktadır.



Katılımcılar, kadınların eğitim, sosyal işler, sağlık komisyonlarında daha fazla; sanayi ve ticaret, tarım ve dış işleri komisyonlarında ise daha az sayıda bulunduğunu belirtmiştir. Buna rağmen, kadınlar Meclis'teki temsillerine kıyasla, Anayasa, Bayındırlık, Çevre veya İçişleri komisyonlarında daha adil sayılarda bulunmaktadırlar.

² Bu ifade, ihtiyaç analizi çalışmasının gerçekleştiği Aralık 2012 tarihindeki durumu tespit etmektedir. Temmuz 2014 tarihi itibarıyla 3 kadın ve 1 erkek Meclis Başkanvekili bulunmaktadır.

³ Bu ifade, ihtiyaç analizi çalışmasının gerçekleştiği Aralık 2012 tarihindeki durumu tespit etmektedir. Bu çalışmayı takiben bir kadın milletvekili 07.03.2013 tarihinde Plan ve Bütçe Komisyonu'na seçilmiştir.

Kadınlar, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nda çoğunluğa sahiptir. Erkekler de bu Komisyon'un üyesidir ancak sayıları daha azdır (5 erkek ve 21 kadın).

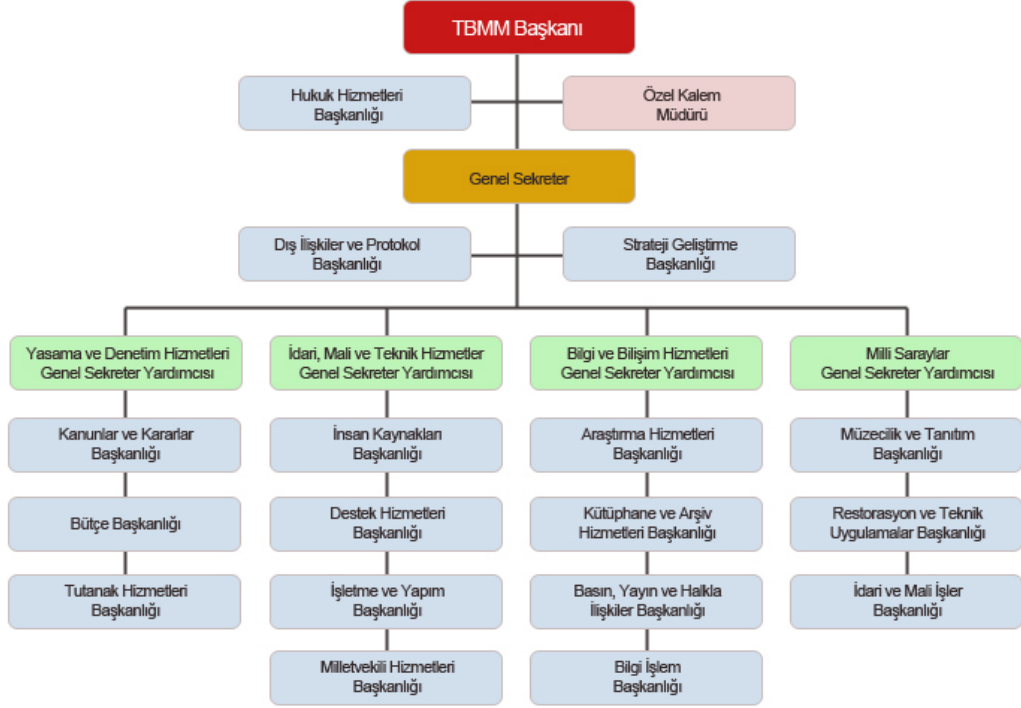
Katılımcılar, kadınların ve erkeklerin KEFEK'e eşit katılımını gündeme getirmiştir. Özellikle erkekler, komisyondaki sayılarının arttığını görmeyi arzulamaktadır. Bir erkek milletvekili, Meclis Başkanı'na, komisyona bir kadın ve bir erkeğin ortak başkanlık etmesi teklifini sunmuştur. Katılımcılar, bu sorunların daha çok düşünülmesi ve tartışılması gerektiğine mutabıktır.

KOMİSYON			YÖNETİCİ KONUMUNDA KADINLAR
Adalet Komisyonu	24	2	
Anayasa Komisyonu	20	6	Katip Üye
Avrupa Birliği Uyum Komisyonu	19	6	
Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonu	21	5	Başkan Yardımcısı
Çevre Komisyonu	23	3	
Dışişleri Komisyonu	25	1	Katip Üye
Dilekçe Komisyonu	10	2	
İçişleri Komisyonu	23	3	Katip Üye
İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu	23	3	
Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	5	21	Başkan, 2 Başkan Yardımcısı ve Raportör
Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonu	35	0	
Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu	21	5	
Milli Savunma Komisyonu	23	3	Raportör
Plan ve Bütçe Komisyonu	40	0	
Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu	20	6	Başkan Yardımcısı ve Katip Üye
Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonu	25	1	Katip Üye
Tarım, Orman ve Köy İşleri Komisyonu	25	1	Katip Üye

Tablo ihtiyaç analizi çalışmasının gerçekleştiği Aralık 2012 tarihindeki durumu göstermektedir. Akabinde, Çevre Komisyonu'na 30.01.2013 tarihinde dördüncü bir kadın milletvekili, ve Plan ve Bütçe Komisyonu'na 07.03.2013 tarihinde bir kadın milletvekili seçilmiştir. Temmuz 2014 tarihi itibarıyla 3 kadın milletvekili komisyon başkanlığı görevini yürütmektedir. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı, Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Komisyonu Başkanı ile Dilekçe Komisyonu Başkanı kadındır.

Komisyonlar için, bir yasama döneminde iki seçim yapılır. Yasama döneminin başlangıcında seçilen komisyon üyelerinin görev süresi iki yıldır ve seçimler, bu dönemin sonunda tekrarlanır. Sonraki seçimler, 2013 yılı içinde gerçekleşecektir.

Meclis Yönetiminde Yönetici Pozisyonundaki Kadınlar



Hâlihazırda, Meclis yönetiminde 52 yönetici pozisyonu mevcut olmakla birlikte bunların yalnızca 7'sinde kadın bulunmaktadır. Yöneticilik pozisyonları, daire başkanları ve başkan yardımcıları, genel sekreter yardımcısı ve danışmanlardan oluşmaktadır.⁴

İdarecilerin ve personelin atanma koşulları 1 Aralık 2011 tarihli ve 6253 sayılı "Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu" tarafından düzenlenmektedir.

Kanun ile öngörülen bazı pozisyonlar dışında, Meclis'in idari teşkilatına atanacak olan personel, sınav yoluyla seçilmektedir. Sınav yoluyla atanacak olan personel görevlileri ile ilgili özel koşul, usul ve ilkeler, Meclis Başkanlığı tarafından çıkarılan bir yönetmelik aracılığıyla belirlenmektedir.

Genel Sekreter, Genel Sekreter Yardımcıları, Meclis Başkanı'nın Baş Danışmanları ve Danışmanları ile Başkanlık Özel Kalem Müdürü, doğrudan Meclis Başkanı tarafından atanmaktadır. Diğer personel, Genel Sekreterin teklifi üzerine Meclis Başkanı tarafından atanmaktadır.

Genel Sekreter ve Genel Sekreter Yardımcılarının bir lisans derecesine sahip olması ve aynı zamanda, ilgili pozisyonlara atanmadan önce kamu veya özel sektörde en az 12 yıl boyunca hizmet vermiş olması bir ön koşuldur. Meclis'te Başkan olarak atanabilmek için üniversitelerin en az dört yıllık eğitim veren fakültelerinden ya da bunlara denkliği

⁴ Temmuz 2014 tarihi itibarıyla Meclis yönetiminde kadın yönetici sayısı 8'dir.

Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurt dışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olmak ve en az on iki yıl kamu hizmeti yapmış olmak zorunludur. Başkan Yardımcısı olarak atanabilmek için bu fıkrada belirtilen eğitim şartını taşımak kaydıyla, askerlikte geçen süreler dâhil; en az on yıl veya yüksek lisans yapmış olanlar için en az dokuz yıl kamu hizmeti yapmış olmak zorunludur.

Katılımcılar, Meclis'in istihdam politikasında toplumsal cinsiyet eşitliğine referans olmadığını belirtmiştir. Buna rağmen, Meclis yönetimi, idari yöneticilik pozisyonlarında daha çok kadın olması gerektiğini dikkate almaktadır ve mümkün olduğunda, kadınlara öncelik vermektedir.

Yöneticilik pozisyonlarında daha fazla kadın olmasını sağlamak için kadınlara yönelik kariyer gelişiminin daha stratejik olarak düşünülmesi, tasarlanması ve uygulanması gereklidir.

Kadınların Meclis'e Katılımını Artırmak için Temel Tavsiyeler

Katılımcılar, kadınların Meclis'e katılımını artırmak için takip eden dönemde gerçekleştirecekleri temel eylemleri belirlemiştir:

- Kadınların siyasetteki önemine ilişkin farkındalığı artırmak için seçim bölgelerinde kampanyalar yürütme;
- Siyaset ile ilgilenen diğer kadınlar için, medyayı da kullanarak rol model olma;
- Kendi siyasi partilerinde, kırsal alanlardan kadınlar dâhil olmak üzere, daha çok kadının seçilebilir pozisyonlara aday gösterilmesini savunma;
- Siyasi partilerden, yerel seviyede daha fazla kadını saflarına katmalarını isteme;
- Seçim Kanunu'nu, toplumsal cinsiyet perspektifinden inceleme;
- Hükümetin, kadınları yerel seviyede güçlendirerek tabandan tavana bir yaklaşım uygulamasını savunma;
- Siyasette toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için 2013-2023 dönemi için bir eylem planı tasarlama. Bu plan, kadınların siyasete katılımını artırmak için kilit eylem alanlarını belirleyecektir. 2023, Cumhuriyet'in yüzüncü yıldönümü olacaktır.

Katılımcılar, kadınların tüm komisyonlara katılımını artırmak için atacakları temel adımları belirlemiştir:

- Meclis Başkanı'nın dikkatini, Plan ve Bütçe Komisyonu⁵ ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonu'nda kadın bulunmamasına çekme;
- Kendi siyasi partileri içinde, kadınların tüm Meclis komisyonlarına üyelik ve başkanlık düzeyinde daha iyi ve daha eşit katılımını savunma;
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kompozisyonunu daha fazla tartışma ve bu Komisyon'a erkeklerin katılımını artırma yollarını araştırma.

Katılımcılar, kadınların Meclis yönetiminde istihdamını sağlamak ve yöneticilik pozisyonlarına yükselmesini daha sistematik bir hale getirmek için uygulanabilecek ilave araçları araştırma suretiyle bu konuyu takip etmeye karar vermişlerdir.

⁵ Bu durum ihtiyaç analizi çalışmasını takiben değişmiştir. 07.03.2013 tarihinde bir kadın milletvekili Plan ve Bütçe Komisyonu'na seçilmiştir.

Meclis'in Çalışmasında Yasal Çerçeve ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Yaygınlaştırma Sürecinin Analizi

Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasal Çerçevesi

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, kadın ve erkek eşitliği ilkesini bünyesinde barındırmaktadır ve Devlet, bu eşitliğin uygulamaya geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür. (Madde 10). Anayasa, temel hak ve özgürlükler alanındaki uluslararası belgelere, onlarla çelişebilecek ulusal kanunlar üzerinde üstünlük tanımaktadır (Madde 90).

Türkiye, 1985 yılında, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ni (CEDAW) onaylamıştır. Sözleşme, ulusal mevzuatta toplumsal cinsiyet eşitliği için bir yasal çerçeve sağlamaktadır.

Türk Medeni Kanunu, vatandaşların hak ve yükümlülüklerini düzenlemekte, kadınların ve erkeklerin hak ve yükümlülüklerdeki eşitliğini ele almaktadır.

Kadına karşı şiddeti ele almak için, 1998 yılında ailenin korunması hakkında bir kanun kabul edilmiştir. 2005 yılında yürürlüğe konan Türk Ceza Kanunu, töre cinayetleri dâhil olmak üzere kadına karşı şiddet suçlarını, bu suçları ağır müebbet hapis ile cezalandırarak ele almaktadır.

Yeni İş Kanunu 2003 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun, kadınlar ve erkekler için daha eşit haklar sağlama ve iş piyasasında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleme konularında önemli ilerlemeler sağlamıştır. Cinsel taciz, doğum izni ve yarı zamanlı çalışmaya ilişkin hükümler de İş Kanunu'na dâhil edilmiştir.

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine dair 6284 sayılı Kanun, 20 Mart 2012 tarihinde kabul edilmiştir. Geniş kapsamlı bu yasal düzenleme önleme, koruma, takibat ve politikalara yönelik hükümleri içermektedir. Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Sözleşme, 8 Mart 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Katılımcılar, mevcut yasal çerçevenin, tüm sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğine olanak sağladığını belirtmiştir. Politika çerçevesi, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Ulusal Eylem Planı ve diğer kilit politikalar aracılığıyla, toplumsal cinsiyet eşitliğini de desteklemiştir.

Katılımcılar, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleden, meclisin çeşitli yollar ile ele almaya başladığı, bu konudaki alt komisyonda süregelen tartışmaların yürüdüğü bir süreç olarak bahsetmiştir.

Meclis'te Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışması: Mekanizmalar, Yöntemler ve İhtiyaçlar

Meclis'teki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışması, temel olarak, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ndeki toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmaya yönelik ana mekanizma olan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından yürütülür.

KEFEK 2009 yılında bir kanun ile kurulmuştur. Kanun, söz konusu komisyonun hedefleri, mahiyeti, görevleri ve çalışma biçimlerini tanımlamaktadır. Birçok katılımcı, komisyonun yetkilerini güçlü ve etkili olarak nitelendirmiştir. Buna rağmen, hala farklı seviyelerde destek ve kapasite geliştirmeye ihtiyaç duyan genç bir mekanizma olduğuna da dikkat çekilmiştir.

KEFEK'e, kadın ve erkekler arasında eşitliği destekleme ve kadın haklarının korunması ve desteklenmesi alanında Türkiye'de ve uluslararası alandaki gelişmeleri takip etme görevi verilmiştir.

KEFEK, böyle gelişmeleri Meclis'e bildirir ve esas veya tali ikincil komisyon olarak kendisine sevk edilen konuları müzakere eder. Görüşülen kanun tasarısı ve teklifleri hakkında diğer komisyonlara görüş sunabilir. Aynı zamanda, ulusal mevzuatın kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uluslararası taahhütlere uyumlu hale getirilmesi için gereken değişiklikleri ve yasa incelemelerini belirleyebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ihlalleri hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulan dilekçe ve şikâyetleri inceleme yetkisine de sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalık yaratma faaliyetleri yürütmesi de istenir.

KEFEK'e, her yasama yılının sonunda, Meclis için kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yapmış olduğu faaliyetler kapsamında bir değerlendirme raporu hazırlama görevi verilmiştir

Komisyon, çalışmasında, kamu kurumları, sivil toplum ve üniversitelerden bilgi talep edebilir. Aynı zamanda, hükümet yetkilileri ve diğer paydaşlarla toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin oturumlar da düzenleyebilir.

Komisyon yıllık rapor hazırlar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanı'na sunar. Bu rapor genel görüşmede tartışılabilir. Söz konusu rapor, Meclis Başkanı tarafından Başbakan'a ve ilgili bakanlıklara da iletilir.

Komisyon, faaliyetleri için Meclis'ten bütçe talep edebilir. Aralık 2012 itibarı ile Komisyon'da 2 yasama uzmanı, 2 yasama uzman yardımcısı⁶ ve 1 memur görev yapmaktadır.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Eylem Planı

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kendi yıllık eylem planı vardır. Bu plan, mevcut yasama organı için 8 öncelik alanına odaklanır:

1) UNDP, UN WOMEN ve IPU ile ortak olarak Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Ortak Programı'nın Uygulanması

Komisyon, saha çalışmalarına odaklanır ve kadınların durumunu araştırmak ve yerel seviyede farkındalığı artırmak için saha çalışmaları yürütür. Kalkınma ajansları, yerel yönetimler, sivil toplum kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği içinde çalışır. Komisyon, önceki yasama yılında 6 bölge toplantısı yapmıştır ve bu yasama yılında 6 bölge toplantısı daha yapmayı planlamaktadır.

2) Yasama faaliyetlerinin güçlendirilmesi

⁶ İhtiyaç analizi çalışmasını takiben 11.03.2013 tarihinde 1 yasama uzman yardımcısı daha Komisyon'da göreve başlamıştır.

Komasyon, yerel seviyede yapılan toplantılardan elde edilen geri bildirimleri de dikkate alarak yasama faaliyetlerine odaklanır. Meclis'e sunulan tüm teklif ve tasarılar, Komasyon'a sevk edilmiş olup olmadıklarına bakılmaksızın, Komasyon uzmanları tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmelidir.

UN WOMEN ve IPU ile işbirliği içinde, belirlenmiş bir dizi mevzuatı toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz etmektedir. Bu yasa taramasının amacı, mevcut ulusal yasal çerçeve içindeki ayrımcı hükümlerin ortadan kaldırılması için yasa değişikliği önerileri sunmaktır.

Bununla birlikte KEFEK, TBMM'ye bundan sonra gelecek olan kanun teklif ve tasarılarını Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı'nda çalışan 2 yasama uzmanı ile birlikte toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile inceleyecektir.

Komasyon, kadınlar veya toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kanun tasarıları ve özel üye tasarıları bakımından öncü bir komisyon olarak konumunu güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

3) Denetim faaliyetlerinin geliştirilmesi

Komasyon, çeşitli bakanlıklar ile, bakanlıkların kadınları güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için geliştirmekte veya uygulamakta olduğu faaliyetlere ilişkin oturumlar ve araştırmalar yapmayı amaçlamaktadır. Bu oturum ve araştırmalar, temel olarak, kamu kurumlarının tüm seviyelerindeki, özellikle karar verme pozisyonlarındaki kadın sayısını artırmaya odaklanacaktır.

Komasyon, aynı zamanda, münferit başvurular almaya ve bunları incelemeye de devam edecektir. Komasyon daha bilinir hale geldikçe, başvuruların sayısının her yasama yılında arttığı gözlenmiştir. Amaç, daha çok başvurunun işlenmesi, başvuru sürecinin kısaltılması ve kolaylaştırılmasıyla başvuru sahiplerine daha çabuk yanıt sağlanmasıdır.

4) İhtisas alt komisyonları kurulması

Komasyon, sırasıyla kadın istihdamını artırma, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve boşanma hakkında 3 alt komisyon kuracaktır. Bunu yaparken, önceki yıllarda başarılı ve faydalı olduğu kanıtlanan Anayasa'da Toplumsal Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Medyanın Rolü alt komisyonlarının kurarken geliştirdiği iyi uygulamalara devam edecektir. Bu alt komisyonlar, kendi konularını incelemiş, raporlar hazırlamış ve tüm kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları ile tavsiyelerini paylaşmıştır.

5) Uluslararası gelişmelerin değerlendirilmesi ve ağ oluşturma

Komasyon, uluslararası kuruluşların raporlarını inceler, analiz eder ve bunları Meclis'in tüm üyeleri ile paylaşır.

Komasyon, diğer parlamentolardaki muadil kurumlar ile ilişkilerini geliştirmek ve bir deneyim paylaşma platformu oluşturmak için toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonları ağı kurmayı amaçlamaktadır. Söz konusu ağ, yıllık bir temelde toplanır.

6) STK'lar ile işbirliğinin güçlendirilmesi

Komisyon, STK'lar ile sürdüreceği güçlü bir işbirliği kurmuştur.

7) İletişim kanallarının güçlendirilmesi

Komisyon, iletişim kanallarını güçlendirmek için kendi İnternet sitesini yenileyecektir. Faaliyetleri, çalışmaları ve incelemeleri ile ilgili bilgileri sıklıkla güncelleyecektir. Aynı zamanda, verileri yayımlayacak ve başta karar alma pozisyonlarındaki kadınlar olmak üzere kadınların durumu hakkında bilgi paylaşacaktır.

Komisyon, Türkiye Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) ile bir protokol imzalamıştır. Kadın hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına karşı şiddet ile ilgili farkındalığı artırmak için broşürler ve posterler göndererek ailelere ulaşmak için bu protokolü kullanacaktır.

8) Meclis içinde ilişkilerin geliştirilmesi

Komisyon, başta daimi komisyonlar ve grupların başkanları olmak üzere, diğer komisyonlar ve Meclis üyeleri ile ilişkilerini geliştirmeyi amaçlar. Bunu yapmak için, komisyon ve grupların başkan ve başkan yardımcılarını kendi toplantılarına davet edecektir.

9) Mahalli idarelerde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonlarının kurulmasının sağlanması

KEFEK sadece merkez teşkilatındaki değil aynı zamanda yerel yönetimlerdeki kadın sayısının artırılmasına da önem vermektedir. Bu kapsamda yereldeki kadınların karar verme mekanizmalarındaki sayılarının arttırılması da komisyonun öncelikleri arasındadır. Bu konularda çalışacak mahalli eşitlik birimlerinin kurulması hayati önem taşımaktadır.

KEFEK Çalışmalarının Güçlendirilmesi için Kilit Tavsiyeler

Katılımcılar, yukarıda açıklanan 8 alanda KEFEK'in çalışmalarını daha verimli hale getirmek için ihtiyaçlarını derinlemesine düşünmüştür. Aşağıda tanımlanan ihtiyaçların, IPU ve UN WOMEN'in desteğinden de yararlanılarak ele alınmasını tavsiye etmiştir:

<i>Temel ihtiyaç alanları</i>	<i>Ana Faaliyetler</i>
<i>Mevzuatın incelenmesi</i>	<ul style="list-style-type: none">- Kilit mevzuatın toplumsal cinsiyet açısından incelenmesinde uzmanlık sağlama (siyasi katılım, işgücü, medya...)- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda danışmanlar sağlanması
<i>Becerilerin geliştirilmesi</i>	<ul style="list-style-type: none">- KEFEK tarafından yürütülen farkındalık yaratma kampanyalarına bilgi sağlamak için toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunulması konusunda eğitim düzenlenmesi. Böyle eğitimler, KEFEK üyelerine ve personeline sağlanacaktır.- Yeni personel için toplumsal cinsiyet konusunda eğitimler düzenlenmesi
<i>Çalışma araçları geliştirilmesi</i>	<ul style="list-style-type: none">- Toplumsal cinsiyet eşitliğini farklı gruplarda savunabilmek için hedef kişilere uyarlanan savunuculuk stratejileri geliştirilmesi- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir veri tabanının kurulması ve sürdürülmesi- Toplumsal cinsiyete ilişkin yabancı dilden Türkçeye çevrilen terimlerin toplumda daha hızlı benimsenebilmesi için Türkçeye uyarlanan toplumsal cinsiyet terminolojisi kılavuzu üretilmesi- KEFEK için stratejik plan tasarlanması için danışman desteği alınması- Medya farkındalık yaratma araçları geliştirilmesi
<i>Yeni çalışma yöntemleri oluşturulması</i>	<ul style="list-style-type: none">- KEFEK üyeleri arasından toplumsal cinsiyet eşitliğinin aktif savunuculuğunu yapan gruplar oluşturulması- Tüm sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin araştırma ve incelemeler yapılması- STK'ların ve kadın derneklerinin KEFEK'in yasama çalışmalarına daha iyi dâhil edilmesi- Toplumsal cinsiyet mevzuatını izleme çalışmaları ve bunları geliştirme araçlarına ilişkin bir tartışma/toplantı düzenlenmesi
<i>Faaliyetler düzenlenmesi</i>	<ul style="list-style-type: none">- Deneyim, bilgi ve iyi uygulamaları paylaşmak için parlamentolar arası toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonları toplantısı düzenlenmesi- Yerel seviyede toplumsal cinsiyet birimlerinin kurumsallaştırılmasının savunulması- Farkındalık yaratma kampanyalarının yürütülmesi- Yerel yöneticileri ve yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği için seferber edilmesi

Meclis'teki İç Planlarda, Politikalarda ve Usullerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Analizi

Meclis'in Stratejik Planı

Türkiye Büyük Millet Meclisi, her 5 senede bir stratejik plan tasarlar, kabul eder ve uygular. Bu plan, şu anda toplumsal cinsiyet ile ilgili özel hedefleri ve eylem alanlarını içermemektedir.⁷ Eşitlik, adalet, tarafsızlık, şeffaflık ve liyakat ile ilgili genel hükümlerden oluşur. Planın uygulaması için bir bütçe bulunmaktadır.

Meclis yönetiminde her başkanlık için çalışma planı ve aynı zamanda Genel Sekreterlik için daha genel bir çalışma planı bulunur.

İzleme birimine (Strateji Geliştirme Başkanlığı), bütçenin gerçekleştirilmesini izleme görevi verilmiştir. Bununla birlikte, şu an için stratejik planın bir değerlendirmesi bulunmamaktadır. Ancak bu hususlar gelecek stratejik plan yenilemesinde dikkate alınacaktır ve her faaliyetten sonra ilgili raporların yazılması amaçlanmaktadır.

İç Politikaların ve Usullerin Analizi

Katılımcılar, Meclis'teki çalışma koşullarını düzenleyen kilit belgelerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini özel bir şekilde ele almadığı görüşüne varmışlardır. Hiçbir davranış kuralı, tacizle ve ayrımcılıkla mücadele politikası bulunmamaktadır.

Ulusal yasal çerçeve, çalışma koşulları ile ilgili ilke ve önlemler sağlamaktadır. Mayıs 2003'te, 4857 sayılı yeni İş Kanunu, cinsiyet, etnik köken veya ırktan bağımsız olarak eşit muameleyi sağlamak için istihdam mevzuatını revize etmiştir. Bu kanun, istihdamda ayrımcılıkla mücadele ilkesini kurmuştur. Buna göre, Ocak 2004'te, devlet memurlarının ve yetkililerinin işe alınmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin korunması için bir Başbakanlık Genelgesi çıkarılmıştır.

Türkiye, eşit ücret konusu ile ilgili olarak, 1966 tarihli eşit ücret ile ilgili ILO sözleşmesini kabul etmiştir. Daha sonra, 2003 tarihli İş Kanunu, "eşit işe eşit ücret" için yasal dayanağı belirlemiş ve kadınlara karşı iş yerinde toplumsal cinsiyet rollerine bağlı hiçbir ayrımcılık yapılamayacağını belirtmiştir. İlave olarak, İş Kanunu, 2005 tarihli Ceza Kanunu'nun iş yerinde cinsel taciz tanımından da faydalanmaktadır.

Mayıs 2006'da, farklı güvenlik sistemlerini tek bir yapı içinde birleştiren 5110 sayılı yeni bir Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası kanunu kabul edilmiştir ve bu kanun, doğum ve süt izinleri, emeklilik planları için uyumlaştırılmış mevzuatı kabul etmiş ve böylece kadınlar için çalışma koşullarını düzenlemiştir. Şubat 2011'de, 2003 tarihli İş Kanunu'nun bazı maddeleri kadınlar için doğum iznine ilişkin kuralların on altı hafta için zorunlu olmasını ve sosyal

güvenlik sistemi tarafından tümüyle ödenmesini ve devlet memurları için ücretsiz olarak on iki aya ve diğerleri için altı aya kadar uzatılabilmesini sağlamak için revize edilmiştir. Ek olarak, kadın işverenler de emzirme dönemi için ücretli izinden faydalanabilecektir. Doğum izni, 6111 sayılı Torba Yasa altında değiştirilen 4857 sayılı Türk İş Kanunu altında düzenlenmektedir. İş Kanunu'na göre, kadın çalışanlar, 16 haftalık bir dönem için doğum izni alma hakkına sahiptir. Doğumdan sekiz hafta önce ve sekiz hafta sonra doğum izninden faydalanabilirler. Kadın çalışanlar, eğer tercih ederlerse doktor onayı ile doğumdan üç hafta öncesine kadar çalışabilir. Bu durumda, doğumdan önce çalışarak geçirilen süre, doğumdan sonra verilecek olan doğum izni süresine eklenir. Kadın çalışanlara, doğum izinleri sırasında ödeme yapılır. Şubat 2011'de, kamu kurumlarının personel alımlarına ilişkin bir kanun kabul edilmiştir. 6111 sayılı Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu altında belirlenen kamu kurumlarının kadın çalışanları için çalışma koşullarını, özellikle doğum izni maddelerini değiştirmiştir ve aynı zamanda babalık izni de vermiştir.

Ne yazık ki, yukarıda belirtilen bu durum, kadın milletvekillerine uygulanmamaktadır. Katılımcılar, kadın milletvekilleri için doğum izni verilmemesinden ötürü üzüntü duyduklarını belirtmişlerdir.

⁷ İhtiyaç analizi çalışmasını takiben toplumsal cinsiyet eşitliğini hedefleyen amaçlar TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı 2013-2017 Stratejik Planı'na eklenmiştir.

Meclis'in Stratejik Planlamasına,İç Politikalarına ve Usullerine Toplumsal Cinsiyet Boyutunun Dâhil Edilmesi için Kilit Tavsiyeler

Bu bağlamda, katılımcılar, Meclis'in stratejik planlamasına ve iç politikalarına ve usullerine toplumsal cinsiyet boyutunun dâhil edilmesi için çalışmaya mutabık olmuş ve bu amaçla, aşağıdakilere karar vermiştir:

- Başka meclislerin eylem planları ve stratejik planlarına ilişkin bir oturum yapma;
- Meclis'te kilit paydaşlar ile toplumsal cinsiyet eşitliği için bir stratejik planlama oturumu yapma;
- Meclis'in toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin planlamasını yönlendirmek için toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Ulusal Eylem Planı'nı kullanma;
- Meclis ve siyasi partilerin liderlikleri arasında Meclis'in gelecekteki stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri, eylemleri ve faaliyetlerini savunma;
- Stratejik planlama tasarımı, uygulaması, izlemesi ve değerlendirmesine katılma.
- Politikaları ve usulleri, toplumsal cinsiyet perspektifinden inceleme.

Meclis Kültürünün ve Altyapısının Analizi

Türkiye Büyük Millet Meclisi, kültürel normlarına özen göstermektedir. Bazı katılımcılar, insan hakları ve cinsiyet eşitliği ilkelerinin, potansiyel olarak ayrımcılık yapan kültürel uygulamalara üstün olduğunu ve bu durumun, Meclis'te yönlendirici bir ilke olduğunu söylemiştir.

Dilin ayrımcı olduğu düşünüldüğünde veya kadın dostu olmadığı görüldüğünde değişiklikler getirilmiştir. Örneğin, yakın geçmişte, kadın tuvaletlerini belirtmek için kullanılan ifadenin değiştirilmesi için önlemler alınmıştır. Bu değişiklik, kullanılan dilin daha kadın dostu hale getirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Günümüzde, Meclis'te hem kadınların hem de erkeklerin kılık kıyafetine ilişkin iç tüzük hükümleri uygulanmaktadır. Kıyafet uygulaması, kadınlardan etek giymelerini ve erkeklerden kravat ve ceketli resmi bir takım giymelerini talep etmektedir.⁸ Bu kıyafet uygulaması, yalnız genel kurulda geçerlidir. Meclis Başkanı ve Meclis Başkanvekilleri için de bir kıyafet uygulaması geçerlidir.

Kadınlar, genel kurulda da pantolon giymelerine imkân sağlamak amacıyla, kıyafet uygulamasının incelenmesi için bir talepte bulunmuştur.

Meclis tarafından, Meclis'in mimarisi ve tüm milletvekillerine sağladığı tesislere ilişkin bir çalışma yapılmıştır.

Katılımcılar, mevcut altyapılar ve tesisler bakımından birçok başarının altını çizmiştir.

Mecliste, üyelerin ve personelin çocuklarının kullanımı için bir gündüz bakım merkezi bulunmaktadır. Gündüz bakım merkezi, Meclis ile aynı çalışma saatlerini uygulamaktadır. Çok yakın zamanda, tatiller sırasında, yaz aylarında da gündüz bakım hizmetlerinin sağlanmasına karar verilmiştir. Gündüz bakım merkezi, sokağın karşısındadır. Bu merkez, Meclis tarafından yönetilmektedir ve personeli, Meclis personelidir.

Katılımcılar, Meclis'teki emziren anneler için bir emzirme odası sağlandığını da belirtmiştir.

Kadınların ve erkeklerin, kendi ayrı mescitleri vardır. Bu mescitler, Meclis'tedir ve genel kurul salonuna yakındır. Mescitler, erkek ve kadın milletvekilleri ve personel tarafından kullanılmaktadır.

Aynı zamanda, kadın milletvekilleri ve personel, Meclis'te, genel kurul salonuna yakın bir konumda, kuaför gibi özel amaçlı tesislere de sahiptir. Aynı zamanda, yoga dersleri de verilmektedir. Bu dersleri, daha çok kadın milletvekilleri almaktadır. Hem kadın hem de erkek milletvekillerine kuru temizleme hizmeti de sunulmaktadır.

Son olarak, Meclis tarafından sunulan hizmetler arasında hem kadın hem erkek milletvekillerinin ve personelin kullanımına açık olan bir spor merkezi bulunmaktadır. Spor merkezi de sokağın karşısındadır.

⁸ 13.11.2013 tarihli ve 1052 sayılı kararla İçtüzük'ün 56'ncı maddesinde değişiklik yapılarak kadın milletvekillerinin ve personelin Genel Kurul çalışmalarında pantolon giyebilmelerinin önü açılmıştır.

Meclis, böyle imkânları sağlayarak, kadın ve erkek üyelerinin ve personelinin ihtiyaçlarına cevap vermeyi hedeflemektedir. Aynı zamanda, geliştirdiği iyi uygulamayı yaygınlaştırarak Türkiye'deki diğer kamu kurumları için bir rol model olarak hareket etmeyi amaçlamaktadır.

Katılımcılar, Meclis'teki çalışma saatlerini tartışmıştır. Resmi çalışma saatleri, 9.30 ile 18.30 arasındadır. Bu, Meclis personeline de uygulanmaktadır. Meclis üyelerinin çalışma saatleri, Meclis gündemine bağlı olarak değişmektedir. Milletvekilleri, her hafta meclis gündemine göre oy vermektedir. Milletvekilleri, genellikle, saat 15.00 ile 20.00 arasında genel kurulda çalışmaktadır. Meclis gündeminin, bazı haftalarda çok yoğun olması halinde, milletvekilleri genel kurulda 14.00 ile 21.00 arasında çalışmaya çağrılmaktadır. Bazen, milletvekillerinden, özellikle bütçe tartışılırken gece geç saatlere kadar genel kurulda kalmaları istenmektedir. Komisyonlar, sabahları veya genel kurul zamanında çalışmaktadır.

Hem kadınlar hem de erkekler, çoğu zaman çalışma günlerinin çok uzun olduğunu ve bunun, üyelerin ve personelin sağlığı ve esenliği üzerinde etkisi olduğunu hissetmiştir.

Daha Fazla Altyapı için Kilit Tavsiyeler

Bazı erkek milletvekilleri, dinlenme odaları, okuma odaları gibi rahat bir yerde otururken oturumu takip edebilecekleri yerlere ihtiyaç duyduklarını ifade etmiştir. Saatlerce genel kurul salonundaki koltuklarda oturmanın rahatsız olduğunu söylemişlerdir.

Toplumsal Cinsiyete Daha Duyarlı Olma: Eylem Planı

Hedefler	Sonuçlar	Ana Faaliyetler	Sorumlu	Ortaklar	Zaman çerçevesi	Kesin olmayan bütçe
(1) Kadınların Meclis'e katılımının artırılması	1.1 Kadınların siyasetteki önemine ilişkin farkındalık oluşturulması	Seçim bölgelerinde kampanya	KEFEK	UN WOMEN ve IPU; Devlet kurumları; STK'lar		
	1.2 Seçim Kanunu'nun, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi	Uzmanlar tarafından bir yasa incelemesi yürütme ve kanunun güçlendirilmesi için tavsiyeler		UN WOMEN ve IPU		
	1.3 Siyasi partilerin, seçilebilir pozisyonlara daha çok kadın aday göstermesi	Siyasi partiler arasında savunma				
		Siyasi partiler arasında, yerel seviyede daha fazla kadını saflarına katmanın savunulması				
	1.4 Daha çok kadının, seçime girmeye ilgileneceği	Hükümetin, kadınları yerel seviyede güçlendirerek tabandan tavana bir yaklaşım uygulamasını savunma				
		Siyaset ile ilgilenen diğer kadınlar için medyayı da kullanarak rol model olma	Kadın Milletvekilleri			
1.5 2023 yılındaki Cumhuriyet'in yüzüncü yıldönümü hazırlıkları çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için 10 yıllık bir eylem planı	KEFEK ve uluslararası uzmanlar tarafından bir eylem planı hazırlanması	KEFEK	UN WOMEN ve IPU			
	Eylem planı hakkında kilit paydaşlarla istişareler					
	Eylem planının kabul edilmesi ve eylem					

	geliştirilmesi	planının uygulamasının yaygın olarak desteklenmesi				
--	----------------	--	--	--	--	--

Hedefler	Sonuçlar	Ana Faaliyetler	Sorumlu	Ortaklar	Zaman çerçevesi	Kesin olmayan bütçe
(2) Kadın ve erkek milletvekillerinin tüm Meclis komisyonlarına katılması	2.1 Tüm Meclis komisyonlarının en az bir kadın üyeye sahip olması	Meclis Başkan'ın dikkatinin, Plan ve Bütçe ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonlarında kadın bulunmamasına çekilmesi	KEFEK, Meclis yönetimi ve Genel Sekreter			
		Kadın milletvekilleri arasında, Meclis'in Plan ve Bütçe ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonlarına katılımının savunulması				
	2.2 Daha çok Meclis komisyonunun kadın tarafından yönetilmesi	Siyasi partiler arasında, kadınların tüm Meclis komisyonlarına hem üye hem de başkan olarak daha iyi ve daha eşit katılımının savunulması				
		2.3 KEFEK'in daha fazla erkek üyeye sahip olması		KEFEK'in erkek üyelerinin, erkek meslektaşlarının Komisyon'a katılımlarını desteklemesi		
		KEFEK'in, diğer komisyonların başkan ve başkan yardımcılarını toplantı ve faaliyetlerine davet etmesi				
	(3) Daha çok kadının, Meclis yönetiminde yöneticilik pozisyonuna sahip olması	3.1 Kadınların Meclis yönetiminde yöneticilik pozisyonlarına alınmasının daha sistematik olması		İstihdam sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemine ilişkin farkındalığın artırılması ve Meclis'teki karar vericiler arasında savunulması	KEFEK	
İdari ve yasal istihdam sürecinin, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi			Genel Sekreter	IPU		
3.2 Daha çok kadının, Meclis		Yükselme planları ve imkânlarının,	Genel Sekreter			

	yönetimde yöneticilik pozisyonuna yükseltilmesi	toplumsal cinsiyet perspektifinden iç değerlendirmesinin yapılması				
--	--	---	--	--	--	--

Hedefler	Sonuçlar	Ana Faaliyetler	Sorumlu	Ortaklar/Teknik Destek Sağlayıcıları	Zaman çerçevesi	Kesin olmayan bütçe
(4) KEFEK'in eylem planı uygulamasının desteklenmesi ve güçlendirilmesi	4.1 KEFEK'in, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının durumu konusunda bir referans olması	Kadının durumunu araştırmak ve yerel seviyede toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığı artırmak için saha çalışmaları, ziyaretleri yapılması	KEFEK	Kalkınma ajansları, yerel yönetimler, STK'lar, üniversiteler		
		Kadın istihdamını artırma, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve boşanma hakkında 3 ihtisas alt komisyonu kurulması				
		Uluslararası raporlar aracılığıyla uluslararası gelişmelerin dikkate alınması		UN WOMEN ve IPU		
		Devlet kurumlarına ve medyaya, Komisyon'un çalışması, araştırmaları ve Meclis'e tavsiyeleri hakkında düzenli raporlar sunulması				
		KEFEK İnternet sitesinin yenilenmesi, karar verme pozisyonlarındaki kadınlara ilişkin verilerin yanında faaliyetler, çalışmalar ve araştırmalara ilişkin bilgiler ile düzenli olarak güncellenmesi				
		Kadın hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına karşı şiddete ilişkin farkındalığı artırmak için broşürler ve posterler gönderilmesi		Türkiye Posta Telgraf Teşkilatı (PTT)		
	4.2 KEFEK'in	Meclis Başkan'ın	KEFEK			

yasama ve denetim faaliyetleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi	dikkatinin, KEFEK'in, kadın veya toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili tüm kanun tasarıları ve özel üye tasarıları için öncü komisyon olarak aday gösterilmesinin önemine çekilmesi				
	Söz konusu mevzuatın hangi komisyona sevk edildiğine bakılmaksızın, Meclis'e gelen kilit mevzuatın yasama incelemelerinin yürütülmesi				
	Bir dizi mevzuatın, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi	KEFEK	UN WOMEN ve IPU		
	Mevcut mevzuattaki ayrımcı hükümlerin ortadan kaldırılmasını amaçlayan değişiklik önerilerinin sunulması		UN WOMEN ve IPU		
	Toplumsal cinsiyet mevzuatının denetlenmesine ilişkin bir tartışma/toplantı düzenlenmesi ve denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi için araçların belirlenmesi		UN WOMEN ve IPU		
	Bakanlıklarla, bakanlıkların kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için geliştirmekte veya uygulamakta olduğu faaliyetlere ilişkin oturumlar ve araştırmalar yapılması		Devlet kurumları		

		Münferit şikayetleri incelemeye devam edilmesi				
		Münferit şikâyetler için başvuru sürecinin kolaylaştırılması				
4.3 KEFEK'in, kilit ortaklar ve muadil kurumlar ile işbirliğinden faydalanması		Küresel toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonları ağı kurulması	KEFEK			
		Toplumsal cinsiyet eşitliği komisyonları toplantısı düzenlenmesi		IPU ve UN WOMEN		
		Düzenli toplantılar ve ortak faaliyetler yoluyla STK'lar ile işbirliğine devam edilmesi		STK'lar		
		Mahalli idarelerde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonlarının kurulmasının sağlanması				
		Bağlantılar ve işbirliği kurulması ve KEFEK'in Meclis'te desteklenmesi için, diğer komisyonların başkanları ve başkan yardımcılarının KEFEK toplantılarına ve faaliyetlerine davet edilmesi				
4.4 KEFEK'in kapasitesinin ve çalışma yöntemlerinin güçlendirilmesi		KEFEK üyeleri ve personeli için toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunulmasına ilişkin bir kapasite geliştirme çalışmayı düzenlenmesi	KEFEK	IPU ve UN WOMEN		
		Komisyon'un yeni personeli için toplumsal cinsiyet eğitimi sağlanması		IPU ve UN WOMEN		
		Farklı hedef gruplara uyarlanan savunuculuk stratejileri		IPU ve UN WOMEN		

		geliştirilmesi				
		Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bir veri tabanının kurulması ve sürdürülmesi				
		Türkçeye uyarlanan toplumsal cinsiyet terminolojisi kılavuzu üretilmesi		IPU ve UN WOMEN		
		KEFEK için stratejik plan tasarlanması için bir danışman istihdam edilmesi		IPU ve UN WOMEN		
		Medya farkındalık yaratma araçları geliştirilmesi		IPU ve UN WOMEN		
(5) Meclis'in stratejik planı ve iç politika ve usullerinin toplumsal cinsiyete duyarlı hale gelmesi	5.1 Meclis'in yeni stratejik planının, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri ve eylemleri içermesi	Meclis'teki kilit paydaşlar için, diğer parlamentolar ile eylem planları ve stratejik planlamaya ilişkin deneyimlerin paylaşıldığı bir oturum dâhil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik stratejik planlamaya ilişkin bir kapasite geliştirme çalışmayı düzenlenmesi	Genel Sekreter ve KEFEK	IPU ve UN WOMEN		
		Meclis'in toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin planlamasında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin Ulusal Eylem Planı'nın kullanılması	Genel Sekreter ve KEFEK			
		Meclis ve siyasi partilerin liderlikleri arasında Meclis'in gelecekteki stratejik planında toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri, eylemleri ve faaliyetlerinin savunulması	KEFEK			
		KEFEK'in, stratejik planlama tasarımı,	Genel Sekreter			

		uygulamas, izlemesi ve değerlendirmesine katılması	ve KEFEK			
	5.2 İ politikalar ve usullerin, toplumsal cinsiyete daha duyarlı hale getirilmesi	Politika ve usullerin, toplumsal cinsiyet perspektifinden incelenmesi	Genel Sekreter	IPU		
(6) Milletvekilleri ve personel için Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyete duyarlı altyapı iyi uygulamaların in diğer parlamentolar ile paylaşılması	6.1 Daha çok parlamentonun, toplumsal cinsiyete duyarlı altyapılar konusunda duyarlı hale getirilmesi	Mevcut altyapılar hakkında, kurulma hedefleri, katma değerleri ve maliyetlerini de içeren bir rapor hazırlanması	Genel Sekreter	IPU		
		Toplumsal cinsiyete duyarlı parlamentoların desteklenmesi için PAB toplantılarına ve diğer faaliyetlere katılma	Genel Sekreter	IPU		

Ek: İhtiyaç Analizi Çalıştayı Katılımcı Listesi

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

Azize Sibel GÖNÜL	Kocaeli Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanı Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Öznur ÇALIK	Malatya Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanvekili Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Binnaz TOPRAK	İstanbul Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Başkanvekili Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)
Tülay KAYNARCA	İstanbul Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Sözcüsü Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Mesut DEDEOĞLU	Kahramanmaraş Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Katip Üyesi Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)
Fatoş GÜRKAN	Adana Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Mehmet Kerim YILDIZ	Ağrı Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Nurdan ŞANLI	Ankara Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Gökçen ÖZDOĞAN ENÇ	Antalya Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Kemalettin AYDIN	Gümüşhane Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Gönül BEKİN ŞAHKULUBEY	Mardin Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)
Alev DEDEGİL	İstanbul Milletvekili Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Üyesi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti)

TBMM Genel Sekreterliđi

Dr. İrfan NEZİROĞLU

TBMM Genel Sekreteri

KEFEK Yasama Uzmanları, Yasama Uzman Yardımcıları ve Memurlar

Gökalp İzmir

Yasama Uzmanı

TBMM: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

Sezen Civelek

Yasama Uzman Yardımcısı

TBMM: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

Gülhan Aygün

Yasama Uzman Yardımcısı

TBMM: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

Nuray Yıldız

Memur

TBMM: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

UN WOMEN

Petra Burcikova

Program Uzmanı

UN WOMEN, Orta ve Güneydođu Avrupa Alt Bölgesel Ofis

Mehtap Tatar

Ulusal Proje Koordinatörü

UN WOMEN, Ankara

Ali Er

Proje Asistanı

UN WOMEN, Ankara

Inter-Parliamentary Union (IPU)

Zeina Hilal

IPU Toplumsal Cinsiyet Ortaklığı Program Sorumlusu

Inter-Parliamentary Union

Lenita Freidenvall

Stockholm Üniversitesi, Siyaset Bilimi Bölümü, Kıdemli Öğretim Görevlisi ve Araştırmacı