

Belediye

Cumhuriyet Halk Partisi'nin Dijital Yayınıdır

Gazetesi



CUMHURİYET HALK PARTİSİ
YEREL YÖNETİMLER

“KADINLARA İŞSİZLİĞİ REVA GÖREN BU DÜZENİ DEĞİŞTİRECEĞİZ”



AYLİN NAZLIKA

CHP Kadın Kolları Genel Başkanı
CHP PM Üyesi

Röportaj

Belediyelerimizin örnek uygulamalarıyla gurur duyuyoruz. Elbette bu uygulamalar tek başına yeterli değil. Cinsiyetçi kodların kırılması ve cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın ortadan kaldırılması için mücadelemiz devam ediyor. İktidara geldiğimizde yasalar ve sözleşmeler etkin şekilde kullanılacak. Kadınların en temel hakları lütfen olarak değil, hak olarak iade edilecek. [Sayfa.5](#)

KADIN İSTİHDAMIYLA İLGİLİ DÜNYADAN ÖRNEKLER [Sayfa.11](#)



Haftanın Röportajları

[Sayfa.12](#)

KADIN İSTİHDAMINI, KADIN HAKLARINI, KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİNE YÖNELİK SOSYAL POLİTİKALARI VE TOPLUMSAL YAŞAM İÇİN KADINLARIN ÖNEMİNİ BAŞKANLARLA KONUŞTUK.



**FATMA KAPLAN
HÜRİYET
İZMİT**



**FATMA
ÇALKAYA
BALÇOVA**



**ÖZLEM
BECAN
UZUNKÖPRÜ**



**ŞENİZ
DOĞAN
MERKEZEFENDİ**



**ZEHRA
ÖZYOL
GÜMÜŞHACIKÖY**

SEYİT TORUN

CHP Yerel Yönetimlerden
Sorumlu Genel Başkan
Yardımcısı ve
Ordu Milletvekili



KADIN HAKLARI VE GERÇEK DEMOKRASİ

Cumhuriyet Halk Partisi olarak Atatürk'ün fikirleri doğrultusunda kadına yönelik şiddeti durdurmak, kadının siyasetteki, iş hayatındaki ve toplumdaki yerini hak edilen noktaya taşımak için mücadele etmekten vazgeçmeyeceğiz. [Sayfa.3](#)

Röportaj

JALE NUR SÜLLÜ

CHP Eskişehir Milletvekili



“TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DEVLET POLİTİKASI OLMALI”

Ülkemizde kadınların işgücüne yeterince katılmamasının ve mesleki ayrımcılığın en önemli nedeni, toplumsal cinsiyet eşitsizliği [Sayfa.2](#)

Röportaj

EVİRİM KEPENEK

Gazeteci
Kadın ve LGBTİ+ Haberleri Editörü
BIANET



“KADIN EMEĞİ GÖRÜNÜR HÂLE GETİRİLMELİ”

Eşit işe, eşit ücret politikası, kadınlar söz konusu olduğunda geçersiz oluyor. [Sayfa.7](#)

Röportaj

ÖZGÜL KAPTAN

Kadın Hakları Aktivisti



“TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN SOSYAL POLİTİKALAR UYGULANMALI”

Kadınlar başta olmak üzere eşitlikten ve özgürlükten yana olan tüm toplumsal kesimlerin zihinlerinin laiklik ve toplumsal cinsiyet eşitliğini hakkında berraklaştırması gerekiyor. [Sayfa.9](#)

BELEDİYELER ÇALIŞIYOR

[Sayfa.27](#)



TURAN HANÇERLİ

İstanbul-Avcılar
Belediye Başkanı

“Avcılar’ı hak ettiği yere taşıyacağız”



HAYRETTİN KAYA

Sinop-Ayancık
Belediye Başkanı

“Hizmette devamlılığı ön planda tutuyoruz”

BELEDİYELERDEN HABERLER

[Sayfa.17](#)

SODEMSEN

Av. HARIKA ECEM DEĞİRMENÇİ
SODEMSEN Toplu İş Sözleşmesi Avukatı
VERİLERLE TÜRKİYE'DE
KADIN İSTİHDAMI [Sayfa.26](#)

“TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ DEVLET POLİTİKASI OLMALI”

Röportaj

JALE NUR SÜLLÜ

CHP Eskişehir Milletvekili

Sizi tanıyabilir miyiz? Siyasete giriş nedeniniz neydi?

JALE NUR SÜLLÜ: CHP'liliği İsmet İnönü dönemine uzanan, Eskişehir'de uzun yıllar il başkanlığı yapan avukat bir babanın ve öğretmen bir annenin çocuğu olarak siyasetin olmazsa olmaz olduğu bir ailede, Eskişehir'de doğdum. İlk ve orta öğrenimimi Eskişehir'de tamamladıktan sonra AFS Uluslararası Değişim Programları bursuyla ABD'de lise son sınıfı okudum. Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi'nden mezun oldum ve Anadolu Üniversitesi'nde çalışmaya başladım. Anadolu Üniversitesi'nde yüksek lisans, Marmara Üniversitesi'nde İletişim Bilimleri doktorası yaptım.

Türk Kültür Vakfı İl Temsilciliği, Huzur Evi Yönetim Kurulu, Türk Eğitim Vakfı Müteşebbis Heyeti, Kızılay Yönetim Kurulu Genel Sekreterliği görevlerini üstlendim. Kadın Platformu'nda ana sınıfı tefrişatları, Kadın Sığınma Evi, Zihinsel Engelli Kadınlar Merkezi, Sokak Çocukları Merkezi, Dünya Bankası Proje yarışmasıyla “Genç Kızların Eğitilerek Sosyo-Ekonomik Yaşama Kazandırılması” projesiyle Emek Sosyal Hizmetler Tesisi'nin hayata geçirilmesine yönelik çalışmaları yürüttüm.

Yılmaz Büyükerşen ve Ahmet Ataç'ın 1999 yılında belediye başkanlığıyla meclis üyesi olarak siyasete atıldım. Üç dönem Eskişehir Büyükşehir Belediyesi ve Tepebaşı Belediyesi'nde meclis üyeliği, encümen üyeliği, İmar, Bütçe, Hukuk, Ulaşım, Sağlık, Yönetmelik Komisyonu'yla Çevre Komisyonu gibi çeşitli komisyonlarda çalıştım. Avrupa Yerel Yönetimler Kongresi Türk delegasyonu, Fuar Birliği ve Tarihi Kentler Birliği üyesi olarak çeşitli projelerin yürütülmesinde görev aldım.

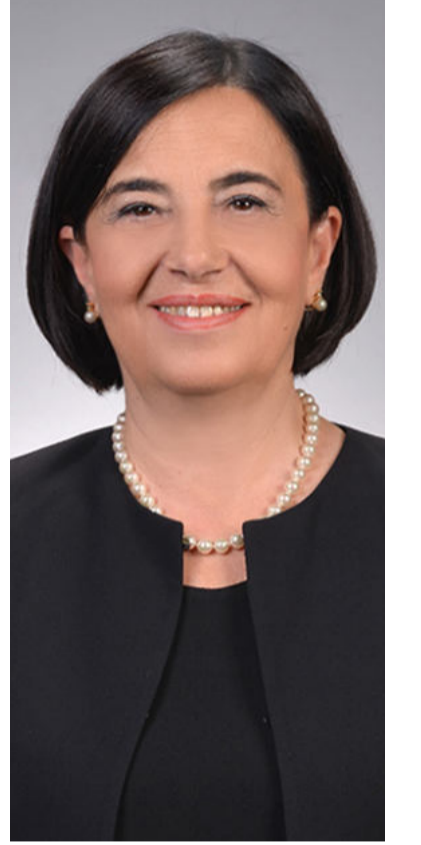
2009 yerel seçimlerinde siyasetle belediyecilikte biriktirdiklerim ve Eskişehir'e olan tutkum nedeniyle Yılmaz Büyükerşen ve Ahmet Ataç'la birlikte merkez ilçede Odunpazarı Belediye Başkan adayı oldum. Seçimleri çok az bir oy farkıyla kaybetmemin ardından üstlendiğim Büyükşehir Belediyesi Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı'nda AB hibesiyle ebeveynleri cezaevinde bulunan çocukların okul öncesi eğitimi için Es- Çocuk Evi Projesi, Kent Belleği Müzesi Projesi, BEBKA Ajansı hibesiyle Bilim Deney Merkezi Projesi, hava kirliliğinin azaltılması amacıyla Akıllı Kavşak ve Trafik Kontrol Merkezi Projesi, Bisiklet Yolları Projesi, BM'yle ortak Çocuk Hakları Birimi ve Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Projesi, Çocuk İstismarı ve Sömürsünü Önlemeye Yönelik Lanzorette Anlaşması gereği Avrupa Konseyi Projesi, Uluslararası Çocuk Merkezi'yle ortak Beşte Bir Projesi gibi projeleri ve kampanya çalışmalarını yürüttüm.

Worldbank, CIVITAS, ECSİTE, Covenant of Mayors gibi çeşitli uluslararası ve ulusal platformlarda Eskişehir Büyükşehir Belediyesi'nin temsilini üstlendim.

Kadın-doğum uzmanı olan eşimle 40 yıldır süren evliliğimden avukat bir oğlum, doktor araştırma görevlisi bir kızım var. Üç torunlu bir babaanne ve anneanneyim. Çocukluk yıllarımda ailede siyasetle tanıştım. Siyasi ayrışmaların yoğun yaşandığı gençlik yıllarımda siyasete hep ilgi duymama karşın etkin siyasete belediye meclis üyeliğiyle girdim. Siyaseti, Yılmaz Büyükerşen ve Ahmet Ataç gibi iki duayen başkanla çalışarak sevdim. 19 yıl boyunca yerel yönetimlerde edindiğim deneyimimi ülke geneline aktararak bugünlere gelmemi borçlu olduğumu düşündüğüm vatanıma hizmet edebilme isteğim doğrultusunda Türkiye'yi karanlıktan çıkaracak tek güç olduğuna inandığım, doğuştan aidiyet hissettiğim partimizin iktidara yürüyüşünde milletvekili olarak ülkeme hizmet etmeye devam ediyorum.

TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun başkanvekilisiniz. Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadın istihdamı oranının yükseltilmesi ve kadın yoksulluğuyla mücadele edilmesi amacıyla sizce neler yapılmalı? Bu kapsamda komisyonun çalışmalarını değerlendirir misiniz?

JALE NUR SÜLLÜ: Ülkemizde kadınların işgücüne yeterince katılamamasının ve mesleki ayrımcılığın en önemli nedeni, toplumsal cinsiyet eşitsizliği. Çalışma sorumluluğunu erkeğin, ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımını kadın sorumluluğu olarak gören toplumsal ve bireysel kanıların, sorunun çözümünün önündeki engel olduğunu söyleyebiliriz. Mevcut siyasi iktidarların kadın-erkek eşitliğine bakış açıları da genel kanıların pekiştirilmesinde rol oynamaktadır. Eşitsizliğin, toplumsal cinsiyet kalıplarından kaynaklı olduğunu kabul etmeyen, yaradılıştan olduğuna inanan, kadını bir birey olarak görmeyen, aile-çocuk-ev üçgenine sıkıştırılmaya çalışan ve bu yöndeki söylemleri yaygınlaştıran bir siyasi anlayışın son 20 yıldır merkezî yönetimde olduğunu düşündüğümüzde, kadınlar pek çok alanda olduğu gibi istihdamda da kırılgan kesimler içinde yer almaktadır. Kadınlara yönelik ayrımcılığın giderilmesi için konunun devlet politikası olarak ele alınması, yasal düzenlemelerin yapılması ve mevcut düzenlemelerin uygulanması gerekir.



Kadınların iş yaşamına katılımının önündeki en büyük engel, çocuklarını bırakabilecekleri kurumlardan yoksun olmalarıdır. 100'den fazla kadın personel bulunan kurumlarda kreş zorunluluğunun uygulanmaması, en belirgin örneklerden biridir. Özel kurumlarda kreş zorunluluğu denetlenmezken, kamunun da bu zorunluluğa uyduğu söylenemez. CHP'li belediyelerin mahallelerde açtığı kreşlerin çok önemli bir eksikliği giderdiğini de anmadan geçmememiz gerekir.





Oysaki mevcut siyasi anlayış bağlamında çocuk sayısı artırma önerisi dillendirilirken, çocuk bakımı maliyetlerini düşürmek, çocuk bakımı yardım oranını yükseltmek gibi düzenlemelerle çalışmanın getirisinin görece artırılması, sadece yerel yönetimlerin işi değildir. Konu, devlet politikası olarak benimsenmelidir.

Ülkemizde eşitsiz işbölümüyle aile yaşamının uyumlaştırılmaması, kadını iş yaşamına katılım yerine ev içinde kalmaya zorlamaktadır. Bu sorun, aile gereksinimlerini gözetilen işyerleri zorunluluğu uygulanarak, istihdam biçimleri, işin niteliği, çalışma saatleri, ücretlerin piyasadaki arz-talepte görülen artış ve azalışa göre düzenlenmesiyle giderilmelidir.

İşverenlerin, kadınların hamilelik, doğum ve sonrasında üretim sürecinden ayrılması, kadın istihdamının erkekle göre daha maliyetli olduğu yönündeki bakış açısının önüne geçmek için işe alımda ayrımcılığı önleyici, özel sektörde işverene kadın işgücünü özendirici uygulamalar hayata geçirilmeli ve denetlenmelidir. Kamuda ise, kadına uygulanacak pozitif ayrımcılıkla ilkeli kota uygulanmalıdır.

Kadınların çalışma yaşamına katılımına ilişkin hükümlerin de yer aldığı, kadınlara yönelik her tür ayrımcılığın giderilmesi için devlete sorumluluk yükleyen, tarafı olduğumuz CEDAW, Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi, Kadın Şartı, ILO gibi uluslararası sözleşmelerin gereklerinin yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi politikalara yerleştirilmelidir, kadın potansiyelinin tam olarak kullanılması açısından işgücü piyasasındaki cinsiyet dağılımı adil olmalıdır, kadınlara daha kalifiye işler sağlanmalıdır, eşit işe eşit ücret anlayışı yerleştirilmelidir ve karar almada eşitliğe öncelik verilmelidir. Bu önceliklerin gerçekleştirilebilmesi için işgücü hareketliliğinin artırılması, kalifiye işgücü yetiştirilmesi, gerekli önlemlerin alınması ve işgücü piyasalarının modernleştirilmesi, kadın girişimciliğinin, kadın kooperatiflerinin desteklenmesi ve sendikal örgütlenmenin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

İşgücü piyasasına erişim kolaylaştırılmalıdır, mesleklerde ayrımcılık gözetilmemelidir, standart dışı işlerdeki çalışma koşulları iyileştirilmelidir ve kadınların iş yaşamına katılımı kolaylaştırılmalıdır.

Ayrıca kız çocuklarının okullaşmasında, eğitim hakkına erişimdeki eşitsizlikler ve 4+4+4 eğitim sisteminin olumsuz etkileri, kız çocuklarının zorunlu eğitimi bırakmasına neden olmaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin düşük olması, tekdüze, emek yoğun, nitelik gerektirmeyen ucuz işgücü olarak çalışmalarına yol açmaktadır.

Kadınlar eğitim açısından güçlendirilmelidir, mesleki ayrımcılığın önüne geçilmelidir, eğitimle istihdam arasındaki ilişki sağlanmalıdır.

Yoksulluk ve istihdam bağlamında kapasite geliştirme programlarıyla kadınların nitelikli işlere girmesi sağlanmalıdır. İşverenle pazarlık gücü artırılmalıdır. Özellikle kadın yoğun enformel sektördeki sosyal güvenlik önlemleri için yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

Kadınları iş yaşamından uzaklaştıran mobbingi, psikolojik ve fiziksel şiddeti, cinsel tacizi engellemek için işyerlerinde şikâyet birimleri oluşturulmalıdır. "Kadının beyanı esastır" ilkesi kabul edilerek koruyucu önlemler alınmalıdır.

Ayrımcılık, kadınların ekonomik bağımsızlığını doğrudan etkilemektedir ve kadın yoksulluğunun derinleşmesine yol açmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde gelir kaybını telafi etmek için kadınlar işgücüne yönelmektedir. Ancak işten ilk çıkarılanların kadınlar olması nedeniyle kaybedilen kadın işgücü konusunda önlem alınmalıdır, kredi, teşvik gibi uygulamalarla pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır.

Kadınların politika yapıcılar olarak karar verme mekanizmalarında daha fazla yer alması ve "cam tavan" adıyla nitelendirilen açık ya da örtük engellerle karşılaşmaksızın yükselmesi ve yönetici pozisyonuna gelmesi, kadınlara yönelik ayrımcılığın giderilmesinde önemli bir ilerleme olacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadın istihdamının artırılması ve kadın yoksulluğunun önlenmesine yönelik çalışmalarda önemli etmenlerden biri de bütçedir. Merkezî yönetim ve yerel yönetimlerin bütçelerinin hazırlanması süreçlerinde toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme yapılması gereklidir. Kadın Bakanlığı kurulmalıdır ve istihdam konusu da dahil olmak üzere ayrımcılık sorununun çözümü için adımlar atılmalıdır.

Kısacası, artık kadın yoksulluğundan öte, yoksulluğun kadınlaşmasından söz edilen günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için atılacak çok adım, katedilecek uzun bir yol var. Bu konuda TBMM'ye önemli görevler düşüyor. Öncelikle meclis çoğunluğunun bu öncelikleri gerçekleştirecek bakış açısına sahip olması gerekiyor. Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, bu sorunlara çözüm bulma konusunda önemli görünse de, ana komisyon olmadığı için kurulan alt komisyonlarla öneri niteliğinde rapor hazırlamak göreviyle sınırlı hareket ediyor. Oysaki komisyonun yasal düzenlemeler konusunda bir yetkisi olmalıdır ve yasal düzenlemelerde etkin rol üstlenebilmelidir.

SEYİT TORUN

CHP Yerel Yönetimlerden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı ve Ordu Milletvekili



KADIN HAKLARI VE GERÇEK DEMOKRASİ

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurucusu, ebedi önderimiz Mustafa Kemal Atatürk, ülkemizi çağdaş medeniyetler seviyesine ulaştırmak için yaptığı birçok yeniliğin yanı sıra kadın hakları konusunda da açık bir devrime imza atmıştır. Cumhuriyetin ilanının ardından, 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu'yla birlikte kadınlar eğitimde eşit statü elde etmiştir. 1926 tarihli Medeni Kanun kapsamında kadına boşanma hakkı, velayet ve gelirler üzerinde tasarruf hakkı tanınmıştır. Ayrıca çeşitli yasal düzenlemelerle kadının iş hayatına katılmasının önündeki engeller kaldırılmıştır.

1930'da kadınların yerel yönetim organlarına seçilmesine imkân tanınmıştır. 5 Aralık 1934'te kadınların milletvekili seçme ve seçilme hakları anayasal açıdan güvence altına alınmıştır. Atatürk'ün kadın hakları konusunda yaptığı bu devrimlerin Fransa, Yunanistan, İsviçre gibi birçok Avrupa ülkesinden daha önce gerçekleşmesi de üzerinde durulması gereken bir konudur. Atatürk'ün kadın haklarına verdiği önemi şu sözlerinden anlamak mümkündür:

"Bir millet, erkek ve kadın denen iki tür insandan oluşur. Kabil midir ki bir kitlenin bir parçasını geliştirelim, diğerini müsamaha edelim de kitlenin bütünü ilerletilebilmiş olsun? Mümkün müdür ki bir camianın yarısı topraklara zincirlerle bağlı kaldıkça diğer kısmı semalara yükselebilir?"

Peki cumhuriyetin ilk yıllarında kadın hakları konusunda atılan bu adımları nihai hedeflerine ulaştırabildik mi? Herkesin bu soruyu kendisine sorması gerekiyor. 2022'nin Türkiye'sinde her yıl yüzlerce kadın, erkek şiddetine maruz kalarak hayattan koparılıyorsa, siyasette ve iş yaşamında kadın-erkek eşitliği tam olarak sağlanamamışsa, 100 yıl önce hedeflenen noktaya ulaşamadık demektir.

Cumhuriyet Halk Partisi olarak Atatürk'ün fikirleri doğrultusunda kadına yönelik şiddeti durdurmak, kadının siyasetteki, iş hayatındaki ve toplumdaki yerini hak edilen noktaya taşımak için mücadele etmekten vazgeçmeyeceğiz. Bu kapsamda Genel Başkanımız Sayın Kemal Kılıçdaroğlu'nun iktidarımızda uygulanmak üzere açıkladığı düzenlemeleri animsattık isterim:

"İstanbul Sözleşmesi bir haftada yürürlüğe konulacak. Kadına şiddet davaları için özel yetkili mahkemeler ve Yargıtay'da bir ceza dairesi kurulacak. Kadınlara şiddet uygulayanlara indirimsiz hukuki yaptırımlar uygulanacak. İşte veya evde, kadına uygulanan psikolojik ve ekonomik şiddet de fiziki şiddetle aynı kapsamda suç sayılacak. Ev kadınlarına sosyal güvence verilecek. Aile Destekleri Sigortası hayata geçirilecek. Kadın istihdamını artırmaya yönelik adımlar atılacak. Kamuda yönetim kademelerinde en az %35 kadın kotası uygulanacak. Eşinden boşanan kadınlar için Yeni Başlangıçlar Fonu kurulacak. Kadınlara sağlık, bakım ve hijyen konusunda devlet güvencesi verilecek."

Kadına şiddetin önüne geçemeyen, İstanbul Sözleşmesi'nden tek imzayla çıkan siyasi iktidarın anlayışına karşı Genel Başkanımız tarafından açıklanan bu düzenlemeler, iktidarımızın ilk altı ayında amasız ve fakatsız hayata geçirilecek.



Medeni Kanun'da değişiklik planlanıyor. Kanun yeni hâliyle hayata geçirilecek olursa "eşitlik" maddesi yapısal olarak dönüştürülecek. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bu denli belirgin hâle getirilmesi kadınların hayatını nasıl etkileyecek? Değişiklik kimin yararına olacak?

JALE NUR SÜLLÜ: Medeni Kanun'da yapılması tasarlanan değişiklik, daha önce de gündeme gelmişti. Ancak tepkiler üzerine, TBMM'ye gelen yargı paketi içinde yer almamıştı. Son günlerde TBMM'ye gelecek 6. Yargı Paketi içinde yer aldığı haberleriyle taslak basına sızdı. Komisyona gelmediği için neler içereceğini tam olarak bilmememize karşın, nafaka, boşanmanın hızlandırılması, arabuluculuğu kapsadığı anlaşılıyor. Basına yansıyan ayrıntılara göre, "nafaka ödeme süresine üst sınır konulması" ve "evlilik süresine göre nafaka ödenmesi" değişikliği getirilerek süresiz nafakaya son verileceği söylemi dillendiriliyor.

Aslında süresiz, ömür boyu nafaka söz konusu değildir. Kanunda "süresiz" denmesinin nedeni, bir süre belirtilmemiş olmasıdır. Medeni Kanun'un 175. maddesinde nafakanın kaldırılmasının hangi koşullara bağlı olduğu, nafaka alan kişinin evlenmesi, çalışmaya başlaması, maddi durumunun iyileşmesi ya da onursuz yaşam sürmesiyle nafakanın kesilmesi düzenlenmiştir.

Ülkemizde yoksulluk, tedbir, iştirak ve yardım olmak üzere farklı türleri olan nafakayla değişiklik yapılması düşünülen yoksulluk nafakasına, Medeni Kanun'da cinsiyet ayrımı yapılmaksızın boşanma nedeniyle yoksulluğa düşen tarafın hak kazandığı da bir gerçektir.

Ancak boşanmalarda yoksulluğa düşen taraf genelde kadın olduğu için nafakanın evlilik süresi formülleriyle süreye bağlanması, kadın-erkek arasındaki eşitsiz güç ilişkisini pekiştirecektir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesi kaçınılmazdır. Nafakada belirli bir süre getirilmesi, geleneksel değer yargılarına sahip ülkemizde kadının aleyhine işleyecektir. Özellikle kırsal kesimde, işi ya da geliri olmayan, eğitimsiz, yıllarca süren evliliğin ardından yaşı ilerlemiş, iş yaşamına girme şansı kalmayan kadınlar açısından süreli nafaka uygulamasının daha ciddi bir mağduriyete yol açacağı kesindir.

Yapılması düşünülen bu değişiklikler, ev içi emeği görünmeyen milyonlarca kadının şiddet dolu evliliklere mahkûm edilmesine ya da boşanma sonrasında yoksulluğa terk edilmesine yol açacaktır. Süreli nafaka uygulamasıyla bir geçiş sürecinin ardından sorumluluğu Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın üstlenmesi, çalışılıyorsa da uygulamada nasıl yürüyeceği ve özellikle bütçeye getireceği yük çeşitli soru işaretlerine yol açmaktadır.

Yargıda davaların yıllarca sürmesini sistemsel açıdan ele almak yerine sadece boşanma davalarını hızlandırmanın arkasında iyi niyet aramak mümkün değil. Ayrıca boşanma davası sırasında tedbir nafakası alınmamasının kadını ekonomik açıdan zor duruma düşüreceği konusunda endişeler bulunmaktadır.

Devlete, "her türlü şiddet olayıyla ilgili olarak arabuluculuk ve uzlaştırma da dahil olmak üzere zorunlu anlaşmazlık giderme alternatif süreçlerini yasaklamak" amacıyla sorumluluk yükleyen İstanbul Sözleşmesi'nin yürürlükten kaldırılması girişimi ardından ve Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun 1. maddesine göre "aile içi şiddet iddiasını içeren uyuşmazlıklar arabuluculuğa elverişli olmaması" hükmüyle engellenmiş görünse de, getirilen arabuluculukla eşitsiz güç ilişkisi içindeki kadını erkekle aynı masaya oturtmak, arabulucuk ofislerinde kadınların can güvenliğini sağlamak ayrı bir sorundur.

Medeni Kanun'da yapılması düşünülen değişiklik, hukuki bir düzenleme olsa da, tıpkı kadın cinayetlerinde söylediğimiz üzere "politiktedir." Saray rejiminin tükenmiş politikalarıyla, ayrıştırma ve kutuplaştırma siyasetiyle kendi tabanını bir arada tutma çabasının bir sonucudur. Bu durum, nafaka mağduru olduğunu söyleyen erkeklerin işine yarayacak gibi görünse de, aslında kadınların güçlenmesinden korkan, toplumsal cinsiyet eşitliğini kabul etmeyen ve egemenliğini kaybetmek istemeyen erkeklerin politikalarının dışavurumudur.



“KADINLARA İŞSİZLİĞİ REVA GÖREN BU DÜZENİ DEĞİŞTİRECEĞİZ”

Röportaj

AYLİN NAZLIAKA

CHP Kadın Kolları Genel Başkanı
CHP PM Üyesi

CHP Kadın Kolları'nın düzenlediği Kadın İstihdamı Buluşması'nın amacı, etki alanı ve kapsamı nedir?

AYLİN NAZLIAKA: İktidara yürüyen bir parti olarak istihdam konusuna da odaklandık, çünkü yoksulluk ve işsizlik en çok kadınların hayatını etkiliyor. Kadınları istihdam dışına iten, kadınlara işsizliği reva gören bu düzeni değiştirmek için adım attık. Bu nedenle 3 Şubat 2022 tarihinde Genel Başkanımız Sayın Kemal Kılıçdaroğlu'nun katılımıyla “Kadın İstihdamı” konulu bir etkinlik düzenledik. Etkinliğimizde CHP MYK, PM üyeleri ve milletvekilleriyle, belediye başkanlarıyla, kadın muhtarlarla, sivil toplum kuruluşlarının ve meslek odalarının temsilcileriyle, Millet İttifakı'nın Kadın Politikalarından Sorumlu Genel Başkan Yardımcıları'yla bir araya geldik. Tüm gün süren etkinliğimizde “Türkiye’de Kadının İstihdamdaki Yeri”, “Kayıtdışı İstihdamla Mücadele”, “Sağlık ve Sosyal Haklar Temelinde Kadın İstihdamı” başlıkları çerçevesinde kadın istihdamını ele aldık.

Amacımız, mevcut durumun analizi yapmak ve çözüm önerilerini konuşmaktı. Konunun uzmanlarından DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, PERYÖN Yönetim Kurulu Başkanı Buket Çelebiöven, KA.DER Genel Başkanı Nuray Karaoğlu, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Doç. Dr. Emel Memiş, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisti Prof. Dr. Bülent Gülçubuk, Derin Yoksulluk Ağı'nın Kurucusu Hacer Foggo, TTB Pandemi Çalışma Grubu Üyesi Dr. Arif Müezzinoğlu, EŞİK Platformu'ndan Özgül Kaptan, İzmir Köy-Koop Yönetim Kurulu Başkanı Neptün Soyer ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu Başkan Vekili Aynur Dankaz, kadın istihdamına ilişkin görüşlerini ve analizlerini paylaştı.

Etkinliğimizde, pratikte yaşanan sorunlara da yer vermek istedik. “Sesimizi duyan yok,” diyen emekçi kadınları dinledik. Türkiye'nin çeşitli illerinden etkinliğe katılan kadınlar, işsizliğin hayatlarını nasıl etkilediğini ve kayıtdışı çalışmanın olumsuzluklarını anlattı.

Tarım emekçisi Türkan Oğuz, tarımsal üretimin bitmesi nedeniyle patates depolarında çalışmaya başladığını, hiçbir sağlık güvencesi olmadığını, 120 TL kazanabilmek için gece-gündüz çalıştığını anlattı. Oğuz, “120 TL ne ki? Hiçbir şey. Dört çocuğa mı bakacağız, evi mi geçindireceğiz? Bir nevi maden işçisi gibiyiz, yerin altındaki depolarda çalışıyoruz, hiç kimsenin bizden haberi yok. 13 yaşında işe başlıyoruz, 60 yaşına kadar karda, kışta çalışıyoruz. Kimse bir şey ekemez hâle getirildi. Şirketleştirildik, herkes şirketlere çalışıyor. Şirketler bizi görmüyor, hiç kimse bizi görmüyor. Kimse sigortanız var mı demiyor?”

Biz üreteceğiz ki, herkes yiyecek. Biz, herkes için çalışıyoruz. Soğuk havada çalışıyoruz. Kat kat giyiniyoruz ki, üşümeylem. Eve geliyoruz, sıcaklığı görünce her yerimiz ağrıyor, ama doktora gidemiyoruz. Sağlık güvencemiz yok,” dedi.

Kocaeli Dilovası'ndaki Farplas Otomotiv'de sendikaya üye olduktan sonra Kod-29'la işten atıldığını söyleyen Zahide Söğüt, “Eşit işe, eşit ücret diyoruz, ama kadın çalışanlar her zaman daha düşük ücrete razı olmak zorunda. Biz, bunu kabul etmiyoruz. Biz, hakkımızı istemek için buradayız. Şu kıyafetimle kapı önü direnişindeydim. Herhangi bir hazırlık yapma gereği hissetmedim. Sesimi duyurmak için buradayım,” dedi.

Altı yaşında engelli bir çocuğu olduğunu belirten Gamze Mutlu, çocuğunun her şeyi gramla yediğini, devletin verdiği bakım ücretinin yetmediğini söyledi. Engelli çocuk annesi Lütfiye Şavlı, “Engelli çocuklarımız için sosyal yardım, bakım paralarımız yetersiz. Özel çocuk anneleri için sosyal güvence istiyoruz,” dedi.

Teoriyi ve pratiği bir araya getirdik, kadının çalışma hayatındaki yerini ve kayıtdışı istihdamın kadın üzerindeki etkisini konuştuk. Derinlikli ve kapsamlı bir çalışma oldu.

Kadın İstihdamı Buluşması, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadın haklarının korunması ve eşit ücret politikasının uygulanması amacıyla hangi çözüm önerilerini sunuyor?

AYLİN NAZLIAKA: Kadın İstihdamı etkinliğinde cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığı gündeme geldiğinde CHP'li belediyelerin örnek uygulamaları anlatıldı. Belediyelerimizin toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen istihdam politikalarından bahsedildi. Hemen hemen her iş kolunda kadın çalışan sayısı artırıldı. Artık iş makinelerinin kadın operatörleri, ağır vasıtaların kadın şoförleri, itfaiyenin kadın çalışanları var. Otobüs ve servis aracında şoförlük yapan kadınların sayısı hızla artıyor. Kadınlar vapurda kaptan, metro ve tramvayda vatman olarak başarıyla çalışıyor.

Belediyelerimizin örnek uygulamalarıyla gurur duyuyoruz. Elbette bu uygulamalar tek başına yeterli değil. Cinsiyetçi kodların kırılması ve cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın ortadan kaldırılması için mücadelemiz devam ediyor.

Diğer mücadele alanımız da “eşit değerde işe eşit ücret” konusunda. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamında ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması için yüzyılı aşkın süredir çalışıyor. ILO'nun 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951



yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda üye devletlerle işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri tarafından kabul edildi. Böylece “eşit değerde işe eşit ücret”, temel bir insan hakkı ve çalışma standardı oldu.

ILO'nun Eşit Ücret Sözleşmesi, Türkiye tarafından 19 Temmuz 1967'de onaylanarak yürürlüğe girdi. BM'nin Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Türkiye tarafından 24 Temmuz 1985'te onaylandı ve “tazminatlar da dahil olmak üzere eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görmeyle birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı” tanıdı.





Anayasanın 10. maddesiyle iç mevzuatta da kanun önünde eşitlik ilkesi benimseniyor. "Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmü, İş Kanunu'nda yer alıyor. Bütün bu haklara rağmen cinsiyete dayalı ücret farkı, ülkemizde kadınların en önemli sorunlarından biri olmaya devam ediyor. İktidara geldiğimizde yasalar ve sözleşmeler etkin şekilde kullanılacak. Kadınların en temel hakları lütfen olarak değil, hak olarak iade edilecek.

Etkinlikte emekçi kadınlar başta olmak üzere farklı sektörlerde çalışan kadınların ve engelli çocukları olan annelerin sorunları anlatıldı. Kadın yoksulluğuna ve güvencesizliğine odaklanacak, bu sorunlara etkin çözümler bulacak sosyal politikaların içeriği sizce nasıl olmalı?

AYLİN NAZLIKA: Etkinliğimizin sonunda istihdam konusunda bir yol haritası açıkladık. İktidara geldiğimizde, beş yılda 6 milyon kişiye istihdam olanağı yaratacağız, bunun 4 milyonu kadınlardan oluşacak. İstihdam konusundaki çalışmalarımızı güven veren, istikrarı sağlayan ve dört aşamadan oluşan bir stratejiyle hayata geçireceğiz. Birinci aşamada ülkemize demokrasiyi getireceğiz ve hukukun üstünlüğünü tesis edeceğiz. İkinci aşamada üreten bir Türkiye kuracağız. Üçüncü aşamada ürettiklerimizi hakça paylaşacağız. Dördüncü aşamada ekonomik kalkınmayı ve sürdürülebilirliği yapılandıracağız. Türkiye, çok zengin bir ülke. Ancak kaynaklar hakça bölüşülüyor. Hiçbir çocuğun yatağa aç girmedeği bir Türkiye inşa edeceğiz. CHP Kadın Kolları'nın çözüm önerilerinden biri, Aile Destekleri Sigortası. Aile Destekleri Sigortası'nı her ilde, ilçede, mahallede anlatıyoruz ve olumlu geribildirimler alıyoruz.

BM Kadın Birimi, kadınların siyasi karar alma süreçlerindeki varlığını ve liderliğini güçlendirmek için üç yıl sürecek yeni bir projeye başladı. Bu kapsamda Türkiye siyasetinde kadın temsili oranını yükseltmek için neler yapılmalı?

AYLİN NAZLIKA: BM Kadın Birimi, İsveç hükümetinin mali desteğiyle üç yıl sürecek yeni bir projeye başladı. Proje, Türkiye'de kadınların siyaset ve özel sektörde karar alma mekanizmalarına katılımını ve liderliğini geliştirmeyi hedefliyor. Bu gelişmeleri yakından takip ediyoruz.

Nasıl takip etmemelim ki, "şahsım" hükümeti dönemindeki adaletsizlikler, ekonomik kriz, artan işsizlik ve şiddet, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini daha da artırdı. Öyle ki, 1935 yılında parlamentoda kadın temsiliinde ikinci sırada olan ülkemiz, BM Kadın Birimi ve Parlamentolar Arası Birlik tarafından hazırlanan rapora göre 129. sıraya geriledi.

Parlamentoda kadın temsil oranı açısından Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü'ne üye olan 41 ülke arasında sonuncuyuz. Dünya Ekonomik Forumu'nun yayımladığı 2020 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ne göre, 156 ülke arasında 133. sıradayız. Bu dönem TBMM'de kadın milletvekili oranı %17.3. Bu oran Suudi Arabistan'da bile %20, Birleşik Arap Emirlikleri'nde %22.5. Sorunun çözümü, kadını hayatın her alanında güçlendirecek bütüncül politikalar üretmekten geçiyor. Bu da kadınların parlamentoda eşit temsiliyle mümkün olacaktır.

Biz de bu bilinçle büyük bir adım attık. Kadınların siyasette eşit temsiliyeti için hazırladığımız kanun değişikliği teklifimizi 8 Mart 2021 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunduk. Değişiklik teklifimiz, Siyasi Partiler Kanunu, Milletvekili Seçimi Kanunu, Mahalli İdareler, Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Kanunu'nu kapsıyordu. Kadın dernekleri ve kadın örgütleriyle birlikte yaptığımız çalışmalar neticesinde şekillenen bu teklif, denklik esasına dayanıyor, %50-50 temsil şartı koşuyordu.

Aynı zamanda kadın adayların listelerde seçilebilir yerlerde olması için fermuar sistemini, yani listelerin bir kadın, bir erkek olarak hazırlanmasını esas alıyordu. Genel Başkanımız Sayın Kemal Kılıçdaroğlu'nun ilk imzacı olduğu ve tüm milletvekillerimizin imzaladığı kanun teklifimiz, 30 Kasım 2021 tarihinde AKP ve MHP oylarıyla reddedildi. AKP ve MHP, kadınların siyasette eşit temsiline "hayır" dedi. Mücadelemizden asla vazgeçmeyeceğiz. İktidara geldiğimizde eşit temsil hakkını hayata geçireceğiz.



“KADIN EMEĞİ GÖRÜNÜR HÂLE GETİRİLMELİ”

Türkiye’de kadın emeği, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele etmek zorunda bırakılıyor. Emek piyasasının koşulları çerçevesinde değerlendirdiğinizde medya endüstrisinde kadın emeğini ve istihdamını, esnek ve güvencesiz çalışma koşullarını, ayrımcılığı şekillendiren toplumsal dinamikler nelerdir?

EVİRİM KEPENEK: Bu toplumsal dinamiklerin başında toplumsal cinsiyet rollerinin eşitsizlik üzerine kurulması geliyor. Erkekler, hayatın her alanında, ekonomide, kamuda, siyasi partilerde, aklınıza gelen her yerde daha “önemli” işler yaptıklarından kadınlara oranla daha yüksek maaş alma “hakkına” sahipler. Bu durumu, geleneksel patriyarkal düzenin kurduğu sistemin, medyadaki ücret eşitsizliğinin bir nedeni olması diye özetleyebilirim.

Patriyarkaya göre kadın zaten evde çocuk bakıyor, yemek yapıyor. Madem kadına biçilen rol artık bunları aştı, kadınlar sokağa çıktı, kamusal alana dahil oldu, bir “lütuf” olarak tabii ki maaş alsın, ama daha çok çalışsın, çünkü egemen sistem olarak biz ona çalışma “izni” verdik, bize bu “izni” hak ettiğini gösterebilir.

Diğer önemli bir nokta da şu.: Patriyarkal sistemin kurduğu medya düzeni elbette kadını bu ve benzer nedenlerle daha düşük maaşa uygun görüyor. Eşit işe, eşit ücret politikası, kadınlar söz konusu olduğunda geçersiz oluyor.

Bunu somut birkaç örnek üzerinden açıklamak isterim. Hatırlarsanız, 8 Ocak 2018’de BBC Çin editörü Carrie Gracie, “maaş adaletsizliği” nedeniyle çalıştığı pozisyondan istifa etti. Çin uzmanı olan ve akıcı olarak Mandarin Çincesi konuşabilen Gracie, The Guardian haber sitesi tarafından yayımlanan mektubunda İngiltere kamuoyuna seslenerek “BBC size ait, siz vergi ödeyenlere,” dedi. Gracie mektubunda, “Artık yeter,” diye seslendi. Üstelik, bu durum, BBC’de yüksek maaş alan eşit düzeydeki editörleri açıklamak zorunda kaldığında açığa çıkmıştı. Çünkü onunla aynı pozisyonda çalışan diğer dört erkek editör, ondan yüksek maaş alıyordu. Bu örnek çok yaygın ve İngiltere’de yaşıyor. Dünyanın farklı ülkelerinde, özellikle Türkiye’de durumun daha vahim olduğunu düşünmemek eksik bir yaklaşım olur diye düşünüyorum. Türkiye’den de bir örnek vereyim. “ATV’deyken emeklilik fırsatı doğdu. Hadi şuradan emekli olayım dedim. Dosyayı gönderdim, emekli oldum. Bana böyle olduğunu söylemeler vazgeçerdim. Sonrasında, emekli olunca öğrendim. Maaşımı asgari ücretten göstermişler.” Medyadaki kadın-erkek arasındaki ücret eşitsizliğini böyle anlatan kişi, gazeteci Ayşenur Arslan. Arslan, tam 45 yıldır gazetecilik yapıyor. Arslan, benzer birçok durumu söyleşi dışında da paylaşmıştı.

Daha en başta kadınlara “kültür-sanat”, “sağlık”, “eğitim” gibi medya sistemine göre görece daha önemsiz haberler verilirken, “politika”, “adliye” “savaş” gibi önemli haberler erkekler teslim ediliyor. Hâliyle erkeklerin maaşının yüksek olmasının anlaşılması isteniyor. Kadın gazeteciler bu duruma karşı sürekli olarak ses yükseltiyor.

Medya endüstrisinde kadın istihdamına ilişkin sayısal veriler, bu konuda yapılmış araştırmalar var mı? Medyadaki dikey ayrımcılık, taciz ve mobbing karşısında kadın emeğinin ve haklarının korunması için sizce neler yapılmalı?

EVİRİM KEPENEK: Bu konudaki en kapsamlı araştırmalardan birini Medya Derneği hazırladı. Yerel kadın gazeteciler odağında hazırlanan rapor genel olarak kadın gazetecilerin sorunlarına dair bilgi veriyor. Birazdan okuyacağınız tanıklıklar bu rapordan.

“Biz, kadın gazeteciler olarak birçok yere başvurduğumuzda erkek değilsin, gece yarısı habere gidemezsin diye kapıdan çevriliyoruz. Bunu diyen o kadar çok kurumla karşıyoruz ki (...) Yerelde kadın daha çok eziliyor. Çünkü yerelde “gazeteci erkek olur” bakışı hâkim. Bildiğimiz birçok ulusal ajans bile yerelde özellikle erkek muhabir tercih ediyor.” (Haber Müdürü, Antalya)

“İşverenler ne kadar iyi bir gazeteci olup olmadığınızdan çok sizi, ‘Çocuk doğurup izin kullanır mı, mesaiyi aksatır mı?’ şeklinde değerlendiriyor... Şu an çalıştığım kuruma alınırken mülakatta sorulan sorulardan biri ‘Evli misiniz ve ileride çocuk düşünüyor musunuz?’ oldu. Ee diyelim siz bekârsınız, işe başladınız, sonradan evlenme veya çocuk sahibi olma kararınızı işvereninizle paylaşmak gerilim konusu olur... Erkek gazetecilere bunlar asla sorulmuyor.” (Muhabir, Ankara, beş yıldır gazetecilik yapıyor.)

Bu alanda diğer bir önemli raporu da Türkiye Gazeteciler Sendikası hazırladı. Benim de içinde olduğum sendikamızın Kadın ve LGBTİ Komisyonu bu konuyu önemsiyor. O rapordan da dikkat çeken iki cümleyi buraya bırakayım:

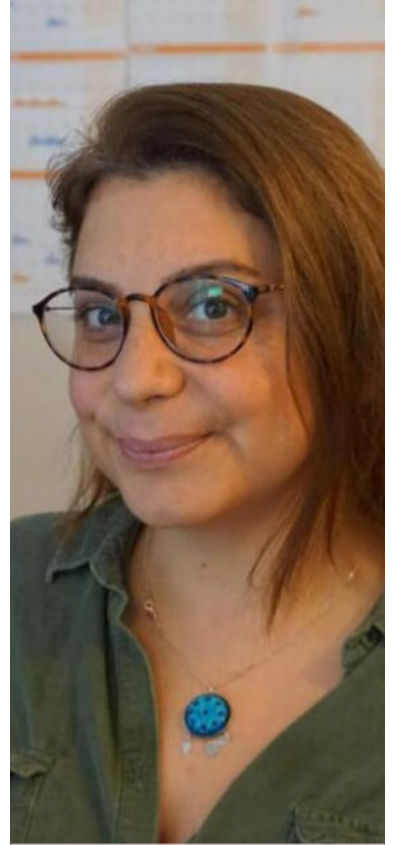
- Taciz sonrasında genellikle kadın gazeteciler işten ayrıldı.
- Stajyerken tacize uğradığını anlatan bir kadın gazeteci de işi bırakmak zorunda kaldığını belirtti.

Yapılması gerekenlere gelecek olursak, saymakla bitmez. İşe, maaşları eşitleyerek başlamak bunun için mücadele etmek gerekiyor. Her yerde, her fırsatta eşitsizlik konusunu gündeme getirmek lazım. Biz, kadın gazetecilerin sorunları biliniyor sanıyoruz, fakat öyle bir durum yok. Düşünsenize, kadın gazetecisiniz, onlarca yoksulluk, taciz, mobbing haberi yapıyorsunuz, fakat kendinize dair sorunlar hep arka planda kalıyor, anlatmıyorsunuz anlatamıyorsunuz.

Röportaj

EVİRİM KEPENEK

Gazeteci
Kadın ve LGBTİ+
Haberleri Editörü
BIANET



EVİRİM KEPENEK

İstanbul Üniversitesi Avrupa Birliği Bölümü’nden mezun oldu. Eğitimine Bilgi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Bölümü’nde devam etti. Cumhuriyet, BirGün, DİHA, Jinha, Jin News için çalıştı. Sivil Sayfalar, Yeşil Gazete, Journo ve sektör dergileri için yazılar yazdı. Hemşin kültür dergisi GOR’un kurucu yazarlarından. Yeşilden Maviye & Karadeniz’den Kadın Portreleri, Sırtında Sepeti, Medya ve Yalanlar adlı kitaplara katkı sundu. Toplumsal cinsiyet odaklı habercilik alanında çalışıyor ve bu alanda eğitimler veriyor. İlgili alanları arasında hak odaklı habercilik ve barış gazeteciliği yer alıyor. 2011 Musa Anter Gazetecilik Ödülü’nün sahibidir.

Bu açıdan haberinizin de çok kıymetli bir yerde olduğunu düşünüyorum.

Biliyorsunuz, ILO 190, Türkiye’nin imzacı olmadığı bir sözleşme ve işyerindeki taciz, tecavüz, şiddet gibi erkeklik suçlarına karşı çözüm önerileri sunuyor, bu öneriler çok önemli. Türkiye imzalamasa bile ILO 190’u sürekli gündemde tutup, medyanın veya sendikaların bu sözleşmeyi uygulamasını sağlayabiliriz diye düşünüyorum. Sözleşmenin komisyonlar kurulması, kadınlar olmadan karar alınmaması ve en önemli maaş eşitsizliği sorununun giderilmesi hakkında ciddi yaptırımları, önerileri var. Bu konuda TGS Kadın ve LGBTİ Komisyonu olarak biz de çalışmalar yürütüyoruz. Önümüzdeki dönemde bu konuyu daha fazla gündeme getireceğiz.



Fotoğraf: Evrim Kepenek



İlk aklıma gelen öneriler, sendikamızın da önerileridir. Bu önerileri şöyle sıralayabilirim:

- Gazetecilik alanında şiddet ve ayrımcılıkla ilgili tarifli başvuru mekanizmaları oluşturulsun.
- Şiddet haberlerinde cinsiyet bakış açısı olan kişilere danışılsın.
- Natrans kadın ve LGBTI+ gazeteciler arasında dayanışma ağları kurulsun.
- Kurum içindeki çalışan sayısında cinsiyet çeşitliliğinin sağlanması için kota uygulaması getirilsin.
- Kadın çalışan sayısı artırılsın ve kadın bakış açısı yaygınlaştırılsın.
- Karar alma mekanizmalarında kadın ve kadın bakış açısıyla çalışan yöneticiler olsun.
- Cinsiyetçiliğin olmaması için eşit işe, eşit ücret uygulansın.
- Kadın emeği, erkek emeği gibi görünür hâle getirilsin.

Medyadaki tekelleşme, sendikasız ve güvencesiz çalışma ortamı, uzun çalışma saatleri, medyada çalışan kadınların sosyal yaşamını diğer sorumlulukları (ev, çocuk vs.) dahilinde sekteye uğrattırıyor. Kadınların bu olumsuz koşullara karşı direniş olanakları var mı? Bu konudaki gözlemlerinizi, çalışmalarınızı ve deneyimlerinizi paylaşır mısınız?

EVİRİM KEPENEK: Maalesef çok fazla direniş alanı yok. Görece şanslıysanız, toplu iş sözleşmenizde regl hakkınız varsa, o günü kullanıp ev işlerinizi halletmeniz bir nebze kolaylaşabiliyor.

Sizin de söylediğiniz gibi, genelde evin tüm sorumluluğu kadınlarda. Bazen haber kaynaklarınız, kendi uygunluklarına göre zaman belirliyor, bu da zorlayıcı oluyor. Ev işlerinin sadece kadının sorumluluğunda olmadığına kabullenilmesi ve bu anlayışın somut hayata yansması elzem. Kadınların en önemli direniş dinamiği "dayanışma" bence. Kadınlar birbiriyle dayanışma gösteriyor. Her konuda, sahada bunu görüyoruz. Mesela akşam bir eylem haberi vardır, bir kadın gazeteci ev işinden veya bebek bakımından dolayı gidemezse, diğer kadın gazeteci ona haberi gönderir gibi. Buna benzer örnekler sahada sıkça rastlanır. Bir de şu duruma dikkat çekmek isterim. TGS raporumuzda da vardı. Mesleğe başlayan kadınların büyük bir kısmı evlendikten veya hamile kaldıktan sonra mesleğe devam edemiyor, mesleği bırakmak zorunda kalıyor. Bu, çok ciddi bir durum. Meslek sanki bekâr ve çocuksuz kadınlara göre dizayn edilmiş. Bu durumun da tersine çevrilmesi gerekiyor.

Kadın yoksulluğuyla mücadele edilmesi, kadın istihdamının artırılması, cinsiyete dayalı iş ve ücret ayrımcılığının ortadan kaldırılması için yapılandırılacak sosyo-ekonomik politikaların içeriği nasıl olmalı? Bu süreçte yerel yönetimler nasıl bir rol üstlenmeli?

EVİRİM KEPENEK: Kadınların yaşadığı sorunlar oldukça fazla. Hâliyle tüm sorunlar şiddet üzerinden tartışılıyor. Belediyeler de buna göre çözüm üretiyor. Sığınma evi, psikolojik destek veya şiddete karşı telefon destek hatları gibi. Yoksulluk sorununa da mutlaka çözüm üretilmeli.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin "Anne Kartı", kadınların hayatını kolaylaştırdı. Kadın gazeteciler için neden buna benzer bir uygulama yok? Sarı baskın kartı olanlar ücretsiz ulaşım hakkında yararlanıyor, fakat sarı basın kartı artık deyim yerindeyse sadece yandaş basından gazetecilere veriliyor.

Mesleğe yeni başlayan bir kadın gazeteciye bu kartlardan verilmiyor. Sarı baskın kartın yoksa ulaşım da yok, belediyeler bu konuda destek olabilir.

İletişim fakültelerinden mezun olan kadın gazeteciler İSMEK gibi merkezlerde istihdam edilebilir. İstihdam konusunda kadın gazetecilere öncelikli bir bakış açısıyla yaklaşılması gerekir diye düşünüyorum. Üç kişi işe alınacaksa, biri erkek, ikisi kadın olabilir.

Mesela bir kadın gazeteci arkadaşımız şöyle demişti:

"Kadın gazeteciler olarak resmi kurum temsilcilerine, örneğin valilere ve kaymakamlara ulaşmamız erkeklere göre çok daha zor. Çünkü bizim gazeteciliğimiz onlar tarafından ciddiye alınmıyor."

Buna dair de değişiklik şart. Yani zihniyet değişikliği de gerekiyor. Zaten o zaman arkası geliyor. Belediyeler bu konuda çalıştaylar düzenlemeli. Kadın gazetecilerin sorunlarını ve çözüm önerilerini bizzat onlardan dinlemek, konuyu daha derinlemesine anlamalarını sağlayacak. Ayrıca kreş hakkı da verilebilir. Örneğin, İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin "Yuvamız İstanbul" kreşlerinden kadın gazetecilerin çocukları da düşük ücretle yararlanabilmeli. Kadın gazetecilerin dinlenme ihtiyacı oluyor. Belediyeler, kadın gazetecilerin kültür-sanat merkezlerinden, tiyatrolardan ve müzelerden ücretsiz yararlanmasını sağlayabilir.



“TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ GÖZETEN SOSYAL POLİTİKALAR UYGULANMALI”

CHP Kadın Kolları'nın düzenlediği Kadın İstihdamı Buluşması'nda kadın istihdamının artırılması, cinsiyete dayalı iş/ücret ayrımcılığının ortadan kaldırılması ve kadın haklarının korunması amacıyla önerilen sosyo-ekonomik politikaların orta/uzun vadede toplumsal yaşama katkısı ne olacak?

ÖZGÜL KAPTAN: Kadın istihdamı çok geniş bir konu, konunun bir günlük buluşmada kapsamlı ve derinlemesine ele alınması elbette olanaksızdı. Ancak istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin temel başlıklarını bir arada uzmanlarından dinlemek ve resmin tamamını birlikte görmek açısından verimli bir buluşmaydı. Bir yanda birçok işyerinde en önde kadınların yürüdüğü işçi direnişlerini, diğer yanda kadın kooperatiflerini her boyutuyla düşündüren bir gündü. Etkinlikte, “Ekonomik krizin orta yerinde hükümet neden kadınların nafaka hakkını sınırlamak istiyor?” sorusunu da sorduk.

“Nafaka konusunun kadın istihdamıyla ne ilgisi var?” diye düşünen olduğumu sanmıyorum, ama yine de yanıtlayalım. Medeni Yasa, “Evliliğin sona ermesiyle eşlerden yoksulluğa düşecek tarafın yoksulluk nafakası hakkı doğar,” diyor. Yoksulluğa düşen taraf çoğunlukla kadın olduğu için konu kadınların nafakası olarak konuşuluyor. Kadın çalışıyorsa veya miras yoluyla gelir elde etmişse, nafaka bağlanmıyor. İşte bu sebeple toplumda bir “nafaka gerilimi” olması istenmiyorsa, kadın istihdamının desteklenmesi gerekiyor.

Bu arada unutmamalıyım: Mahkemeler, nafaka yükümlüsü olan tarafın ekonomik durumuna göre karar veriyor. Karar verildikten sonra yükümlü “ödeyememe” durumuna düşerse, yeniden mahkemeye başvurabiliyor ve tutarın azaltılmasını isteyebiliyor.

Kaldı ki, “nafaka gerilimi” kadınların yarattığı bir durum değil. Diyarbakır Barosu'nun yaptığı araştırmada, 2.097 dava dosyasında kadınların boşanma sürecinde %85 oranında yoksulluk nafakasından feragat ettikleri belirtiliyor. Kadınlar bir an önce şiddet dolu evlilikten kurtulmak için ya hiç nafaka istemiyor ya da boşanma davası sürerken kendisi için nafaka istemekten vazgeçiyor. “Nafaka mağduru” olduğunu iddia edenler, çocukları için ödemesi gereken ve genellikle çocuklara kadınlar baktığı için kadına ödenen iştirak nafakasını konu ediyor. Çocuk nafakasını da kadına ödüyor gibi yanıltıcı açıklama yapıyorlar. Çoğu zaman çocuklarının nafakasını da ödemiyorlar. Kadınlar, çocuklarının nafakası için bile mahkemelere başvurmak zorunda bırakılıyor.

Çok açık ki, ortada suni bir gerilim var. Hükümet bu suni gerilimi kullanarak zaten %66 oranında ödenmediğini açıkladığı ve çeşitli araştırmalarla aylık 300 TL'yi bile bulmayan nafakayı neden sınırlandırmak istiyor? Hükümetin nafakanın kendisinden ziyade Medeni Yasa'yla derdi var. Medeni Yasa, özel hayatta laik hukukun geçerli olmasını sağlayan temel yasa. Geçtiğimiz on yıl zarfında dinî nikâhtan önce belediye nikâhının yapılması zorunluluğunun fiilen kaldırılması, müftülük nikâhının yasalaşması gibi adımlarla Medeni Yasa'nın laiklik ilkesi ve kadın-erkek eşitliğini garanti altına alan niteliği aşındırıldı.

Şimdi Adalet Bakanı'nın masasında olan nafaka hakkının sınırlandırılması taslağıyla Medeni Yasa'dan daha büyük bir parça koparılmak isteniyor. Tasarı yasalaşırsa hem kadınların hem de çocukların nafakası kuşa dönecek, neredeyse ortadan kaldırılacak. Ama en az bunun kadar vahim olan, boşanma usulünde yapılmak istenen değişiklik. Deyim yerindeyse, şeri hukukun “boş ol” sistemine geri dönülecek, kadınlar şiddet dolu evliliklere mahkûm edilecek. Diyanet personelinin istihdam edileceğinden hiç kuşumuz olmayan illerde “Sulh Komisyonları” ve kadınların aleyhine işleyeceği kesin olan aile arabuluculuğu sistemiyle laik medeni hukuka temelinden aykırı uygulamalar getirilecek.

Medeni Kanun'da yapılması planlanan değişikliklerle eşitlik maddesi ideolojik olarak dönüştürülecek, eşitlikçi aile modeli yok edilecek, kadınların özellikle boşanma sonrası ekonomik hakları yok sayılacak. Toplumsal zeminde mutlaklaştırılmaya çalışılan kadın düşmanlığıyla mücadele yöntemleri sizce nasıl olmalı, neler yapılmalı?

ÖZGÜL KAPTAN: Kadınlar başta olmak üzere eşitlikten ve özgürlükten yana olan tüm toplumsal kesimlerin zihinlerinin laiklik ve toplumsal cinsiyet eşitliğini hakkında berraklaştırılması gerekiyor. 2017 yılında müftülük nikâhının yasalaşmasına toplumun tüm kesimleri gereken tepkiyi vermedi. Bu, bir özgürlük, tercih meselesi değil, doğrudan laik medeni hukuktan geri adımdı. İmam nikâhı 17 yaşında çocuklar hariç hiçbir zaman yasak olmadı bu ülkede. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın medeni hukukun alanına girmesinin kapısı böylelikle yasal olarak açıldı, şimdi o kapıdan daha büyük bir adım atılacak. Nafakanın konuşulduğu masada hiçbir baro ya da bağımsız sivil toplum kuruluşu yok,

Röportaj

ÖZGÜL KAPTAN

Kadın Hakları Aktivisti



ÖZGÜL KAPTAN

ODTÜ Psikoloji Bölümü'nü bitirdi. 2000 yılına kadar İstanbul'da önce bilişim sonra turizm sektöründe yerel/uluslararası organizasyonlar alanında çalıştı. 2000 yılı itibarıyla profesyonel emeğini kendisinin kurduğu işlerine ayırıyor. Kadın hareketiyle tanışması 1995 yılında İstanbul'da Kadın Kültür Evi'yle olsa da, cinsiyet eşitliği mücadelesine katılması 2003 yılında gönüllüsü olduğu Kadınlarla Dayanışma Vakfı'nda başladı. 2020 yılında kurulan EŞİK Platformu'na gönüllü olarak katkı sunuyor.





Diyanet İşleri Başkanlığı var. “Kadına üç aydan fazla nafaka haramdır, kız çocuklarına dokuz yaşına kadar nafaka ödensin,” diye yayın yapan kuruluş bu. “Dokuz yaşında evlendirin,” demek istiyor yani. Yaşam tarzına müdahale edilmesini istemeyen herkesin, özellikle siyasilerin bu konuları ülkenin ikincil meselesi gibi görmekten vazgeçip anlamaya çalışması şart. Hatta bence bunu bu ülkeye borçlular. İstiklal Savaşı’na canını verenlere saygılı olacaksak, laikliğe ve Medeni Yasa’ya doğru şekilde sahip çıkmak zorundalar, zorundayız hepimiz.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini her alanda hayata geçirmek için kamu politikalarında ve yasalarda hangi değişiklikler yapılmalı? Bu süreçte sivil inisiyatif ve katılım neden önemli?

ÖZGÜL KAPTAN: Bu dönemde “Hiçbir yasaya dokunmayın,” demek gerekiyor. Yasa yapma süreçlerini, özellikle Anayasa’yı konuşmanın hiçbir koşulu yok şu anda. Yasalar, hayat hakkındadır. Özellikle temel hak ve özgürlüklerle ilgili yasalar. Tüm toplumun hayatı altüst hâldeyken iktidar bugün değişse bile demokratik iyileşme, barış iklimi ve sivil toplum katılımı sağlanmaksızın hiçbir yasa konuşulmamalıdır. İvedilikle yapılması gereken, İstanbul Sözleşmesi’ni yeniden imzalamak. Bunu kastetmiyorum, zaten İstanbul Sözleşmesi’nin hukuken hâlen yürürlükte olduğunu düşünüyoruz.

Kaldı ki, Türkiye’nin kadın-erkek eşitliğini garanti altına alan yasal altyapısı gayet iyi. Yasalarda zamanla uygulanamayan, aksayan ya da toplumsal cinsiyet eşitliğini tam olarak kapsamayan kısmi değişikliklere elbette ihtiyaç olabilir. Ama bugün meselemiz bu değil. Bugün yasaların uygulanmaması ve daha da önemlisi kadın hakları bakımından geri döndürülmesi sorunu var. Öncelikle buna yoğunlaşmalı, kazandığımızı da kaybetmemeliyiz.

Kadın yoksulluğuna ve güvencesizliğine odaklanan, kadınların yaşadığı sorunlara etkin çözümler bulan, kadın haklarını koruyan sosyal politikaların yaygınlaştırılması için yerel yönetimler hangi inisiyatifleri almalı? Yerelde kadınları güçlendirmek amacıyla yapılması gerekenler nelerdir?

ÖZGÜL KAPTAN: Yerel yönetimler, kamu kurumları arasında hayatımızı doğrudan etkileyen politikaların uygulanmasında en önemli noktada duruyor. Bu nedenle yerel yönetimlerin çevre düzenlemesinden kültür-sanatın desteklenmesine,

altyapı hizmetlerinden sosyal desteğe kadar tanımlı sorumluluklarının hepsinde bütüncül olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeten politikaların uygulanması önem taşıyor.

Her şeye rağmen eşitlikçi sosyal belediyeçilik konusunda bir yola girildi, ancak henüz yolun başındayız tabii. Yıllar yılı belediyeler, kadın istihdamını desteklemek için ticari pazarı olmayan, mesleki faaliyet niteliğinden uzak el zanaatları, biçki-dikiş ve benzeri alanlarda kurslar işlettiler, işletiyorlar. Hem kadınların zamanı ve mutfak masraflarından artırdıkları sınırlı cep harçlıkları hem de yerel yönetimlerin kaynakları israf edildi, ediliyor. Bu kaynaklar, istihdamı desteklemek adına yerel yönetimlerin sorumluluk tanımlarıyla daha geniş anlamda örtüşen, daha işlevsel politikalar için kullanılmalıydı, kullanılabilir.

Bu politikaların başında bakım hizmetleri geliyor. Yerel yönetimlerin kadın istihdamını desteklemesi dediğimizde, üzerinde en fazla durulması gereken konu çocuk, yaşlı/engelli/ hasta bakımı hizmetleridir. Çünkü kadın istihdamının önündeki en önemli engel, bakım yükünün ev içinde eşit paylaşılmaması ve zorunlu kamu hizmeti kapsamı dışında tutulmasıdır. Tekrar belirtmekte yarar var: Bakım yükünden kastım sadece çocuk bakımı değil. Yaşlı, hasta ve engelli bakımı da en az çocuk bakımı kadar yaygın olarak kadınların omzunda yüküdür.

Bakım hizmetlerinin eşit paylaşılması ve kamusal hizmet kapsamına alınması, son 20 yılda desteklenmek şöyle dursun, kösteklenmiştir. “Üç çocuk doğurun”, “annelik en büyük kariyerdir”, “kadınlar iş aradığı için işsizlik yükselecek görünüyor” gibi kadınları istihdam dışında tasavvur eden söylemler, kadın istihdamının desteklenmesi için hiçbir şey yapılmamasının ideolojik arka planını ortaya koymaktadır.

Her kentin nüfusuna oranlı olarak ücretsiz veya gelir ortalamasına oranla uygun ücretli kreşlerin, yaşlı/engelli/hasta bakım merkezlerinin açılması bugün birçok belediyenin bütçesini aşabilir. Elbette makro düzeyde yerel yönetimler bütçesinin toplam bütçe içindeki payının bakım hizmetlerini kapsayacak şekilde planlanması gerekir. Ancak bu makro politika, yerel yönetimlerin de bakım hizmetlerini öncelikler listesinin başına koymasıyla birlikte gelişebilir. Yerel yönetimlerin istihdamda cinsiyet uçurumunun azaltılması konusunda üstlenebileceği roller sadece bakım hizmetleriyle sınırlı değil. Burada hepsini konuşma imkânımız yok.

Önemli bulduğum iki konuya değinmek isterim: Yerel yönetimlerin istihdam alanı açması ayrı bir konu. Bazı durumlarda doğru bir istihdam biçimiye kim itiraz edebilir? Ancak doğrudan istihdam alanı açmak belediyelerin işi değil. Bunun yerine kaynaklarını kadınların sosyalleşebileceği, özgürleşebileceği sosyal alanları çoğaltmaya ayırmalı. Sığınak, kültür merkezi, kreş, kadına karşı şiddet için danışma merkezi, spor alanları açmak,

buraları yoksul kadınların da kullanması sağlamak belediyelerin hedefi olmalı. Dört duvar arasına sıkışmış milyonlarca kadın yaşıyor kentlerde. Ama kimseden kadınlar için spor merkezi sözü duymuyoruz mesela. Kadınlar için derken haremlik selamlık spor salonu kastetmiyorum elbette. Her yaş grubunun spor yapabileceği, kreşi olan spor merkezleri mesela.

İkinci önemli mesele de kadınların sosyal yardım öznesi olarak görülmesi. Sosyal yardım, bir insanı içine düşürdüğü yoksunluk ve çaresizlik koşullarından çıkarıp kendi ayakları üzerinde duruncaya kadar desteklemektir. Tıpkı afet koşullarındaki destekler gibi düşünülmelidir. İyileştirerek hayatlarını yeniden kurmaları için gerekli olan “geçici destek”tir sosyal yardım. Ne yazık ki, son 20 yılda sosyal yardım bir “kadın istihdamı” biçimi gibi konuşuluyor. Aile Bakanlığı bütçesinin %80’nin sosyal yardımlara ayrılması, üzerinde düşünülmesi gereken bir durum.

Kadın yoksulluğunun iktidara bağımlılık aracı olarak kullanılması ve sadaka düzeyinde desteklerle bu kültürün beslenmesi, kadın-erkek eşitliğine en fazla zarar veren uygulamalardan biri. Bu politikadan acilen uzaklaşılmalı. İşte tam burada yerel yönetimlerin rolü çok önemli. Sosyal yardımların hak bilincini ve dayanışma kültürünü besleyecek şekilde uygulanması gerekiyor.

KADIN İSTİHDAMIYLA İLGİLİ DÜNYADAN ÖRNEKLER

İSVEÇ

İsveç'te cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için önemli üç reform:

<https://www.government.se/articles/2020/11/three-important-welfare-reforms-to-promote-gender-equality-in-sweden/>

İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik reformlardan bazıları (bireysel gelir vergisi, kamu çocuk bakımının geliştirilmesi ve genişletilmesi, cinsiyetten bağımsız ebeveyn izni yardımı) 1970'lerde uygulandı.

Bu reformlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etti ve kadınların işgücü piyasasına girme ve erkeklerle aynı fırsatlara sahip olma ihtimalini artırdı. Çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilen ücretsiz ev ve bakım işlerinin bir kısmı, kamu refah sisteminin sorumluluğuna girdi. Kadınlar istihdam edildi ve finansal bağımsızlığa ulaştı. Yasayla erkekler, ebeveynlik görevlerini ve ev işlerinin sorumluluğunu üstlenmeye teşvik edildi. Bu reformlar aynı zamanda modern refah devletinin geliştirilmesine de katkıda bulundu, çünkü hem kadınlar hem de erkekler işgücü piyasasına eşit şartlarda katıldı.

Ayrı gelir vergisi (1971)

1971'de ayrı gelir vergisi uygulandı. Kadınların geliri, eşlerinin gelirinin bir parçası olarak görülmedi, kadınların işgücü piyasasına dahil olması sağlandı. Bireysel vergilendirme, her iki tarafın da çalışmasını faydalı hâle getirdi. Çocuk bakım hizmetlerinin genişletilmesi ve her ebeveyn için ayrılan ebeveyn izni süresinin artırılması, kadınların istihdam oranını olumlu yönde etkiledi.

Kamu çocuk bakımının geliştirilmesi (1974)

Kreş eğitiminin ve okul öncesi eğitimin kapsamı 1970'lerde genişlemeye başladı. Çocukların bakımında esas sorumluluk kadınlardaydı. Kadın çalışıyorsa, dadı, arkadaşı ve akraba yardımıyla çocuk bakımının düzenlenmesi gerekiyordu. Kadınlar genellikle ücretli çalışmayla ev ve bakım işlerinin sorumluluğunu dengeleyen günlük programlarla karşı karşıya kaldı. Herkese açık, uygun fiyatlı kamu çocuk bakım tesislerinin geliştirilmesi, İsveç'teki kadınların ön şartı oldu. Bu hem kadınlara hem de erkeklere profesyonel yaşamla aile yaşamını birleştirme fırsatı sundu.

Cinsiyetten bağımsız ücretli ebeveyn izni ücreti veren ilk ülke (1974)

1974'te İsveç, cinsiyetten bağımsız ücretli ebeveyn izni ücreti veren ilk ülke oldu. Ebeveyn izni reformu birkaç kez revize edildi. Amaç, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek, kadınları güçlendirmek ve çift gelirli aile modelini desteklemektir. 1995 yılında her ebeveyn için bir ay ayrıldı. Ayrılan ay, devredilemez ücretli ebeveyn izniydi. Süre, 2002 yılında ikinci bir ay ve 2016 yılında üçüncü bir ayla genişletildi. Bugün kadın ve erkekler, çocuk başına 480 gün (16 ay) ücretli ebeveyn izni hakkına sahiptir. Her ebeveyn için 90 gün ayrılmıştır ve diğer ebeveyn devredilemez. Her ebeveyn için ayrılan ay sayısının artırılmasındaki amaç, ücretsiz ev/bakım işlerinin eşit dağılımını ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini sağlamaktır.

İsveç'te emek piyasasındaki kadınlar

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU\(2015\)510011_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/510011/IPOL_STU(2015)510011_EN.pdf)

Kadınlar, 1970'lerde İsveç işgücü piyasasına girdi. Kadınlar çoğunlukla kamu sektöründe ve yarı zamanlı işlerde çalışıyor. İstihdamda cinsiyet eşitliği Ayrımcılık Yasası'nda düzenlendi. İlgili AB direktifleri uyarınca doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılık ve taciz (cinsel taciz dahil) yasaklandı. İsveçli yasa koyucu, istisnayı gerçek mesleki gereklilikler için kullandı. Oysaki pozitif eylemin kapsamı, ayrımcılık yasağından muafiyet şeklinde düzenlendi. Ayrımcılık Yasası, çalışma yaşamındaki aktif önlemleri içerir. 25 veya daha fazla çalışanı olan bir işverenin, cinsiyet eşitliğini teşvik edici faaliyetler için her üç yılda bir plan hazırlaması gerekmektedir. Hükümet planlarına göre bu, yıllık bir gereklilik olabilir. Ayrımcılık Yasası, cinsiyete dayalı ücretleri yasaklar. "Eşit ücret", Ayrımcılık Yasası'nda detaylandırılır.

Emeklilik

Cinsiyete dayalı ücret farkı, emekli maaşlarını doğrudan etkiliyor. AB'deki cinsiyetler arası emeklilik farkı, cinsiyete dayalı ücret farkının yaklaşık iki katına, yani %40'a yakındır. İsveç, emeklilik taahhütlerinin kapsamlı olduğu bir ülke. Ek emeklilik sisteminin kaldırılması, olası olumsuz etkileri nedeniyle endişeleri artırdı.

Emekli maaşlarındaki toplumsal cinsiyet etkisi, çeşitli şekillerde ele alındı. Yasa gözden geçirildi. Dört yaşından küçük bir çocuğa bakmak için evde kalan veya çalışma saatlerini azaltan bir ebeveyn, çocuk doğmadan önceki kazancına veya ulusal ortalama kazancın %75'ine tekabül eden emeklilik maaşına hak kazandı. Emeklilik hakları sadece düzenli çalışma yoluyla değil, aynı zamanda sosyal yardımlardan yararlanırken de kazanılabilir (hastalık, işsizlik, ebeveyn ve diğer aile/engellilik bakım ödeneği vb.)



NORVEÇ

<https://www.regjeringen.no/contentassets/25232a6ce3a64c2b88d97d3f3a665241/195795-beijing-engelsk-web.pdf>

Norveç, 2014'ten bu yana birçok alanda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili çalışmalar yapıyor. Kadınların ve erkeklerin işgücüne katılım oranı benzer. Cinsiyetler arasındaki ücret farkı az. Kadınların eğitim seviyesi yüksek. Kadınlar genellikle tam zamanlı istihdam ediliyor. Son yıllarda Norveç ekonomisindeki gerileme nedeniyle erkeklerin savunmasız sektörlerde çalışması daha olası olduğu için 2013'te erkek istihdamı oranı düştü. İstihdam oranı 2017'de yükselmeye başladı. 2018'de 20-64 yaş grubundaki istihdam oranı kadınlar için %77, erkekler için %82. Erkek ve kadın istihdam oranları arasındaki fark, 2013 yılından bu yana yaklaşık %5 oranında değişiklik gösterdi. 2013'ten itibaren yarı zamanlı çalışan kadınların sayısı azaldı. 2013 yılında kadınların %40'ı yarı zamanlı çalışıyordu. 2018'de bu oran %37 oldu. Aynı dönemde tam zamanlı çalışan kadınların oranı %60'tan %63'e yükseldi. Bu oran, tam zamanlı çalışan 61.000 kadına eşittir. Erkeklerin tam zamanlı istihdam oranı bu dönemde yaklaşık %85'le sabit kaldı.

Kadın istihdamı ekonomik büyüme için önemli

Norveç, 1970'lerde orta seviye bir OECD ülkesi olduktan sonra dünyanın en zengin ülkelerinden biri hâline geldi. Bu dönemdeki petrol gelirleri, hızlı ekonomik büyümeyi açıklamak için yeterli değil. Bu gelişmede kadın istihdamındaki artış da önemli bir etken. Rakamlar belirsiz olsa da, cinsiyet eşitliğinin Norveç'teki ekonomik gelişmeler için önemli olduğuna şüphe yok.

Cinsiyete dayalı ücret farkı azalıyor

Cinsiyete dayalı ücret farkı 2015'ten bu yana her yıl azaldı. 2018'de hem tam zamanlı hem de yarı zamanlı çalışan kadınlar, erkeklerin ücretinin %87.1'ini aldı. Tam zamanlı çalışan kadınların maaşı, erkeklerin maaşının %88.5'iydi. Norveç'te ücret ayrımcılığı yasadışıdır.

İş piyasasında cinsiyet ayrımı

Norveç'teki işgücü piyasası, farklı mesleklerde, endüstrilerde ve sektörlerde çalışan kadınlar ve erkekler tarafından karakterize edilir. Örneğin, sağlık ve sosyal hizmetlerde, öğretim ve kişisel hizmet sunumunda kadınlar çoğunlukta, inşaat, nakliye ve imalatta erkekler çoğunlukta. Kamu sektöründe çalışanların yaklaşık %70'i kadındır. Bu, çalışan kadınların neredeyse yarısının kamu sektöründe olduğu anlamına gelir. Aynı durum erkeklerin sadece %20'si için geçerli. İşgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımı, ücretteki ve çalışma saatlerindeki cinsiyet farklılıklarının önemli bir nedenidir.

İş-aile uzlaşması

Aile ve eşitlik politikasının önemli bir amacı, kadınların erkeklerle aynı oranda işgücü piyasasına katılmasını, erkeklerin ev işlerinde ve çocuk bakımında daha fazla sorumluluk üstlenmesini sağlamaktır. Ebeveyn izni, babalık kotası, esnek çalışma saati düzenlemeleri, iyi anaokulu hizmeti ve okul çocukları için okul sonrası programlar, bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak önemli araçlardır.

Ebeveyn izni

Norveç, 1993 yılında baba kotasını uygulamaya koydu, dünyada bunu yapan ilk ülke oldu. Ebeveyn izni programında çeşitli değişiklikler yapıldı. 2005 yılına kadar babalık kotası dört haftaydı, 2005'te beş haftaya, 2006'da altı haftaya çıkarıldı. 2009'da 10 haftaya daha uzatıldı. 2013 yılında annelik kotası getirildi. Babalık ve annelik kotası 14 haftaya çıkarıldı, ancak ertesi yıl 10 haftaya düşürüldü.

Anaokulu hizmeti

Anaokulları, iyi ve kapsamlı bir gelişim için tüm çocuklara eşit fırsatlar sunması açısından önemli bir işleve sahiptir. 2018'de 1-5 yaş arası tüm çocukların %92'si anaokuluna gitti. 2013 yılında bu oran %90'dı. Anaokulu, aile odaklı bir hizmet ve okul çağındaki çocuklara yönelik bir eğitim hizmeti olmasının yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının da aracıdır. Kadınların işgücüne katılmasını kolaylaştırmak için yeterli sayıda anaokulunun olması ve küçük çocuklu aileler için iş-aile arasındaki dengenin sağlanması önemlidir. Anaokulları, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama sorumluluğu olan bir eğitim arenasıdır.

“İSTİHDAM ÖNCELİKLİ HİZMETLER HAYATA GEÇİRİLMELİ”

Belediyenizin kadın istihdamına yönelik çalışmalarından bahseder misiniz? Kadınların toplumsal yaşama dahil edilmesi, kadın istihdamının artırılması ve kadınların güçlendirilmesi için hangi projeleri hayata geçirdiniz?

FATMA KAPLAN HÜRRİYET: Kadınların iş hayatına katılmasını önemsiyorum. Kadın istihdamını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmak açısından önemli bir role sahip olduğumuza inanıyorum. Göreve geldiğimizde kadınların ve çocukların önceliğimiz olduğunu söylemiştim. Projelerimizi ve hizmetlerimizi bu bakış açısıyla şekillendiriyoruz. Atıl durumdaki Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nü hemen aktif hâle getirdik. Kadın Girişimciler Merkezi'nde kadınlara ve çocuklara yönelik çalışmalar yapıyoruz. Kadın Girişimciler Merkezi, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, eşitlikçi toplumsal yapının inşa edilmesi ve kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılması amacıyla hizmet veriyor. Merkezde kadınların yeni iş fikirleri geliştirmesi ve ekonomik açıdan güçlenmesi için "Girişimcilik Ofisleri" yer alıyor. Kadınlara ofis, ekipman, mali kaynak desteği ve teknik destek veriyoruz. Düzenlediğimiz seminerlerle ve eğitimlerle kadınları bilgilendiriyoruz. Kadınlara mikro kredi imkânı sağlıyoruz. Mikro kredi hizmeti sayesinde İZGİM'de projeleri olan ve kendi hesabına çalışan beş kadın bir araya gelerek 1.000 TL'yle 15.000 TL arasında kredi çekebiliyor. 2021 yılında mikro kredi sayesinde İzmit'te 203 mikro girişimci kadına toplamda 665 bin 500 TL kredi verildi.

İZGİM'de Kadın Danışma Merkezi de bulunuyor. Merkezde ücretsiz danışmanlık hizmetleri veriliyor. Kadınlar, İZGİM'deki Çocuk Oyun Evi'ne çocuklarını gönül rahatlığıyla emanet edebiliyor. Kadınlara ve çocuklara ücretsiz psikolog hizmeti veriliyor. Beslenme ve kilo yönetimi konusunda da destek sunuluyor. Atölyeler aracılığıyla kadınların el emeği ürünleri vatandaşlarla buluşuyor, ürünler kentin çeşitli noktalarında ve AVM'lerde sergileniyor, satış imkânı yaratılıyor.

Kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda daha fazla yer almasını sağlamak amacıyla Çınar Kadın Kooperatifi'ni hayata geçirdik. Pandemi döneminde kooperatifte maske ürettik. Yerel üreticilerle tüketicileri buluşturmak için e-ticaret platformunu Good4Trust.org işbirliğiyle hayata geçirdik. Platformda 152 açık sanal dükkan yer alıyor. Bu dükkanların 118'i kadın üreticilerden oluşuyor. Ayrıca İzmit Belediyesi Meslek Edindirme Kursları (İZMEK), 45 kurs merkezinde ve 65 branşta her yıl binlerce kişiye meslek ve el becerisi kazandırmaya devam ediyor.



Belediyenizde kaç kadın personel çalışıyor? Yerel yönetimlerde ve genel itibarıyla siyasette kadın temsili oranını yükseltmek için neler yapılmalı?

FATMA KAPLAN HÜRRİYET: Belediyemizde 12 kadın yönetici ve 308 kadın personel çalışıyor. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için Sabancı Vakfı Hibe Programı'yla Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA.DER) ve Avrupa Yerel Demokrasi Derneği'yle imzaladığımız Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı'nı önemsiyorum. Yerel yönetimlerde ve siyasette farkındalık yaratmak da mühim. Kadın belediye başkanı olmak geçmişte bir milattı. Ama gördüler ki, kadınlar da belediye başkanı olabiliyor. Bu sayede kadınlara bakış açısı değişmeye başladı. Türkiye'de genel olarak kadın temsiliyi etkileyen en önemli faktör, kadınların eğitim seviyesi ve iş hayatına katılım oranı.

Bu nedenle kadınların eğitimine önem vermek gerekiyor. Öte yandan, parlamentodaki ve siyasi partilerdeki kadın sayısının artması, bir sonraki seçimlerde siyasi karar alma mekanizmalarında daha fazla kadının yer almasına yol açıyor. Bu nedenle kadınların kendilerini geliştirmesi, özgüven kazanması ve siyasete katılması gerekiyor.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında nasıl bir rol üstlenmeli? Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ve stratejik plan oluşturmaya ilişkin çalışmalarınız var mı?

FATMA KAPLAN HÜRRİYET: Kent konseylerini ve kadın meclislerini önemsiyorum. Bu oluşumlar, kadınların ihtiyaçlarını ve taleplerini belirlemek, ihtiyaçları ve talepleri yetkili yerel yönetim birimlerine iletmek açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunuyor. Kadın meclisleri, kadınları merkeze alan stratejik planların hazırlanması bağlamında önemli. Yerel yönetimlerle yereldeki kadın örgütleri arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi gerekiyor.

2020-2024 stratejik planımızda toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ve stratejik plan oluşturmaya ilişkin çalışmalarımız var. Belediyemizin Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'nde meslek kursları düzenliyoruz, Kadın Girişimciler Merkezi'nde ve İzmit Çarşısı'nda mikro kredi çalışmaları yapıyoruz, Çınar Kadın Kooperatifleri'nin çalışmalarını destekliyoruz, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerini planlıyoruz, farklı konularda eğitimler (gebe eğitimleri, girişimcilik ve satış pazarlama eğitimleri, hukuksal eğitimler) verilmesini sağlıyoruz. Belediyemizin Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü'yle kadınların ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına katılmasını sağlamak için işbirlikleri yapıyoruz. Kırsal Hizmetler Müdürlüğü, kadınları ve dezavantajlı grupları tarımsal üretime teşvik edecek projeleri hayata geçiriyor. 2022 yılında tüm paydaşlarımızla yapacağımız çalıştay ve toplantılarla yerel eşitlik eylem planı oluşturacağız. Kadınların toplumsal alanda ve yerel karar alma mekanizmalarında eşit olarak temsil edildiği, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimin kolay olduğu, şiddete maruz kalmadığı ve kentin kadınların kullanımına uygun hâle getirildiği "Kadın Dostu Kent İzmit" için çalışıyoruz.

Kadınları karar mekanizmalarına dahil etmek amacıyla eşitlikçi ve kapsayıcı yerel politikaları nasıl yapılandırıyorsunuz? Bu süreçte kadın örgütleriyle ve ulusal/uluslararası sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor musunuz?

FATMA KAPLAN HÜRRİYET: Yanındayız Derneği'yle İstanbul Üniversitesi'nin işbirliğinde yayımlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu'na göre İzmit Belediyesi, "Politik Katılım ve Karar Alma" alanında Türkiye ortalamasının üzerinde (belediye başkan yardımcısı sayısında 3.9 kat, belediyedeki müdür sayısında 8.67 kat, müdürlerin yönettiği toplam bütçe miktarında 8.92 kat) bulunuyor. Kadınları her açıdan güçlendirecek projelere imza atıyoruz.

Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin giderilmesi, kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan toplumsal hayata aktif olarak katılması ve kadınların güçlendirecek çalışmaları hayata geçirmek için İzmit Çarşısı'nda dayanışma toplantıları yapıyoruz. Kadın Girişimciler Merkezi'nde kadın dernekleriyle ve gruplarıyla toplantılar yapıyor, eğitimler düzenliyoruz.

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'yla "Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı" protokolü imzaladık. Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Çalıştayı düzenledik. Şiddete maruz kalan kadınlar için 0549 656 96 96 numaralı destek hattının kurulmasına öncülük ettik. Avrupa Yerel Yaşamda Kadın Erkek Eşitliği Şartı'nı imzaladık.



Kadın İstihdamı

FATMA KAPLAN HÜRRİYET

Kocaeli-İzmit
Belediye Başkanı



Belediyenizin bünyesinde Kadın Danışma Merkezi hizmeti veriliyor mu? Kadınlar için destek hizmetleriniz hangi alanları ve konuları kapsıyor?

FATMA KAPLAN HÜRRİYET: Kadın Girişimciler Merkezi'ndeki Kadın Danışma Merkezi'nde çocuklara ve gençlere psikolojik destek hizmetiyle bireysel ve aile danışmanlık hizmetini ücretsiz veriyoruz. Kadın Danışma Merkezi'ne her kadın kolaylıkla başvurabiliyor, psikolog ve pedagoğlardan farklı alanlarda danışmanlık hizmeti alıyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kadın hakları ve kadınlara yönelik sosyal politikalar konusunda yerel yönetimlerin alacağı inisiyatifler nelerdir?

FATMA KAPLAN HÜRRİYET: Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı kurumsal tutum geliştirilmesi, bu tutumun kente yayılması ve farkındalığın artırılması gerekiyor. Yerel eşitlik eylem planının yapılması şart. Kadınların ihtiyaç haritası çıkarılmalı, mahalleler sınıflandırılmalı, hizmetler bu doğrultuda planlanmalı. Kadınların güçlenmesi için istihdam öncelikli hizmetler ön planda tutulmalı. İzmit Belediyesi olarak kadına ve aile bireylerine şiddet uygulayan kişilerle yolumuzu ayırıyoruz.

“KADIN HAREKETİ BİR DEVRİMDİR”

Belediyenizin kadın istihdamına yönelik çalışmalarından bahseder misiniz? Kadınların toplumsal yaşama dahil edilmesi, kadın istihdamının artırılması ve kadınların güçlendirilmesi için hangi projeleri hayata geçirdiniz?

FATMA ÇALKAYA: Balçova, kadınların toplumsal hayata katılım oranının yüksek olduğu ilçelerden biri. Balçovalı kadınlar, ekonomik, siyasal ve sosyal açıdan aktiftir. “Eşitlik Kenti Balçova” misyonuyla yaptığımız çalışmalar nedeniyle Balçovalı kadınlar her alanda kendi güçlerinin farkındadır. Bu durum, kadın istihdamını da etkiliyor. Biz, kadın hareketinin bir devrim olduğuna inanıyoruz. Bu devrimin en önemli gücü de zihinsel altyapıdır. Balçova Belediyesi, Balçova'daki kadın hareketi, kadın istihdamı ve kadınların toplumsal hayata dahil olması için bu zihinsel altyapıyı sağladı. Bu altyapının temeli, 2005 yılında kurulan ve Türkiye'ye örnek olan Semtevleri'yle atıldı.

Belediyenizde kaç kadın personel çalışıyor? Yerel yönetimlerde ve genel itibarıyla siyasette kadın temsili oranını yükseltmek için neler yapılmalı?

FATMA ÇALKAYA: Balçova Belediyesi'nde toplam 168 kadın personel görev yapıyor. Bu sayı, toplam personel sayısının yaklaşık %40'ı. Birim sorumlularının ve müdürlerin çoğu kadın. Üç başkan yardımcısından biri de kadın. Az önce bahsettiğim gibi, kadınlar hayatın içinde olunca, siyasette temsil oranı da artıyor. Balçova'da bunu deneyimliyoruz. Seçimlerde üç partinin adayı kadındı. Yine bir dönem, dört partinin ilçe başkanları kadındı. Balçova Belediyesi'nin meclisinde de kadınlar yer alıyor. Bu sayıyı artıracacağız. Ayrıca partimizin Balçova'daki üye sayısının %52'si kadın.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında nasıl bir rol üstlenmeli? Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ve stratejik plan oluşturmaya ilişkin çalışmalarınız var mı?

FATMA ÇALKAYA: Yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak açısından önemli bir işlevi var. Öncelikle hizmetlerde eşitliği sağlamak gerekiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğine inanan belediyeler çalışmalarını bu çerçevede yürütüyor. Sosyal yardımlarda kadınlara öncelik vermek, eşitliği sağlamak açısından mühim. Biz, stratejik planımızda kadınlara yönelik hedefler ve çalışma alanları belirledik. Bu hedefleri şöyle sıralayabilirim:

- Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınları destekleyecek hizmetler sunmak,
- Kadınların eğitime katkıda bulunmak,
- Kadınlara yönelik sağlık hizmetlerini iyileştirmek,
- Kadınların ekonomik açıdan güçlenmesine destek olmak,
- Kadınları karar alma mekanizmalarına dahil etmek.

Kadınları karar mekanizmalarına dahil etmek amacıyla eşitlikçi ve kapsayıcı yerel politikaları nasıl yapılandırıyorsunuz? Bu süreçte kadın örgütleriyle ve ulusal/uluslararası sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor musunuz?

FATMA ÇALKAYA: Kadınlar güçlendikçe, karar alma mekanizmalarına da dahil oluyorlar. Belediyeler açısından düşünürsek, karar mekanizmasının en üstünde kadın belediye başkanının olması, süreci kolaylaştırıyor. Kadın örgütleriyle ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortak çalışmalar yürütüyoruz. İnşaat mühendisliği, erkek mesleği olarak kabul ediliyor. Bu meslekte kadınları güçlendirmek için İnşaat Mühendisleri Odası'yla birlikte üç yıldır Beyaz Baretliler Projesi'ni sürdürüyoruz. Proje kapsamında inşaat mühendisliğinde lisans eğitimine devam eden kadın öğrencileri (burs, mentorluk, teknik ve sosyal mühendislik eğitimi vb.) destekliyoruz. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek için mücadele ediyoruz. Ayrıca Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'yla “Kadın Acil Yardım Hattı” işbirliği protokolüne imza atacağız.

Belediyenizin bünyesinde Kadın Danışma Merkezi hizmeti veriliyor mu? Kadınlar için destek hizmetleriniz hangi alanları ve konuları kapsıyor?

FATMA ÇALKAYA: Geçen yıl belediyemiz bünyesinde Kadın Danışma Birimi açtık. Kadınlara her alanda destek olmak, onları bilgilendirmek ve bilinçlendirmek, onların güçlenmesine katkıda bulunmak amacıyla çalışmalar yapıyoruz. Fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik şiddete maruz kalan ve maruz kalma riski taşıyan kadınların başvurması hâlinde ücretsiz psikolojik destek ve bilgilendirme hizmeti veriyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kadın hakları ve kadınlara yönelik sosyal politikalar konusunda yerel yönetimlerin alacağı inisiyatifler nelerdir?

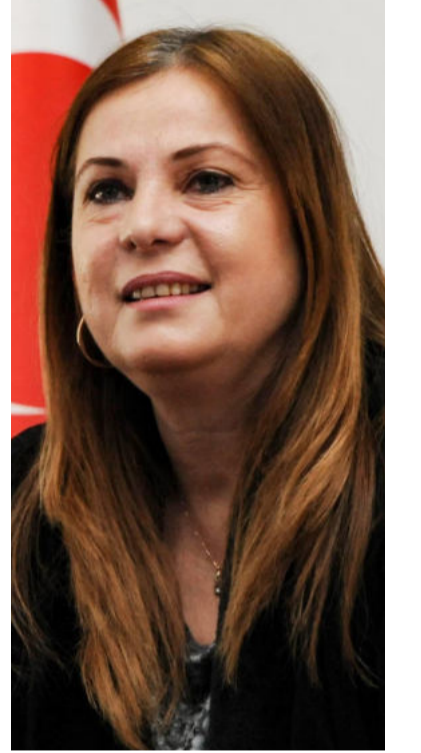
FATMA ÇALKAYA: Diğer dezavantajlı gruplarda olduğu gibi, kadınların desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerektiğine inanıyoruz.



Kadın İstihdamı

FATMA ÇALKAYA

İzmir-Balçova
Belediye Başkanı



Hayata geçirdiğimiz hizmetlerin ve belediyemizin politikalarının temelini bu bakış açısı oluşturuyor. Belediyecilik sadece yol yapmak ve çöp toplamak değildir.

Toplumsal huzuru ve refahitesis etmek için eşitsizlikleri ortadan kaldırmak zorundayız. Bu nedenle Semtevleri'nin çalışmaları başarıya ulaşıyor. Semtevleri'ne gelen kadınlar, sosyal dayanışmanın bir parçası oluyor, ekonomik özgürlük kazanmak için becerilerini geliştiriyor. Balçova Belediyesi Semtevleri'nde üretim yapan kadınlar, ürünlerini internet sitesi aracılığıyla dünyanın her yerine pazarlayabiliyor. Kadın Kooperatifi, iç piyasaya ürün gönderebiliyor. Ekonomik açıdan güçlenen kadınlar, hayatın her alanında bu gücü kullanabiliyor.



“KADINLARI ÇALIŞMAYA TEŞVİK EDİYORUZ”

Belediyenizin kadın istihdamına yönelik çalışmalarından bahseder misiniz? Kadınların toplumsal yaşama dahil edilmesi, kadın istihdamının artırılması ve kadınların güçlendirilmesi için hangi projeleri hayata geçirdiniz?

ÖZLEM BECAN: Ben de kadın mücadelesinin bir parçasıyım. Kadınların günümüzdeki uyanışının farkındayım. Bu nedenle ilçemizde kadınların özgürleşmesini, bilinçlenmesini ve toplumsal hayata katılmasını destekleyecek projeler geliştiriyoruz. Örneğin, ilçemizin en değerli ve güzel noktalarından birine Kadın Emek Pazarı inşa ettik. Kadınların ürettiği ürünlerin tüketiciyle buluşmasına yardımcı oluyoruz. Kadınlara modern ve konforlu satış alanlarını ücretsiz tahsis ediyoruz. Bir kadın ürettikçe ve kazandıkça daha özgür hissedecek, ataerkil toplum yapısının rollerini dönüştürebilecek. Çocuklarının eğitim sürecinde de kadınları yalnız bırakmamanın önemli olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle ilçemizde Çocuk Gündüz Bakımevi açtık. Kadınlar, çocuklarını gönül rahatlığıyla merkezimize emanet ediyor. Çocuk bakımının ev içi emek kapsamındaki payı düşünüldüğünde kadınlar için yarattığımız özgürlük alanı onların ekonomik açıdan da özgürleşmesine olanak tanıyor. Çocuk Gündüz Bakımevi'nde kadın istihdamına da önem veriyoruz. Çocuk Gündüz Bakımevi'nin tüm personeli kadınlardan oluşuyor. Eşit hizmet anlayışıyla ilçemizin her bölgesinde yeni ve daha geniş kapasiteli Çocuk Gündüz Bakımevi inşa etmeye hazırlanıyoruz.

Belediyenizde kaç kadın personel çalışıyor? Yerel yönetimlerde ve genel itibarıyla siyasette kadın temsili oranını yükseltmek için neler yapılmalı?

ÖZLEM BECAN: Belediyemizde toplamda 53 kadın personel çalışıyor. İstihdam edilen erkek sayısı ise, 318. Görüldüğü üzere belediyemizde görev yapan kadın ve erkek personel sayısı arasında geçmişten gelen dengesizlik söz konusu. Bu dengesizliği azaltmak için işe alımlarda kadınlara pozitif ayrımcılık uyguluyoruz, daha fazla sayıda kadın istihdam etmeye özen gösteriyoruz. Belediyemizin kadın personeli, Temizlik İşleri Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü gibi genellikle erkek personelin çalışmasına alışkın olunan alanlarda emek veriyor, ataerkil toplum yapısının geleneksel rollerini dönüştürüyor ve önyargıları kırıyor. Bu sayede kadının temsil edildiği alanları genişletiyoruz. Belediyemizin iki başkan yardımcısı da kadın. Kadınların yönetici pozisyonlarındaki sorumluluklarının artırılması, toplumun ilerlemesi açısından da önemli. “Cam tavanları kıran” bir kadın olarak diğer kadınlara da bunu yapabileceklerini göstermekten, onları teşvik etmekten mutluluk duyuyorum. Belediyemiz bünyesinde mimarlık, mühendislik gibi teknik pozisyonlarda da kadınları istihdam ediyoruz, kadınların gücünü ve yeteneğini değerlendiriyoruz. Kadınların ekonomik özgürlüğü, toplumsal hayatta aktif rol almalarını kolaylaştırıyor. Aynı zamanda hem yerel hem de ulusal ölçekte siyasete katılmaları da mümkün oluyor. Kadınların her alanda özgürleşmesi, siyasete katılım oranını da yükseltecek. Kadın mücadelesine verilen emek, her gün daha fazla kadının toplumsal hayata katılmasıyla sonuçlanacak.

Yerel yönetimlerin kadınlara tanıdığı imkânlar kadar kadın mücadelesinin gücü de kadınların görünürlüğü ve siyasetteki sorumluluğunu artıracak.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında nasıl bir rol üstlenmeli? Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ve stratejik plan oluşturmaya ilişkin çalışmalarınız var mı?

ÖZLEM BECAN: Yerel yönetimler, halkın ilk temas ettiği kurumlardır. İhtiyaçların karşılanması ve problemlerin çözülmesi için başvuru noktalarıdır. Yerel yönetimlerin hedeflerine ulaşması için kadınları her sürece dahil etmesi gerekmektedir. Bu bakış açısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların mücadelesine ortak olmak amacıyla elimizden gelen her şeyi yapıyoruz. Şiddete maruz kalan kadınlara psikolojik destek veriyoruz. Kadınların hayatını kolaylaştırmak ve ekonomik açıdan özgürleştirmek için projeler geliştiriyoruz. Kadınlara yönelik çalışmalarımızda kadınların fikirlerini alıyoruz. Bu konudaki en önemli stratejimiz, iletişim. Belediyeye kadınlar arasındaki mesafeyi kaldırdık. İlçemizdeki her kadınla bir araya geliyoruz, onların sorunlarına çözüm üretiyoruz. Kadınları çalışmaya teşvik ediyoruz. Belediyemizdeki kadın personel sayısını artırıyoruz.

Kadınları karar mekanizmalarına dahil etmek amacıyla eşitlikçi ve kapsayıcı yerel politikaları nasıl yapılandırıyorsunuz? Bu süreçte kadın örgütleriyle ve ulusal/uluslararası sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor musunuz?

ÖZLEM BECAN: Mesafeleri ortadan kaldırmak, kapsayıcılık açısından önemli. Yerel yönetimle arasında mesafe olduğunu hissetmeyen bir kadının karar mekanizmalarına katılmaması için hiçbir sebep yok. Samimi ve ulaşılabilir bir yönetim anlayışıyla kadınları karar mekanizmalarımıza dahil ediyoruz. Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği, Kent Konseyi Kadın Meclisi başta olmak üzere kadın meslek örgütleriyle ve kadın mücadelesinde etkin rol oynayan diğer örgütlerle iletişim halindeyiz. Ürettikleri projeleri her açıdan destekliyoruz, belediyemizin imkânlarından yararlanmalarını sağlıyoruz, etkinliklerine katılıyoruz. Toplumun farklı kesimlerini içine alan ortak çalışmalar yapıyoruz ve geleceğe yönelik işbirlikleri geliştiriyoruz.

Belediyenizin bünyesinde Kadın Danışma Merkezi hizmeti veriliyor mu? Kadınlar için destek hizmetleriniz hangi alanları ve konuları kapsıyor?

ÖZLEM BECAN: Kadınlar karşılaştıkları her sorunda belediyemize başvurabiliyor. Yetkilerimiz dahilinde kadınlara her konuda destek oluyoruz. Yetkimizi aşan durumlarda onlara yol gösteriyoruz. Belediyemiz bünyesinde Kadın Danışma Merkezi yok. Kadınlara yönelik olarak psikolojik danışmanlık hizmeti veriyoruz. Kadınlar birçok farklı konuda (aile içi şiddet, iletişim, evlilik, ebeveynlik, aile yaşam döngüsü vb.) belediyemizin psikoloğuyla görüşebiliyor.

Kadın İstihdamı

ÖZLEM BECAN

Edirne-Uzunköprü
Belediye Başkanı



Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kadın hakları ve kadınlara yönelik sosyal politikalar konusunda yerel yönetimlerin alacağı inisiyatifler nelerdir?

ÖZLEM BECAN: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi için yerel yönetimler mevcut yetkilerini kullanmalıdır ve harekete geçmelidir. Biz, bu anlayışla çalışıyoruz. Yasal zorunlulukları titizlikle inceliyoruz, kadınların hiçbir konuda zorluk yaşamaması için çaba sarf ediyoruz. Tüm Yerel-Sen yetkilileriyle imzaladığımız toplu iş sözleşmesine kadın çalışanları koruyan ve caydırıcılık özelliği taşıyan yeni maddeler ekledik. Eklediğimiz maddelerde belediyemizin çalışanlarının aile içi şiddet uyguladığı tespit edildiğinde söz konusu çalışanın sözleşme hükümlerindeki mali ve sosyal yardım kazanımları elinden alınıyor, çalışanın eşine ödeniyor. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde belediyemizin kadın çalışanlarına idari izin veriyoruz. Bu sayede farkındalık yaratıyoruz. Yasal açıdan kadınlara yeni haklar tanıyoruz, kadına yönelik şiddete ilişkin yaptırımları artırıyoruz.



“KADINLARA HER KONUDA DESTEK OLMAYA ÇALIŞIYORUZ”

Belediyenizin kadın istihdamına yönelik çalışmalarından bahseder misiniz? Kadınların toplumsal yaşama dahil edilmesi, kadın istihdamının artırılması ve kadınların güçlendirilmesi için hangi projeleri hayata geçirdiniz?

ŞENİZ DOĞAN: 8 Mart 2020’de Merkezefendi Kadın Kooperatifi’ni açtık. Kooperatif iki yıldır gastronomi alanında hizmet veriyor. Kooperatifin ortağı olan kadınlar hem üretiyor hem kazanıyor hem de toplumsal yaşama katılıyor. Özellikle dezavantajlı mahallelerdeki kadınların ekonomik ve toplumsal yaşama katılması için kreş projelerimize öncelik veriyoruz. Kreşlerin eğitim ücreti oldukça yüksek, her vatandaş bu ücreti karşılayamıyor. İlçemizde eğitim-öğretim faaliyetlerine devam eden bir kreş var. İkinci kreşi de kısa sürede hizmete açacağız. İlçemize daha fazla sayıda kreş kazandırmayı, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamayı ve kadınları çalışma hayatında görmeyi amaçlıyoruz.

Önem verdiğimiz diğer projemiz, Kadın Çocuk Yaşam Merkezleri. Dezavantajlı mahallelerden başlayarak altı yeni Kadın Çocuk Yaşam Merkezi açmaya hazırlanıyoruz. Kadın Çocuk Yaşam Merkezleri’nde kadınlar ve çocuklar güvenli ekipmanlar, uzman antrenörler eşliğinde spor yapıyor, yabancı dil öğreniyor, farklı branşlardaki kurslara katılıyor. Bu sayede hem kaliteli zaman geçiriyorlar hem de kişisel gelişim alanlarına katkıda bulunuyorlar. Merkezlerde ayrıca ihtiyaç sahibi çocukların derslerine destek kursları veriliyor. Kadın Çocuk Yaşam Merkezleri’nin önemli bir işlevi daha var. Belediyemize gelemeyen, sorunlarını ve taleplerini iletemeyen kadınlarla bu merkezlerde bir araya geliyoruz. Onların dertlerini dinliyoruz, dertlerine çözüm bulmaya çalışıyoruz. Tarım ve hayvancılıkla uğraşan üretici kadınlara fide, gübre, küçükbaş hayvan ve yem desteği veriyoruz. Kırsal mahallelerde yaşayan kadınların üretmesini, en az kent merkezindeki kadınlar kadar faal olmasını önemsiyoruz.



Belediyenizde kaç kadın personel çalışıyor? Yerel yönetimlerde ve genel itibarıyla siyasette kadın temsili oranını yükseltmek için neler yapılmalı?

ŞENİZ DOĞAN: Toplamda 260 kadın çalışma arkadaşımız var. Ofisteki ve alandaki kadın çalışma arkadaşlarımız yaptıkları işlerle ilçemizi güzelleştiriyor, hizmetlerimize değer katıyor. 2020 yılı itibarıyla siyasette kadın temsili açısından dünya ülkeleri arasında 120. sırada yer aldık. Atatürk’ün eşine rastlanmayan vizyonu sayesinde ülkemizdeki kadınlar birçok ülkeden daha önce seçme ve seçilme hakkını elde etti, dünyada kadınların çalışması tartışma konusuken öğretmen, doktor, muhtar oldu. Bugün geldiğimiz noktayı bu açıdan değerlendiresek, durumun ne kadar üzücü ve vahim olduğunu daha net görebiliriz. Siyasette kadın kotası artırılmalı, kadınlar seçilebilecekleri yerlerden aday gösterilmeli. İlk gençlik dönemlerinden itibaren kadınlara yurttaşlık bilgisi ve siyaset dersleri verilmeli, kadınların gençlik örgütlerinde aktif rol alması sağlanmalı.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında nasıl bir rol üstlenmeli? Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ve stratejik plan oluşturmaya ilişkin çalışmalarınız var mı?

ŞENİZ DOĞAN: Yerel yönetimler, hizmet verdikleri bölgede yaşanan sorunların tespit edilmesinde merkezi yönetime nazaran daha etkilidir. Çünkü yerel yönetimler, bölgenin niteliklerine ve sorunlarına hâkimdir. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili daha doğru gözlem yapabilirler. Yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ilk sorumluluğu, iyi gözlem ve doğru teşhistir. Diğer ortak sorumluluk, ortak akılla karar alma anlayışıdır. Kadın derneklerini, meslek odalarını, akademisyenleri, kanaat önderlerini dikkate almayan çözüm önerileri eksiktir. Bütçemizi, stratejik planımızı, kısa-orta vadeli programlarımızı yapılandırırken kadınlar lehine pozitif ayrımcılık yapıyoruz. Özellikle dezavantajlı bölgelerde yaşayan kadınlara yaşamın her alanında destek olmaya çalışıyoruz. Kadınların işe giriş sürecinde elenmesini, ayrımcılığa, mobbinge ve aşağılamaya maruz kalmasını, tacize uğramasını, aynı işi yaptığı hâlde erkeklerden daha az ücret almasını kabul etmiyoruz. Bu konuda her zaman elimizden ne geliyorsa yaptık, yapmaya da devam edeceğiz.

Kadınları karar mekanizmalarına dahil etmek amacıyla eşitlikçi ve kapsayıcı yerel politikaları nasıl yapılandırıyorsunuz? Bu süreçte kadın örgütleriyle ve ulusal/uluslararası sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor musunuz?

ŞENİZ DOĞAN: Kadınlar için hayata geçireceğimiz her projede ve hizmette, atacağımız her adımda kadın dernekleriyle iletişim kuruyoruz. Yerel/ulusal kadın dernekleriyle kadın hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konularında işbirliği yapıyoruz. Konuyla ilgili uzmanların bilgisinden ve birikiminden istifade ediyoruz. Bu sayede kaynakları etkin ve verimli kullanıyoruz.

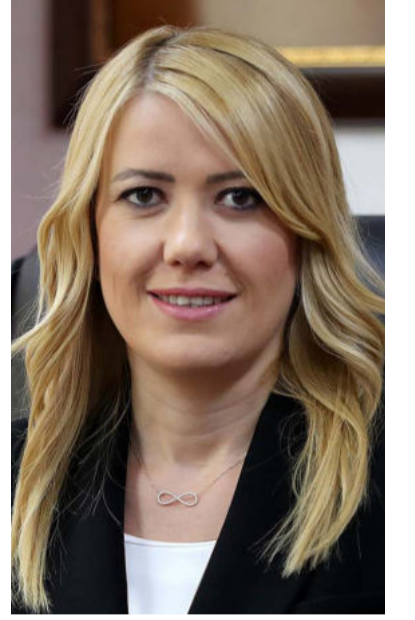
Belediyenizin bünyesinde Kadın Danışma Merkezi hizmeti veriliyor mu? Kadınlar için destek hizmetleriniz hangi alanları ve konuları kapsıyor?

ŞENİZ DOĞAN: Belediyemiz bünyesinde kadınlara yönelik psikolojik danışmanlık, aile danışmanlığı, hukuki danışmanlık psiko-sosyal destek hattı hizmeti veriyoruz. Mobil destek aracımız ve alan ekiplerimiz, mahalleleri gezerek kadınların ihtiyaçlarını tespit ediyor, sorunlarını dinliyor, ihtiyaçları ve sorunları çözüm ekiplerimize yönlendiriyor. Bu sayede kadınların yaşadığı sorunlara hızlı ve kalıcı çözümler üretiyoruz.

Kadın İstihdamı

ŞENİZ DOĞAN

Denizli-Merkezefendi
Belediye Başkanı



Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kadın hakları ve kadınlara yönelik sosyal politikalar konusunda yerel yönetimlerin alacağı inisiyatifler nelerdir?

ŞENİZ DOĞAN: Yerel yönetimler, mevzuatla tanımlanan tüm olanaklarını kadınlara sunmalıdır. Bu, idari olmaktan öte, vicdani ve insani bir sorumluluktur. Kadınlar için eğitimler düzenlenmelidir, mesleki kurslar açılmalıdır, kadınların gelişimine katkı sağlayacak kültürel, sanatsal projeler hayata geçirilmelidir, kadınlar için çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşları desteklenmelidir ve bu kuruluşlarla işbirliği yapılmalıdır, kadınlara istihdam olanağı yaratılmalıdır, kolektif üretim ve kooperatifçilik desteklenmelidir.



“TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE ODAKLANAN HİZMET MODELLERİ GELİŞTİRİLMELİ”

Belediyenizin kadın istihdamına yönelik çalışmalarından bahseder misiniz? Kadınların toplumsal yaşama dahil edilmesi, kadın istihdamının artırılması ve kadınların güçlendirilmesi için hangi projeleri hayata geçirdiniz?

ZEHRA ÖZYOL: S.S. Gümüşhacıköy Karınca Kadınlar Kooperatifi, belediyemizin öncülüğünde 2021 yılında faaliyete başladı. Bir yıl gibi kısa bir sürede kooperatif bünyesinde çalışan kadın sayısı 30'a yükseldi. S.S. Gümüşhacıköy Karınca Kadınlar Kooperatifi'ne yer tahsis ettik, makine ve malzeme desteği verdik, kooperatifte üretilen ürünlerin sergilenmesi ve pazarlanması için yurtiçi fuar, şenlik, sergi ve kermes gibi faaliyetlere katılım sağlanmasına yardımcı olduk. Kadın istihdamını artırmak amacıyla İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'yle işbirliği yapıyoruz ve girişimcilik kursları açıyoruz. Kadın istihdamının artırılması için ilçemizdeki sektörler (tekstil, hafif plastik sanayi vb.) destek oluyoruz.



Belediyenizde kaç kadın personel çalışıyor? Yerel yönetimlerde ve genel itibarıyla siyasette kadın temsili oranını yükseltmek için neler yapılmalı?

ZEHRA ÖZYOL: Göreve geldiğimizde belediyemizdeki kadın personel sayısı beşti. Bu sayıyı üç katına çıkardık, şu anda belediyemizde 15 kadın personel çalışıyor. Yönetici pozisyonunda (başkan da dahil) beş kadın, belediye meclisinde üç kadın üye var. Üç kadın üyenin ikisi CHP'li.

Yerel yönetimlerde ve genel itibarıyla siyasette kadın temsili oranını yükseltmek için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamalıyız, siyaseti erkek egemenliğinden uzaklaştırmalıyız, kadınları siyasi yaşama dahil etmeliyiz, kadınların siyasi alandaki görünürlüğünü ve kadın kotasını artırmalıyız. Demokratik bir toplum için ön koşul, karar alma süreçlerinde kadın-erkek dengesinin kurulmasıdır.

Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında nasıl bir rol üstlenmeli? Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye ve stratejik plan oluşturmaya ilişkin çalışmalarınız var mı?

ZEHRA ÖZYOL: Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma (politika, plan ve programlara toplumsal cinsiyet eşitliğini dahil etme) yaklaşımını benimsemelidir. Belediyeler, kadınları karar alma mekanizmalarına ve süreçlerine dahil etmelidir, yerel eşitlik eylem planı hazırlamalıdır. Biz, etkin bütçe yönetimiyle vatandaş odaklı kamu yönetimini benimsiyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğine önem veriyoruz. Şeffaflığı ve hesap verilebilirliği ön planda tutuyoruz. Karar alma süreçlerine katılımı artırmayı hedefliyoruz. Dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik ihtiyaçlarını karşılayacak kamusal hizmet mekanizmaları ve toplumsal cinsiyete duyarlı bütçe oluşturmak için çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Kadınları karar mekanizmalarına dahil etmek amacıyla eşitlikçi ve kapsayıcı yerel politikaları nasıl yapılandırıyorsunuz? Bu süreçte kadın örgütleriyle ve ulusal/uluslararası sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyor musunuz?

ZEHRA ÖZYOL: Belediyemizin amaçları arasında toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kurumsal mekanizmalar oluşturmak, stratejik plandaki hedefleri ve öncelikleri eşitlik temelinde belirlemek, toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmak, yerel eşitlik eylem planı yapmak, örnek uygulamalar ve metodlar geliştirmek, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde çalışmak yer alıyor.

Belediyenizin bünyesinde Kadın Danışma Merkezi hizmeti veriliyor mu? Kadınlar için destek hizmetleriniz hangi alanları ve konuları kapsıyor?

ZEHRA ÖZYOL: Belediyemizin bünyesinde Kadın Dayanışma Merkezi kurmak için çalışmalarımız devam ediyor. Belediye meclisimiz 05.11.2019 tarihinde kadın ve çocuk haklarının korunmasıyla ilgili karar aldı. Bu karar kapsamında kadınları bilinçlendirmek amacıyla seminerler düzenleyeceğiz. Kadınların sağlıklı ve bilinçli bir yaşam sürmesini sağlamak, kadınların ve çocukların rahat hareket edebileceği, kendilerini güvende hissedebileceği parklar ve yaşam alanları oluşturmak, kültür, sanat ve spor alanlarında faaliyetleri düzenlemek, kadın ve çocuk haklarını korumak için çalışmalar yapacağız. Kadın ve çocuk haklarıyla ilgili kitapçıklar bastırdık ve dağıttık. Ayrıca ilçemizdeki kadınları bilinçlendirmek ve bilgilendirmek amacıyla birçok konuda seminerler düzenliyoruz, farkındalık yaratıyoruz.



Kadın İstihdamı

ZEHRA ÖZYOL

Amasya-Gümüşhacıköy
Belediye Başkanı



Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadına yönelik şiddet, kadın hakları ve kadınlara yönelik sosyal politikalar konusunda yerel yönetimlerin alacağı inisiyatifler nelerdir?

ZEHRA ÖZYOL: Yerel yönetimler, toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanan hizmet modelleri geliştirmeli. Kadınlara istihdam alanı yaratacak ve kadınların güçlenmesini sağlayacak çalışmalar yapılmalı. Ayrıca yerel yönetimlerin plan ve program süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği prensibi dahil edilmeli. Bu doğrultuda birimler kurulmalı. Kadın örgütleriyle işbirliği yapılmalı, kadın örgütlerinin güçlenmesi için destek verilmeli. İstanbul Sözleşmesi'nin tek taraflı kaldırılması nedeniyle 2022 Mayıs ayında kadın istihdamı konulu Cumhuriyet Kadınları Buluşması'na ev sahipliği yapmaya hazırlanıyoruz. Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'yla "Kadın Acil Yardım Hattı" işbirliği protokolü imzalayacağız. Protokolün amacı, şiddete maruz kalan kadınlara sahip çıkmak ve bu konudaki sorumluluğumuzu yerine getirmek.

BELEDİYELERDEN HABERLER

HİZMET

Antalya Büyükşehir Belediyesi, Manavgat'ın içme suyu hatlarını yazı hazırlıyor.

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin orman yangınlarının ardından Manavgat bölgesinin altyapısını yenilemek için başlattığı çalışmalar devam ediyor. 50 milyon TL yatırım bedelli çalışmalar kapsamında yangın bölgesinin içme suyu sorunu çözülecek. Belenobası Grup İçmesuyu İsale ve Şebeke Hatları Yapım İş Projesi, ASAT Genel Müdürlüğü'yle yürütülüyor. Çalışmaların 2022 Haziran ayında tamamlanması planlanıyor.



Muğla Büyükşehir Belediyesi, evde bakım hizmetlerine doktor ve psikolog dahil ederek hizmet kapasitesini genişletti.

Muğla Büyükşehir Belediyesi, evde bakım hizmetiyle vatandaşların yanında olmaya devam ediyor. Sahadaki ekipleriyle 13 ilçesi ve 569 mahallesi olan Muğla'da vatandaşların sağlığı için çalışan Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin evde bakım hizmetinde doktor ve psikolog da görev almaya başladı. 2014 yılından bu yana 17.197 kişiye 207.116 kez tıbbi bakım, 3.163 kişiye 58.674 kez de genel bakım hizmeti verildi. Uzman ekipler, pansuman, yatak yarısı bakımı, serum takılması, enjeksiyon, sonda takılması, şeker-tansiyon ölçümü hizmeti veriyor.



Saruhanlı Belediyesi, Park ve dinlenme alanı yapım çalışmaları devam ediyor.

Atatürk Mahallesi Pilot Talat Gencer Sokak'ta park ve dinlenme alanı yapım çalışmaları sürüyor. Alanda çocuk oyun parkı, pergola, oturma alanları ve yeşil alanlar yer alacak. Başkan Zeki Bilgin, yapımı devam eden parkın yakında tamamlanacağını ve hizmete sunulacağını belirtti. Başkan Bilgin, "Saruhanlı'yı park ve yeşil alanlarla donatıyoruz. Vatandaşların vakit geçirebileceği, nefes alabileceği yeni parklar inşa ediyoruz," dedi.



Çiğli Belediyesi ve İzmir Büyükşehir Belediyesi işbirliğinde Güzeltepe, Şirintepe ve Küçükçiğli Mahallesi'nde düzenlenen kadın sağlığı konulu bilgilendirme toplantılarına kadınlar yoğun ilgi gösterdi.

Çiğli Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü'yle İzmir Büyükşehir Belediyesi Toplum Sağlığı Dairesi Başkanlığı'nın birlikte sürdürdüğü çalışmalar kapsamında Şirintepe, Güzeltepe ve Küçükçiğli Mahallesi'nde bilgilendirme toplantıları düzenlendi. Toplantılara katılım yoğun oldu. Toplantılarda kadın sağlığı, üreme sağlığı, fiziksel aktivite, toplumsal cinsiyet eğitimi, ev kazaları ve ilkyardım konularında bilgi verildi. Başkan Utku Gümrükçü, "Kadınların hayatın her alanında söz sahibi olmasını istiyoruz. Bu doğrultuda teşvik edici proje ve etkinlikler düzenliyoruz," dedi.



Akhisar Belediyesi, İmar Yönetim Sistemi tanıtıldı.

Vatandaşların imar işlemleri başta olmak üzere mimarların ve mühendislerin tüm proje süreçlerini dijital olarak tamamlayabileceği İmar Yönetim Sistemi (E-Ruhsat) uygulamasının lansmanı yapıldı. Açılış konuşmasını Akhisar Belediyesi İmar ve Şehircilik Müdürü Mehmet Çelik yaptı. Mehmet Çelik konuşmasında projeyi Türkiye'de kullanan ilk belediye olduklarını belirtti. Sağlıktan eğitime her alanda dünyanın dijitalleştiğini ifade eden Akhisar Belediye Başkanı Besim Dutlulu, "Türkiye'de dijital ortamda imar yönetim sistemini kullanan ilk belediye olmanın gururunu yaşıyoruz," dedi.



Burdur Belediyesi, "Gündüz Engelli Bakımevi ve Kreş" için çalışmalar başladı.

"Gündüz Engelli Bakımevi ve Kreş" yapımını hayırsever Metin Ürkmez üstlendi. Hayırsever Metin Ürkmez'le Burdur Belediye Başkanı Ali Orkun Ercengiz arasında protokol imzalandı. Protokol törenine Burdur Belediye Başkanı Ali Orkun Ercengiz, Başkan Yardımcısı Ali Say, hayırsever iş insanı Metin Ürkmez, meclis üyeleri ve birim müdürleri katıldı. Metin Ürkmez, "Burdur'a ikinci gelişim. Başkanımın yakınlığı, sıcaklığı ve samimiyeti beni buraya çekti. Hepinize teşekkür ediyorum," dedi.



Saruhanlı Belediye Pasajı eski günlerine dönüyor.

Saruhanlı Belediye Pasajı'ndaki başlattığı bakım, onarım ve yenileme çalışmaları devam ediyor. Pasajın orta kısmındaki alanda zemin kaplamaları yenilendi. Alana süs havuzu da yapılacak. Başkan Zeki Bilgin, pasajı yeniden canlandırmak için çalıştıklarını, pasajı eski ihtişamına kavuşturacaklarını belirtti. Pasajdaki çalışmalar kısa sürede tamamlanacak.

**DAYANIŞMA**

Beylikdüzü Belediyesi, ilçede başlattığı "Kara Kış Seferberliği" kapsamında "Beslenme Saati" projesini hayata geçirdi.

Beylikdüzü Belediyesi, ihtiyaç sahibi vatandaşlara yönelik yeni bir projeye daha imza attı. Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü tarafından yapılan sosyal inceleme neticesinde ihtiyaç sahibi olduğu tespit edilen ailelerin ilkököl çağındaki çocukları için "Beslenme Saati" projesi başlatıldı. Haftanın her günü Beylikdüzü Mutfak'ta hazırlanan, sandviç, kuruyemiş, meyve ve süt gibi temel gıdaların yer aldığı beslenme çantalarının dağıtımına ilk olarak Gürpınar Mahallesi Zübeyde Ana Sosyal Yaşam Merkezi'nde başlandı. Projenin devamında ilçenin on mahallesinde her gün 650 çocuğa gıda desteği verilecek.



Bayraklı Belediyesi, "Engelsiz Bir Bayraklı" hedefiyle dezavantajlı vatandaşlara yönelik kültürel ve sportif faaliyetlere hız verdi.

Engelli vatandaşların sosyal ve kültürel yaşama daha çok katılması için çalışmalarını sürdüren Bayraklı Belediyesi, masa tenisi, voleybol, corn hole ve basketbol başta olmak üzere dokuz farklı branştaki spor kurslarıyla ve ahşap boyama eğitimleriyle dezavantajlı vatandaşlara destek olmaya devam ediyor. yönelik desteklerini sürdürüyor. Engelliler Merkezi'ne kayıtlı 1.766 kursiyere sosyal yaşama katılma imkânı sunan Bayraklı Belediyesi'nin hizmetleri beğeniyle karşılanıyor. Başkan Serdar Sandal, "Engelsiz bir Bayraklı yaratma hedefiyle hareket ediyor, dezavantajlı vatandaşlara yönelik sportif ve kültürel eğitimlerimizi sürdürüyoruz," dedi.



Kartal Belediyesi, 1.121 ihtiyaç sahibi üniversite öğrencisine eğitim desteğinde bulundu.

Kartal Belediyesi, gençlere destek olmaya devam ediyor. Sosyal Yardım İşleri Müdürlüğü tarafından Kartal'da ikamet eden ihtiyaç sahibi ailelerin üniversite eğitimi alan çocukları için başlatılan Eğitim Desteği Yardımı'ndan 1.121 genç faydalanacak. Öğrencilere bir defaya mahsus olmak üzere 600 TL nakdi yardım ödemesi yapılacak. Başkan Gökhan Yüksel, "1.121 üniversite öğrencisi eğitim desteğimizden faydalanıyor. Umud dolu yarınlar için omuz omuza çalışmaya devam edeceğiz," dedi.

**EĞİTİM**

Hatay Büyükşehir Belediyesi, hayvanların yaşam hakkına katkı sunacak iki eğitimi aynı anda düzenledi.

Ev ve süs hayvanı satan kişilerle yerel hayvan koruma görevlisi olmak isteyen yaklaşık yüz gönüllü, Hatay Büyükşehir Belediyesi Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı tarafından düzenlenen eğitime katıldı. Başkan Lütfü Savaş, hayvanlara verilen zararı minimuma indirmek için yaptıkları çalışmalara bir yenisini daha eklediklerini söyledi. Yayladağı'ndaki 20 dönümlük alana yeni bir barınak yaptıklarını da belirten Başkan Savaş, "Hayvanların daha rahat hareket edebileceği 20 dönümlük bir alanda yeni barınak yaptık. Sağlık ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı, terk edilen ve bakıma muhtaç hayvanların tedavisini titizlikle yapıyor," dedi.



Karşıyaka Belediyesi, 3. Yaş Üniversitesi'ni hayata geçiriyor.

İlçede yaşayan ileri yaşlı vatandaşlar için birçok proje yapan Karşıyaka Belediyesi, 3. Yaş Üniversitesi'ni hayata geçiriyor. İlçe belediyeleri arasında ilk olma özelliği taşıyan ve Ege Geriatri Derneği'nin desteğiyle sürdürülecek bu sosyal sorumluluk projesiyle 60 yaş ve üzeri vatandaşlara dersler verilecek. Sağlıklı, başarılı ve aktif yaşlanmayı desteklemek için hayata kurulan 3. Yaş Üniversitesi'nde gönüllü öğretim üyeleri dersler verecek. Proje kapsamında ileri yaştaki vatandaşların nörolojik, psikolojik, ruhsal ve fiziksel açıdan aktif olması da sağlanacak.



Ankara Büyükşehir Belediyesi, "Afet Riskleri ve Yönetimi Paneli" düzenleyecek.

Ankara Büyükşehir Belediyesi Deprem Risk Yönetimi ve Kentsel İyileştirme Daire Başkanlığı tarafından doğal afetlere karşı farkındalık yaratmak ve vatandaşları bilinçlendirmek amacıyla "Afet Riskleri ve Yönetimi Paneli" serisi başlatılıyor. Özellikle üniversite öğrencilerinin dikkatini çekmek için akademisyenlerin ve sektörden uzman kişilerin konuk olarak katılacağı panelin ilki 1 Mart 2022 tarihinde Zoom uygulaması üzerinden online gerçekleştirilecek. Panelin moderatörlüğünü Deprem Risk Yönetimi ve Kentsel İyileştirme Daire Başkanı Mutlu Gürler yapacak. Paneller serisinin başlangıcında avukat Tolga Er, "Afetlerde Yerel Yönetimler ve STK İşbirliği" konusunda bilgi verecek.

**Antalya Büyükşehir Belediyesi**, kadınlara yönelik şiddetin ele alındığı "Kadınların Mücadele Üçgeni" konulu panel düzenledi.

Antalya Büyükşehir Belediyesi, kadına yönelik şiddete ve sonrasındaki hukuki sürecin işleyişine dair "Kadınların Mücadele Üçgeni" konulu panel düzenledi. Antalya Büyükşehir Belediyesi Muhtarlık İşleri Dairesi Başkanlığı tarafından sosyal sorumluluk projesi kapsamında düzenlenen panel öncesinde yazar Ayşen Şahin, Sibel Hürtaş ve avukat Tuba Torun, Konyaaltı Uluç Mahalle Muhtarlığı'nda kadınlarla bir araya geldi. Avukat Tuba Torun, kadına yönelik şiddet ve çocuk istismarı hakkında bilgi verdi. Panel bitiminde Sibel Hürtaş ve Ayşen Şahin kitaplarını imzaladı.

**Eskişehir Büyükşehir Belediyesi** Sanat Meslek Eğitim Kursları ve Eskişehir Sanayi Odası, kadın istihdamı için işbirliği yaptı.

Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Sanat Meslek Eğitim Kursları ve Eskişehir Sanayi Odası tarafından Alpu'da başlatılan eğitimler devam ediyor. Alpu Belediyesi'nin desteğiyle ilçe mahallelerinde yaşayan kadınlarla görüşüldü, tespit çalışmaları yapıldı, kadınların ev ekonomilerine katkı sağlamak için parça başı işler yapabileceği anlaşıldı. Eğitimlerinin ilk beş gününü fabrikada geçiren Alpu kadınların ESMEK Kurs Merkezi'ndeki eğitimleri de devam ediyor. Parça başı üretim eğitimi alan 16 kadın, eğitimlerini tamamladıktan sonra evlerinin bir kısmını üretim atölyesine dönüştürecek ve işbaşı yapacak.

**Gemlik Belediye** Başkanı Mehmet Uğur Sertaslan'ın seçim dönemi projelerinden olan ve kısa sürede hayata geçirilen Uğur Böcekleri Kreş ve Gündüz Bakımevi'nin ücretine zam yapılmayacak.

Uğur Böcekleri Kreş ve Gündüz Bakımevi, Sosyal Yaşam Merkezi'nin bahçesinde hizmet veriyor. Uğur Böcekleri Kreş ve Gündüz Bakımevi, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu'nun da katıldığı törenle hizmete açılmıştı. Uğur Böcekleri Kreş ve Gündüz Bakımevi'nden öncelikle asgari ücretle çalışan annelerin faydalanması hedefleniyor. Uğur Böcekleri Kreş ve Gündüz Bakımevi'nde 50 öğrenci eğitim görüyor. Kreş ücretine bu yıl zam yapmama kararı aldıklarını belirten Başkan Mehmet Uğur Sertaslan, "Aileler, çocuklarını güvenle ve ekonomik açıdan zorlanmadan bize emanet edebilir," dedi.

**Mersin Büyükşehir Belediyesi**, öğrencilere "Enerji Verimliliği ve Tasarrufu" eğitimi veriyor.

Mersin Büyükşehir Belediyesi Fen İşleri Dairesi, ilkökullü öğrencilerine "Enerji Verimliliği ve Tasarrufu" konulu eğitim veriyor. Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde her yıl tekrarlanan eğitimle yenilenebilir ve temiz enerji kaynaklarıyla enerjiyi verimli kullanmanın önemi anlatılıyor. Eğitimler için özellikle kırsal kesimlerdeki okullar tercih ediliyor. Her eğitimin sonunda öğrencilere kırtasiye malzemelerinden oluşan hediye seti veriliyor.

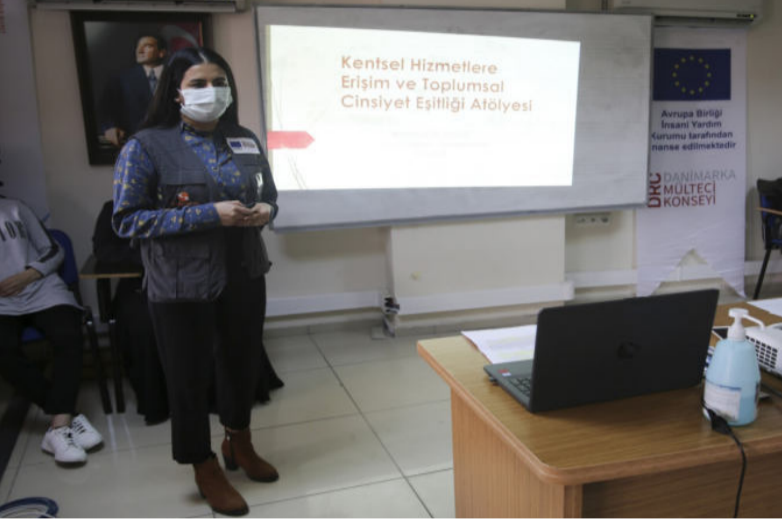
**Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi**, afet farkındalık eğitimleri verdi.

Tekirdağ Büyükşehir Belediyesi, İçişleri Bakanlığının 2022 yılını "Afet Tatbikat Yılı" ilan etmesi nedeniyle Şarköy ilçesinde beş günde beş farklı okulda afet farkındalık eğitimleri düzenlendi. Tekirdağ AFAD ve Şarköy Arama Kurtarma Derneği (ŞAKUD) işbirliğiyle düzenlenen eğitimlerde öğrencilere olası bir afet öncesinde ve sonrasında neler yapılması gerektiği hakkında bilgi verildi. Başkan Kadir Albayrak, "Eğitilmeye katılan tüm öğrencilere ve vatandaşlara teşekkür ediyorum. Unutmayalım ki, deprem değil, tedbirsizlik öldürür," dedi.



Adana Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Başkanlığı, Kentsel Hizmetlere Erişim ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi düzenledi.

Adana Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal Hizmetler Daire Başkanlığı Koro Salonu'nda gerçekleştirilen çalışmada Kadın ve Aile Hizmetleri Daire Başkanlığı yöneticileri, Hayata Destek Derneği avukatları ve sosyal çalışmacılar, Meryem Kadın Kooperatifi yararlanıcılarına bilgi aktardı. Kentsel Hizmetlere Erişim ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi'nde Türk ve yabancı uyruklu yararlanıcılarının faydalanabileceği hizmetler anlatıldı. Atölyede, göç eden kadınların ve kız çocuklarının kenti tanımak, hizmet almak için hangi kurumlara başvuracağına ilişkin bilgi verildi.



Hatay Büyükşehir Belediyesi, kadına yönelik şiddetle mücadelede farkındalık oluşturmak amacıyla anlamlı bir eğitimden altına imza attı.

Hatay Büyükşehir Belediyesi yöneticilerinin ve personelinin katıldığı eğitimde Hukuk Koruma Sorumlusu Cansu Sayılır, kadına yönelik şiddet ve şiddetle mücadele hakkında bilgi verdi. Eğitimde sosyalleşme sürecinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve kadın hakları da ele alındı. Aile içi şiddetle mücadelede rol oynayan faktörleri, fiziksel, cinsel, psikolojik ve ekonomik şiddet de ele alan Sayılır, şiddetin çocuklar üzerindeki etkilerini de anlattı.



SPOR

Kırşehir Belediyesi Kadın Hentbol Takımı, Mudanya Belediyespor'u yendi.

Türkiye Hentbol Federasyonu Kadınlar 1. Lig B Grubu'nda zirve mücadelesi veren Kırşehir Belediyespor Kadın Hentbol Takımı, grubun yenilgisiz takımı ve lideri Mudanya Belediyespor'la karşı karşıya geldi. Oldukça çekişmeli ve kıran kırana geçen maçı Yeşil-Beyazlı temsilciler 9 sayı farkla 38-27 kazanarak zirvedeki iddiasını sürdürdü. Kırşehir Belediyespor Kadın Hentbol Takımı, puanını 16'ya yükseltti, üçüncü sıradaki yerini korudu. Başkan Selahattin Ekicioğlu, "Kırşehir Belediyespor Kadın Hentbol Takımı'nın tüm oyuncularını, teknik heyeti ve yönetimi kutluyorum," dedi.



Bayraklı Belediyesi Gençlik ve Spor Kulübü güreşçileri, İzmir'de düzenlenen İl Şampiyonası'na damga vurdu.

Sportif başarılarla adından söz ettiren Bayraklı Belediyesi, U-17 yıldızlar Grekoromen ve Serbest Güreş İl Şampiyonası'nda da fark yarattı. 7 takımın 80 sporcuyla katıldığı U-17 Yıldızlar Grekoromen Güreş İzmir İl Şampiyonası'nda Bayraklı Belediyesi Spor Kulübü sporcuları, 5 altın, 4 gümüş, 8 bronz madalya kazandı. Başarılı sporcular, toplam 17 madalya ve 190 puanla İzmir şampiyonu oldu. Bayraklılı sporcular, 6 takımdan 65 sporcunun yarıştığı Yıldızlar Serbest Güreş İl Şampiyonası'nda da 4 altın, 6 gümüş, 8 bronz madalyanın sahibi oldu.



İstanbul Büyükşehir Belediyesi iştiraki SPOR İSTANBUL tarafından düzenlenen N Kolay İstanbul Yarı Maratonu, Tarihi Yarımada'nın büyüleyici atmosferinde 17. kez başlayacak.

21K ve 10K olmak üzere iki kategoride gerçekleştirilecek yarışta, paten yarışları da yapılacak. Suriçi'nde gerçekleşecek yarı maraton, 27 Mart 2022 Pazar günü koşulacak. Dünyanın en iyileriyle birlikte koşmak isteyenler için N Kolay 17. İstanbul Yarı Maratonu'nun kayıtları 1 Mart 2022 Salı günü sona erecek. Kayıt işlemleri, istanbulyarimaratonu.com adresinden kayıtlar kapanana kadar devam edecek. Tarihi Yarımada'daki organizasyon, Yenikapı Etkinlik Alanı'nda başlayacak, yine aynı noktada sona erecek.



Avcılar Belediyesi sporcusu Rabia Geliç Avrupa Şampiyonu oldu.

İstanbul'da düzenlenen Muaythai Avrupa Şampiyonası'na 35 ülkeden 650 sporcu katıldı. Türk Milli Takımı, şampiyonayı takım hâlinde Avrupa ikincisi olarak tamamladı. Ülkemizi 5 sporcuyla temsil eden Avcılar Belediyesi Spor Kulübü sporcuları, şampiyonadan 1 altın, 2 gümüş madalyayla döndü. Avrupa Muaythai Şampiyonası 51 kilo alt kategorisinde ülkemizi temsil eden Avcılar Belediyesi Spor Kulübü sporcusu Rabia Geliç, yarı finalde Yunanistanlı rakibini yenerek adını finale yazdırdı. Finalde Danimarkalı rakibini mağlup eden Rabia Geliç, altın madalyanın sahibi oldu.



Menteşe Belediyesi ev kadınlarına yönelik ücretsiz tenis kursu düzenliyor.

Ücretsiz tenis kursuyla ev kadınlarının spor yaparak sosyalleşmesi amaçlanıyor. Kursa katılmak isteyenler, 01 Mart 2022'ye kadar 0 (252) 214 48 80/6321 numaralı telefondan Mentеше Belediyesi Gençlik Hizmetleri ve Spor Müdürlüğü'yle iletişime geçerek kayıt yaptırabilecek. Başkan Bahattin Gümüş, "Kurslarımıza ev kadınları yoğun ilgi gösteriyor. Gelen talepler üzerine tenis kursumuzun ikinci grubunu da açtık. Çok yakında turnuva da düzenleyeceğiz," dedi.



KÜLTÜR-SANAT

Kadıköy Belediyesi, Alan Kadıköy'de Flamenko etkinliklerine başlıyor.

Kadıköy Belediyesi'yle Cervantes Enstitüsü arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında hayata geçirilecek projeler serisinin bir bölümü olarak tasarlanan Alan'da Flamenko etkinlikleri, Granada'nın Flamenko dünyasına hediye ettiği son yıldızlardan Cristina Aguilera'nın "Tarab" adlı gösterisiyle başlıyor. Nisan ve mayıs ayında da devam edecek Alan'da Flamenko etkinliklerinin Kadıköylüler başta olmak üzere tüm sanatseverlerin vazgeçemeyeceği bir alternatif olması hedefleniyor. İlerleyen günlerde sanatseverlerle paylaşılacak nisan ve mayıs etkinliklerinin biletleri mobilet üzerinden satışa sunulacak.

CRISTINA AGUILERA "TARAB"



Aydın Büyükşehir Belediyesi, "Otizmliler Çocuklar Mehter Takımı" kurdu.

Aydın Büyükşehir Belediyesi, otizmliler bireylerin beraber çalışarak başarılı olabilmesi için "Otizmliler Çocuklar Mehter Takımı" kurdu. Veliler, bir arada çalışarak sosyalleşen ve yeteneklerini keşfeden çocuklarının çok mutlu olduğunu belirtti. Çocukların kendi yaş gruplarıyla ortak çalışma yaparak ilerlemelerinden memnun olan aileler, "Otizmliler Çocuklar Mehter Takımı" için Başkan Özlem Çerçioğlu'na teşekkür etti. Kendisi de bir eğitimci ve otizmliler çocuk babası olan Aydın Otizm Gençlik ve Spor Kulübü Derneği Başkanı Adnan Özdemir, otizmliler bireylerin üzerinde müziğin ve sporun çok fazla katkısı olduğunu ifade etti.



Akhisar Belediyesi, Uğur Mumcu Kültür ve Sanat Merkezi'nde karma resim sergisine ev sahipliği yapıyor.

Akhisar Belediyesi Uğur Mumcu Kültür ve Sanat Merkezi Resim Atölyesi'ndeki 30 kursiyerin yaptığı eserlerin yer aldığı "Art Show Karma Resim Sergisi" açıldı. Serginin açılış törenine Başkan Besim Dutlulu, Akhisar Şoförler ve Otomobilciler Odası Başkanı Mehmet Emin Akarsu, duayen emekli öğretmenlerden Nevin Dağlı, kursiyerler ve sanatseverler katıldı. 30 kursiyerin farklı tekniklerle yaptığı eserler büyük beğeni topladı. Eserler bir hafta boyunca Uğur Mumcu Kültür ve Sanat Merkezi'nin fuaye alanında sanatseverlerin ziyaretine açık olacak.



İzmir Büyükşehir Belediyesiyle Hollanda arasında ArtsMap'le sanat köprüsü kuruluyor.

İzmir Büyükşehir Belediyesi ve Hollanda Büyükelçiliği işbirliğiyle ArtsMap Mikro Destek Fonu'nun lansmanı Mustafa Necati Kültür Merkezi'nde yapıldı. İki ülke arasında kültürel bağlar kurmayı amaçlayan ArtsMap projesinin tanıtım toplantısının öncesinde Hollanda Büyükelçisi Marjanne de Kwaasteniet'le bir araya gelen Başkan Tunç Soyer, kültürün ve sanatın yanı sıra tarımsal üretimde de işbirliği çağrısı yaparak, "Yerelde umudu büyütüyoruz," dedi. Hollanda Ankara Büyükelçiliği, Hollanda İstanbul Başkonsolosluğu ve InogarArt işbirliğiyle hayata geçen ArtsMap, sanatçılar, kurumlar, sivil toplum kuruluşları, kamu ve bireyler arasında kültürel bağlar kurmayı amaçlıyor. ArtsMap, sanat ve kültür aktörlerine yönelik bir dijital platform olarak hizmete açıldı. Altı ayda bir açık çağrısı yapılan Mikro Destek Fonu'yla ArtsMap topluluğu içinde sürdürülebilir sanatsal ve kültürel diyaloglar destekleniyor.



Tepebaşı Belediyesi Türk Halk Müziği Kadınlar Korosu, "Türküler Geçidi" konseriyle müzikseverlerle buluştu.

Tepebaşı Belediyesi Türk Halk Müziği Kadınlar Korosu, Mehmet Özel'in şefliğinde çalışmalarına devam ediyor. Zübeyde Hanım Kültür Merkezi'nde gerçekleştirilen konserde müzikseverlere türküler sunuldu. Katılımın yoğun olduğu konserde Eskişehirli de türküler eşlik etti. Pandemi tedbirleri eşliğinde düzenlenen konser, salonu dolduran davetlilerden tam not aldı. Konser, alkışlar eşliğinde sona erdi.



Gönen Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü'nün organize ettiği gezi programı dahilinde ilçe genelindeki muhtarlar ve Türkiye Muharip Gaziler Derneği Gönen Şubesi'ne bağlı Kıbrıs gazileri, 1974 Kıbrıs Barış Harekati'ndan 48 yıl sonra Kıbrıs'ı ziyaret etti.

İlçede ikamet eden Kıbrıs gazileri, 48 yıl sonra Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne (KKTC) giderek anılarını tazeledi. Gönen Belediyesi, vatani ve milleti için gözünü kırpmadan canını siper eden gaziler için anlamlı bir gezi programı düzenledi. İlçe muhtarlarının da katılımı üç gün süren gezi programında gaziler, Kıbrıs'ın tarihi ve turistik yerlerini gezdi. Türkiye Muharip Gaziler Derneği Gönen Şubesi Başkanı Mehmet Özen, kendilerine bu imkanı sağlayan Başkan İbrahim Palaz'ı makamında ziyaret etti, gezi programına katılan gazilerin memnuniyetini dile getirdi, Muharip Gaziler Derneği Gönen Şubesi adına teşekkür plaketi takdim etti.



Gemlik Belediyesi, "Orhan Veli Sanat Etkinlikleri" kapsamında ücretsiz konser ve tiyatro etkinlikleri düzenliyor.

Son dönemde gerçekleştirdiği çalışmalarla ilçenin sosyal hayatına da katkı sağlayan Gemlik Belediyesi, Orhan Veli Sanat Etkinlikleri kapsamında müziğin konserler ve tiyatro gösterimleri düzenliyor. Orhan Veli Sanat Etkinlikleri, Aslan Akdağ'ın konseriyle başladı. Aslan Akdağ, Anadolu'nun çeşitli yörelerinden sevilen türkülerini seslendirdi. Şubat ayının ikinci programında ise, müzik hayatına Gemlik'te başlayan daha sonra önemli grup ve sanatçılarla çalışan Erdem Seyhan sahne aldı. Etkinliklere katılım ücretsiz.

CEMİL MERİÇ KÜLTÜR MERKEZİ 20.00		
16 ŞUBAT 2022 ÇARŞAMBA Aslan AKDAĞ HALK MÜZİĞİ EZGİLERİ	04 MART 2022 CUMA Gemlik Belediyesi THM Korusu BEN ANADOLUYU KONSERİ	19 MART 2022 CUMARTESİ Nida ATEŞ AŞIK VEYSSELİN ANMA GECESİ
18 ŞUBAT 2022 CUMA Erdem SEYHAN POP MÜZİĞİ GECESİ	05 MART 2022 CUMARTESİ SAMIDA KONSER	20 MART 2022 PAZAR Gemlik Eğitimcileri Kültür ve Dayanışma Derneği MÜZİKLİ ŞİİR DİNLETİSİ
24 ŞUBAT 2022 PERŞEMBE Muhtarlar Korusu BURSA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÇALGICI MEKTEBİ	08 MART 2022 SALI Küçük Salon Tiyatro Topluluğu "FRIDA" TİYATRO GÖSTERİSİ	25 MART 2022 CUMA Gemlik Sesini Arıyor - 2 SES YARIŞMASI FİNALİ
26 ŞUBAT 2022 CUMARTESİ Ahmet ASLAN HALK MÜZİĞİ KONSERİ	18 MART 2022 CUMA Gemlik Belediyesi TSM Korusu ÇANAKKALE ZAFERİ KONSERİ	

Bozüyük Belediye Tiyatrosu, "Bu Toprağın Çocukları Buluşuyor" adlı oyunla perdelerini açtı.

Bozüyük Belediyesi Metristepe Kültür Merkezi'nde sahnelenen oyun, oyuncuların başarılı performanslarıyla izleyicilerden tam not aldı. Bozüyük Belediyesi Metristepe Kültür Merkezi'nde sahnelenen oyunu Başkan Bakkalcıoğlu, Odunpazarı Belediye Başkan Vekili Meclis Üyesi Kadir Kodak, Bozüyük Belediye Başkan Yardımcıları Mahmut Fındık ve Ali Şahinoğlu, STK ve siyasi parti temsilcileriyle çok sayıda tiyatrosever izledi. Başkan Mehmet Talat Bakkalcıoğlu, oyunun sahnelenmesinde emeği geçen herkese teşekkür etti.



ETKİNLİK

Mersin Büyükşehir Belediyesi Darısekisi'de "Gönüllü Katılım Toplantısı" düzenledi.

Mersin Büyükşehir Belediyesi Kadın ve Aile Hizmetleri Dairesi Gönüllüler Şube Müdürlüğü tarafından düzenlenen "Gönüllü Katılım Toplantıları", Toroslar ilçesi Darısekisi Mahallesi'nde de yapıldı. Çalışmaların başladığı ilk günden bu yana herhangi bir geliri olmayan kadınların evde üretim potansiyellerini ortaya çıkararak ekonomiye kazandırıldığı çalışmada hem eğitim ve sosyalleşme imkânı sağlanıyor hem de köyler arasındaki iletişim güçlendiriliyor. Darısekisi Mahallesi'nde ilk kez yapılan toplantıya Darısekisi, Çelebili, Çamlıdere, Gözne, Musalı ve Dalakderesi Mahalleleri'nden kadınlar katıldı. Darısekisi Örnek Köy Projesi'nin hayata geçirileceği alanda yapılan toplantıda konuşan Meral Seçer, hayata geçirilen ve yeni başlayan bazı projeleri ilk kez duyurdu. Meral Seçer, kadınları gönüllülük çalışmalarına katılmaya davet etti.



Kartal Belediyesi, 15 Şubat Dünya Çocukluk Çağı Kanser Günü kapsamında bir dizi etkinlik düzenledi.

Kartal Belediyesi ve Anadolu Yakası Lions Kulüpleri Federasyonu işbirliğiyle düzenlenen etkinlik renkli görüntülere sahne oldu. Kartal Meydanı'nda toplanan Kartal Belediyesi Begüm Yavuz ve Kordonboyu Kreşleri'nin 6 yaş grubu öğrencileri, günün anlam ve önemiyle ilgili Lions Kulübü yetkilileri tarafından bilgilendirildi. Kendi yaptıkları sarı renk şapkalarıyla alana gelen öğrencilere sarı renk farkındalık kurdesi ve kâğıttan yapılan turnalar takıldı. Kreş öğrencilerine, küçük bir kızın hikâyesini anlatan "Sadako ve Kâğıttan Bin Turna Kuşu" adlı kitapla çocukluk çağı kanseriyle ilgili bilgilendirici broşürler dağıtıldı. Etkinlik sonunda sarı renkte dilek balonu uçuruldu.



Çiğli Belediyesi, "Pandeminin Çevreye Etkileri" konulu ödüllü resim yarışması düzenliyor.

Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü'nün organize edeceği "Pandeminin Çevreye Etkileri" konulu ödüllü resim yarışmasına ilçe sınırlarındaki okullarda eğitim gören öğrenciler katılabilecek. Yarışma altı kategoride düzenlenecek. Seçici kurul, kazananları belirleyecek. Yarışmayı ilk üç sırada tamamlayan yarışmacılara kategorilerine göre değişmek üzere akıl ve zekâ oyunları seti, tablet ve 250 TL tutarında kırtasiye hediye çeki verilecek. Yarışmanın sonucunda seçici kurul tarafından sergilenmeye değer görülen resimler, 11-12 Mayıs 2022 tarihlerinde Çiğli Belediyesi'nin fuaye alanında sergilenen. Ödül töreni, 12 Mayıs 2022 tarihinde Fakir Baykurt Salonu'nda yapılacak.

Pandemide Çevre

KONULU ÖDÜLLÜ RESİM YARIŞMASI

BAŞLANGIÇ TARİHİ
27.12.2021

BİTİŞ TARİHİ
29.04.2022

ÖDÜL TÖRENİ: 12 MAYIS 2022 SAAT: 10:00 - 12:30

YER: FAKİR BAYKURT SALONU Çiğli Belediyesi 2. kat
ÇİĞLİ SINIRLARI İÇERİSİNDEKİ OKULLARIMIZ İÇİN GEÇERLİDİR

Beylikdüzü Belediyesi, 15 Şubat Angelman Sendromu Farkındalık Günü kapsamında seminer düzenledi.

Beylikdüzü Belediyesi, 15 Şubat Angelman Sendromu Farkındalık Günü kapsamında Beylikdüzü Atatürk Kültür ve Sanat Merkezi'nde seminer düzenledi. Buğşe Kılıç, Angelman Sendromu ve tedavi yöntemleri hakkında sunum yaptı. Cem Fırat Arslan, sendromun fizyoterapi ve rehabilitasyon sürecine dikkat çekerek katılımcılara bilgi verdi. Angelman Sendromu'nun nadir görüldüğünü ve bu konuda farkındalık yaratılması gerektiğini belirten Dernek Başkanı Aydoğan Tosun, Melek Köy Projesi'nden bahsetti. Proje sonunda çocukların bakım aldığı kişiler ölünce de korunmaya devam edileceği belirtildi.



Samandağ Belediyesi, Tüm Öğrenci Velileri Derneği Samandağ Şubesi, Dünya Anadil Günü etkinliği düzenledi.

2010 yılından bu yana Samandağ'da düzenlenen Dünya Anadil Günü etkinliği, Dünya Anadil Günü kapsamında Türkiye'deki tek etkinlik olma özelliğini taşıyor. Anadilin önemini anlatıldığı anlamlı etkinlikte çocuklar Arapça hikâye (hkeyi), şarkılar (ğinni), tekerleme (fettuka), tiyatro (mesreh), atasözleri (mettûli) ve bilmece (hazzura) alanlarında bildiklerini söyledi. Etkinliğin açılış konuşmasını Tüm Öğrenci Velileri Derneği Samandağ Şubesi Başkanı Arkadaş Karataş yaptı. Dünya Anadil Günü'nün tarihine ve önemine değinen Arkadaş Karataş, etkinliğin düzenlenmesinde katkı sunan herkese teşekkür etti. Başkan Refik Eryılmaz da günün anlamına ve önemine ilişkin bir konuşma yaptı.



Büyükçekmece Belediyesi, Ressam Canip Doğutürk'ün ve Erkan Hacıoğlu'nun kişisel resim ve heykel sergisi Büyükçekmeceli sanatseverlerle buluştu.

Sergiyi Başkan Hasan Akgün açtı. Sanatseverlerin yoğun ilgi gösterdiği sergide sanatçıların yağlıboya resimleri, ahşap ve metal heykelleri yer alıyor. Sanatçılar, sergiden elde edecekleri gelirden Türkiye Çocuklara Yeniden Özgürlük Vakfı'na bağış yapacak. Sergi, 28 Şubat 2022 tarihine kadar ziyaret edilebilecek.



Kırşehir Belediyesi Korusu, "Yeşilçam Film Müzikleri Konseri" düzenledi.

Kırşehir Belediyesi Korusu, birbirinden güzel Yeşilçam filmlerinin fragmanları eşliğinde film müziklerini seslendirdi. Kırşehir, UNESCO Yaratıcı Şehirler Ağı'na müzik alanında dahil oldu. Bu kapsamda Kırşehir Belediyesi, müzik etkinlikleri düzenlemeye devam ediyor. Başkan Selahattin Ekicioğlu, Yeşilçam Film Müzikleri Konseri'nden duyduğu memnuniyeti dile getirdi. Başkan Ekicioğlu, "Konserde emeği geçenleri yürekten kutluyorum," dedi.



Büyükçekmece Belediyesi, Çocuklar 2050'de hayal ettikleri Büyükçekmece'yi anlattı

Çocuk Çalıştayı'na katılan 7-14 yaş arasındaki 70 Büyükçekmeceli çocuk, çizdikleri resimlerle, yazdıkları mektuplarla 2050 yılında nasıl bir ilçede yaşamak istediklerini anlattılar. Büyükçekmece Belediyesi tarafından hayata geçirilen 2050 Büyükçekmece Vizyonu Projesi, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ve ilçe halkının geniş katılımıyla devam ediyor. "Küresel İklim Değişikliği ve Çevre Politikaları", "Kamusal Mekân ve Kıyı Politikaları", "Kentsel Dönüşüm, Ulaşım ve Altyapı Politikaları", "Toplumsal Kapsayıcılık ve Katılımcı Yönetim", "Gençlerin Gözünden Büyükçekmece" başlıklı konuların tartışıldığı ilk oturumların ardından Çocuk Çalıştayı yapıldı. Çalıştayda çocukların çizdikleri resimler ve mektuplar değerlendirildi.



ÇEVRE

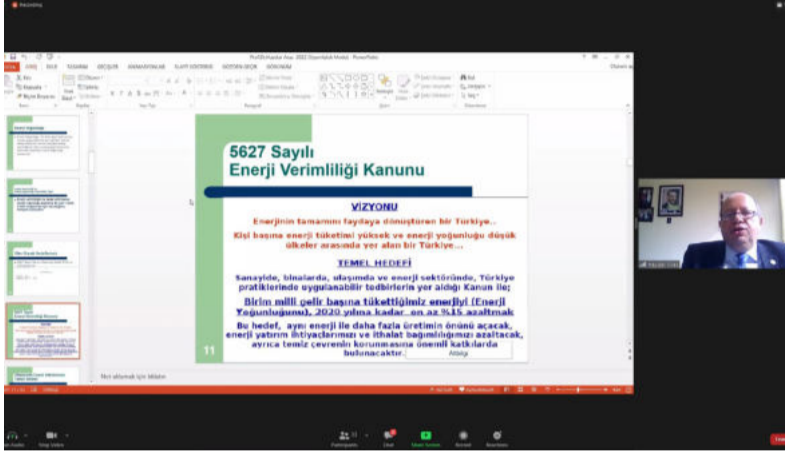
Kırklareli Belediyesi, geri dönüşümde bir işleyiş oluşturdu.

Kırklareli Belediyesi atık yağ, pil ve elektronik eşya toplama konusunda düzenli bir sistem kurdu. Kâğıt ve ambalaj atıkları, vatandaşların evlerinden ve işyerlerinden düzenli olarak toplanıyor. Lisanslı firma işbirliğiyle kentte her yere ulaşabilen ekipler, geri dönüştürülecek atık malzemeleri adresten teslim alıyor. Başkan Mehmet Siyam Kesimoğlu, "Sürdürülebilir yaşamın temel noktalarından biri, tüketim döngüsünü dengede tutmaktır. Araçlarımız ve ekiplerimiz, bir telefonla kentin her noktasına ulaşarak atık malzemeleri teslim alıyor. Bu uygulamamız, hemşerilerimizden de tam not alıyor. Geri dönüşümle ilgili hayata geçireceğimiz başka projeler de olacak," dedi.



Tepebaşı Belediyesi, "Tepebaşı İklim Sözcüleri" programı devam ediyor.

Tepebaşı Belediyesi, insan ve çevre odaklı belediyeçilik anlayışıyla, kurum bünyesinde yürüttüğü iklim çalışmaları ve kurumsal yapılanmasıyla sürdürülebilir, iklim dostu bir ilçe inşa etmek için çalışmalarını sürdürüyor. Bu kapsamda "Tepebaşı İklim Sözcüleri" programı başladı. Programla iklim değişikliği hakkında bilgi ve kapasitenin artırılması, savunuculuk çalışmalarının yapılması amaçlanıyor. Prof. Dr. Haydar Aras'ın katıldığı programın dördüncü toplantısı "İklim ve Enerji (Enerji Okuryazarlık)" hakkında yapıldı.



TARIM-HAYVANCILIK, ÜRETİCİYE DESTEK

İzmir Büyükşehir Belediyesi, "Doğa Şehirde" projesiyle sulama gerektirmeyen bitki yetiştiriliyor.

İzmirli üreticiler, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin iklim krizine ve kuraklığa karşı dirençli bir kent yaratma hedefi doğrultusunda sulama gerektirmeyen bitki yetiştirmeye başladı. "Doğa Şehirde" projesi kapsamında İzmir'in yeşil alanları sulama gerektirmeyen bitkilerle tasarlanıyor. İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin şirketi İzDoğa'yla birlikte yürütülen proje dahilinde kentteki birçok kooperatif üretim alanlarını değiştirdi, büyürken su istemeyen, bakım maliyeti düşük, İzmir'in doğasına ve iklimine uygun bitkileri üretmeye başladı. Bu ürünleri üreten üreticiler, belediyeye satış yapıyor. Bu bitkilerle dikim yapılan alanlar, birçok farklı canlı türü için de yaşam alanı haline geliyor.



Aydın Büyükşehir Belediyesi, küçük üreticiye yem desteği veriyor.

Aydın Büyükşehir Belediyesi tarafından hayata geçirilen proje kapsamında, beş veya daha az sayıda büyükbaş besleyen küçük aile işletmelerine Ege Yem'in besi veya süt yemleriyle desteği veriliyor. Tarımsal Hizmetler Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülen projede dağıtımlar, üreticilerin kendi mahallelerinde yapılıyor. Başkan Özlem Çerçioğlu, her zaman üreticilerin yanında olduklarını belirtti. Üreticiler de Başkan Çerçioğlu'na teşekkür etti.



Mudanya Belediyesi hem çiftçilere hem de vatandaşlara destek olmaya devam ediyor.

Mudanya Belediyesi, çiftçiden aldığı 40 ton patatesi, 30 ton soğanı ve 12 ton limonu, "Kara Kış Fonu" kapsamında Zeytin Dalı Birimi'ne kayıtlı 6.200 ailenin sofrasına ulaştırıyor. Belediye, üreticilere desteğini sürdürüyor. Uygulama kapsamında Afyon Şuhut'tan 40 ton patates, Konya Ereğli'den 30 ton soğan, Adana'dan 12 ton limon alındı. Pandemi sürecinin ardından ekonomik açıdan zor günler geçiren üreticilere destek olmak ve vatandaşların sofrasına temel gıda maddelerini ulaştırmak istediklerini belirten Başkan Hayri Türkyılmaz, "Mudanya, herkesin dayanışma içinde olduğu bir kültüre sahip. Bu zor günlerde çiftçilere ve vatandaşlara bir nebze katkımız varsa, ne mutlu bize," dedi.



Eskişehir Büyükşehir Belediyesi, 100.000 paket yerel tohum dağıtacak.

"Bir Avuç Tohum, Bir Ömür Bağımsızlıktır" sloganıyla Yerel Tohum Merkezi'nde üretilen yerel tohumlar, Türkiye'nin dört bir yanına dağıtılacak. 15 Şubat'ta internet başvurularının başladığı yerel tohumlara yedi günde yaklaşık 10.000 kişi başvurdu. Kırsal ilçelerde ve kent merkezindeki üretici marketlerde yerel tohum dağıtımının belirlenen günlerde devam edeceğini belirten Eskişehir Büyükşehir Belediyesi yetkilileri, "Bir haftalık talep sürecinde 10.000'e yakın vatandaştan talep aldık ve şehirdışı dağıtım için ayırdığımız 100.000 paket tohumu tükettik. Başvuru formunu eksiksiz dolduran ve tohum talebinde bulunan toprak sevdalıların tohumlarının kargo hazırlıklarına başladık. Tüm vatandaşlara teşekkür ederiz. 2023 yılı Şubat ayında yerel tohumlarımızı paylaşmaya devam edeceğiz," dedi.



Seyhan Belediyesi, kadın üreticilere kompost desteği veriyor.

Seyhan'daki kadın üreticilerin üretim maliyeti kompost desteğiyle düşüyor. Seyhan Belediyesi, "Üreten Belediyeçilik" anlayışıyla kendi tesislerinde organik atıkları dönüştürerek elde ettiği kompostu ilçenin eski köylerindeki kadın çiftçilerle paylaşıyor. Başkan Akif Kemal Akay'ın üreten belediyeçilik anlayışıyla ve çok düşük maliyetlerle kurduğu "Kompost Üretim Tesisi", Çukurova Belediyesi'yle yapılan işbirliğiyle üretim kapasitesini artırdı. Seyhan'da ve Çukurova'da kurulan semt pazarlarının organik atıklarıyla park ve bahçelerin budama atıkları düzenli olarak toplanıyor, kompostta dönüştürülüyor. Üretilen dokuz ton kompost, Büyükdikili, Küçükdikili, Kavaklı, Söğütlü, Koza, Karakuyu, Gökçeler ve Gölbaşı Mahalleleri'nde üretim yapan kadın çiftçilere ulaştırıldı.



Mezitli Belediye Başkanı Neşet Tarhan ve birim müdürleri, semt pazarının dağılmasının ardından alana giderek gönüllülerle birlikte sebze ve meyve atıklarını topladı

Temizlik İşleri Müdürü Mehmet Şükrü Güneş, birim müdürlerine kompost üretim süreciyle ilgili bilgi aktardı. Başkan Tarhan da eşi Sembol Tarhan'la birlikte atıkların toplanmasına yardım etti. Bir restoran zincirinin çalışanları da atık toplama sürecine katıldı. Geleneksel hâle gelen kompost toplama yemini de hep bir ağızdan tekrarlandı. Başkan Neşet Tarhan, çok önemli ve özel bir iş yaptıklarını belirtti. Sembol Tarhan, "Verimli ve güzel bir çalışma oldu. Her gün daha da büyüyeceğiz," dedi.



ULAŞIM

Çaycuma Belediyesi'nin Ankara Büyükşehir Belediyesi'nden temin ettiği halk otobüsü Çaycuma'ya geldi.

37 koltuk kapasiteli Mercedes-Benz marka halk otobüsü, belirli bir ücret karşılığında Çaycuma Belediyesi'nin envanterine eklendi. Ekipler, otobüsü hizmete hazır hâle getirdi. Şehirçi ulaşımda büyük bir açığı giderecek olan otobüsle ilgili değerlendirmede bulunan Başkan Bülent Kantarcı, "Son derece mütevazı bir bütçeyle önemli bir eksikimizi daha giderdik. Ankara Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Mansur Yavaş'a yaptığım ziyaret sırasında sözünü aldığım otobüs Çaycuma'ya geldi. Bu otobüsün envanterimize kazandırılmasını sağlayan Sayın Mansur Yavaş'a, EGO Genel Müdürü Nihat Alkaş'a ve emeği geçen herkese çok teşekkür ediyorum," dedi.



Odunpazarı Belediye Başkanı Kazım Kurt, ekonomik kriz nedeniyle zor günler geçiren ihtiyaç sahibi üniversite öğrencilerine ulaşım desteği verecek.

Ekonomik krizden en fazla etkilenenler arasında üniversite öğrencileri yer alıyor. Barınma, elektrik ve doğalgaz faturalarıyla temel ihtiyaç ürünlerine gelen fahiş zamlar sonrasında zaten zor geçinen üniversite öğrencileri için eğitim hayatını sürdürmek neredeyse imkânsız hale geldi. Odunpazarı'nda açtığı Gençlik Merkezleri, 26 kütüphane ve Dilek Mercan Kız Öğrenci Misafirhanesi'yle gençlerin her zaman yanında olan Başkan Kazım Kurt, gençlere desteğini sürdürüyor. Başkan Kurt, öğrencilerin üzerindeki yükü azaltmak için ihtiyaç sahibi 500 üniversite öğrencisine 500 TL ulaşım desteği verecek. Başkan Kurt, "Gelecek kaygısı yaşayan, işsizlikle mücadele eden gençler, hayatlarının en güzel yıllarında zorluk yaşıyor. Her zaman gençlerimizin yanındayız," dedi.



SOKAK HAYVANLARINA DESTEK

Adana Büyükşehir Belediye Zabıtası ve hayvan hakları savunucuları anlamlı bir işbirliği yaptı.

Adana Büyükşehir Belediyesi Zabıta Daire Başkanlığı, hayvanseverler ve hayvan hakları savunucusu dernekler, yüzlerce sokak hayvanını birlikte besledi. Besleme çalışmasında kedi-köpek mamasıyla tavuk kırıntısı dağıtıldı. Besleme çalışması, merkezde ve kırsal ilçelerde gerçekleştirildi.



DİĞER

Dazkırı Belediyesi, Acıgöl Kooperatifler Birliği İplik Fabrikası'nı bünyesine aldı.

1974 yılında halı ipi üretimi yapmak amacıyla kurulan Acıgöl Kooperatifler Birliği İplik Fabrikası, imzalanan kira sözleşmesiyle Dazkırı Belediyesi'nin bünyesine dahil edildi. Başkan İsmail Taylan, "Attığımız tarihi imzayla atalarımızın emeklerinin karşılığını geleceğimize aktaracağız. Türk Marka ve Patent Kurumu'na belediyemiz adına 2020 yılında tescil ettiğimiz halımızın üretimini yapacağız. Üretimde kadın istihdamı sağlayacağız, eski günlerdeki gibi yabancı turistler ilçemize gelecek ve Dazkırı'yı bütün dünya tanıyacak. Bütün hemşerilerime hayırlı olsun," dedi.



Muğla Büyükşehir Belediyesi, Türkiye'ye örnek oluyor.

Muğla Büyükşehir Belediyesi, evde yaşlı bakım hizmetleriyle tarımsal destek hizmetleri nedeniyle AB tarafından finanse edilen Yerel Yönetim Reformu Projesi kapsamında İçişleri Bakanlığı, Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından pilot büyükşehir belediyesi seçildi. Düzenlenen toplantıya AB temsilcisi, İçişleri Bakanlığı, Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı temsilcileriyle ilgili kurum ve kuruluşların temsilcileri katıldı. Muğla Büyükşehir Belediyesi'nin pilot çalışmasının ardından uygulama Türkiye geneline yayılacak.



Ankara Büyükşehir Belediyesi Teknolojik Girişim Merkezleri'nde üreten genç bilişimciler başarı rekorları kırıyor

Ankara Büyükşehir Belediyesi, Teknolojik Girişim Merkezleri'yle gençlerin bilişim sektöründe dünyaya açılmasını hedefliyor. Bilişim sektörünün başkentte gelişmesine katkıda bulunmak ve genç fikirlere iş imkânı sağlamak amacıyla ilk etapta iki noktada açılan Teknolojik Girişim Merkezleri'yle gençlerin başarı kazanması amaçlanıyor. Kuzey Yıldızı TechBridge Merkezi'nde çalışmalarını yürüten Berke Dabağ ve Batuhan Tekmen liderliğindeki "Segion Girişimi", 15. Ankara Start-Up Zirvesi'nde üç farklı ödül aldı. Berke Dabağ, Ankara Büyükşehir Belediyesi'nin ev sahipliğinde birçok imkândan yararlandıklarını belirtti.



İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin 5.000 yeni taksi teklifi, Ukome'de 13. kez reddedildi.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin yeni taksi sistemi ve 500'ü erişilebilir 5.000 yeni taksi teklifi, UKOME'de 13. kez oyçokluğuyla reddedildi. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı Murat Yazıcı, "Ülkemizde mevzuat şartları gün dolunca ötelenir. Engelli vatandaşların ve İstanbulluların rahat ulaşımına yönelik bir hamle yapılacaksa, bunu ötelemem gerekir," dedi.



Av. HARIKA ECEM DEĞİRMENCI
SODEMSEN Toplu İş Sözleşmesi Avukatı



VERİLERLE TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Kadınların çalışma hayatına katılımı konusundaki eksiklikler geçmişten günümüze kadar gelen bir sorundur. Hukuki düzenlemeler, geleneksel aile yapısı, toplumsal cinsiyet temelli işbölümü, kadın emeğine yönelik talep zayıflığı, ekonominin istihdam hacminin düşüklüğü, kırsal kesimden kente yönelen göç hareketi, tarımsal üretim yapısındaki çözülme, genel ve özellikle mesleki alanda kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü, kadının doğurganlığı, analık, ev işleri ve çocuk bakımının kurumsallaşmaması, kadının işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların olmayışı, eğitimsizlik, işverenlerin kadın istihdamı konusundaki önyargıları vb. sebeplerle kadınlar çalışma hayatından uzak kalmıştır.

Kadınlar, Türkiye nüfusunun neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Buna karşın Dünya Bankası'nın 2019 yılı verilerine göre işgücüne katılım oranı kadınlar için %38'dir. Bu oran erkekler için %78'dir.

Kadınların birçoğu kayıtdışı çalışmaktadır (evlere temizliğe gitmek, çocuk bakmak vb.). Türkiye'de istihdam edilen kadınların %58'i herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmaksızın çalışmaktadır. Kadınlar, aile gelirin destek veren olarak görülmektedir. Bu durumun sebebi, asıl geliri erkeğin sağladığına ilişkin kabul ve kadınları yarı zamanlı ya da esnek çalışma koşullarına uygun gören anlayıştır.

Türkiye'de toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bu işbölümüne bağlı olarak kadınların ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu görülmesi, bakım hizmetlerinde kamusal destek kurumlarının yetersizliği, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve iş aramasını büyük ölçüde engellemektedir. Kadınlar sadece istihdam sürecinde değil, aynı zamanda istihdam koşullarında da ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadın istihdamının meslek grupları açısından dağılımında tarım tabanlı iş ve meslekler ilk sırada yer almaktadır. Bunun nedeni, kadınların ikincil işgücü ve nitelik gerektirmeyen istihdam olarak görülmesi olabilir. Cinsiyete dayalı işbölümünün bir sonucu olarak kadınlar genellikle "kadına uygun" görülen düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmıştır. 2010 yılının sonu itibarıyla istihdamdaki kadınların yarısı, yani %50.8'i tarım ve hayvancılık gibi nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Kanun yapıcılıkta, üst düzey yöneticilikte ve karar alma süreçleriyle ilgili mesleklerde yer alan kadınların oranı ise, yalnızca %2.9'dur.

Öte yandan, hiç evlenmemiş ya da boşanmış kadınların istihdam oranı, evli kadınlara göre daha yüksektir. Evlenmemiş, eşi ölmüş ya da boşanmış kadınlar, istihdamın %74'ünü oluştururken, evli kadınlar sadece %26'sını oluşturmaktadır. Bu fark göstermektedir ki, eş baskısı ve çocuk bakımı, ülkemizde kadın istihdamını etkileyen en önemli faktördür.

İş Kanunu'nda, kadının evlenme sebebiyle iş sözleşmesini feshettiği durumda kıdem tazminatına hak kazanabilmesi ayrıcalığının olması da kadının evlendiği zaman çalışmamasının genel bir kabul olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Ülkemizde kamu sektöründe çalışanların %35'i kadındır. Kadınlarla erkekler arasında maaş farkı yoktur. Fakat özel sektörde aynı işi yapan, aynı donanımda kadın ve erkek kıyaslandığında kadınlar, erkeklerin aldığı maaşın yarısını ya da üçte ikisini almaktadır. Bu oran, Avrupa ülkelerinde %80 düzeyinde seyretmektedir. Ülkemizde işten ilk çıkartılanlar da kadınlardır.

Belirtmek gerekir ki, bir toplumda kadın ne kadar etkin ve üretkense, toplum o kadar gelişmiştir. Kadınların kendilerine ait gelirlerinin olması, ekonomik bağımlılıklarını azaltacaktır. Ekonomik bağımsızlık, kadınların aile içi şiddet ve tacizle, ekonomik şiddetle, erken evlenmeyle, erken doğumla baş edebilmelerine de yardımcı olacaktır. Erkeklerle kıyasla kadınların bir ekip içinde daha iyi organizasyonel gelişim ve çalışan yöneticiliği yeteneği vardır. Bunun nedeni, kadınların meslektaşlarını besleyebilmesi ve duygusal açıdan bağ kurabilmesidir.

Harvard Liderlik Araştırması'nda kadınlar, inisiyatif kullanma, esneklikle hareket etme, kendini geliştirme pratiği yapma, sonuçlara ulaşma, yüksek bütünlük ve dürüstlük sergileme konusunda mükemmel olarak derecelendirilmiştir. Çatışma yönetimi becerileri, sosyal bağlılık ve müzakere becerileri gibi doğuştan gelen diğer becerileriyle birleştiğinde kadınlar (erkeklere kıyasla), kendi altlarında çalışan profesyoneller yetiştirmektedir. Araştırma göstermektedir ki, işyerlerinde kadınların daha fazla temsil edildiği şirketlerin gelir cirosu, stratejik çalışan ve iş teslimatları açısından kadın çalışanlarını en düşük düzeyde temsil eden şirketlerden daha iyidir. Bunun nedeni, kadınların örgütsel hedefleri ilerletmek için çeşitli becerilerini kullanabilmesidir.

Hive tarafından yapılan araştırmaya göre (Hive State of the Workplace Report) kadınlar, günümüz ofislerinde erkeklerden %10 daha fazla çalışıyor ve daha fazla iş tamamlıyor. Ponemon Enstitüsü tarafından yürütülen araştırmaya göre kadınlar, dikkati dağılmadan daha uzun süre çalışabiliyor ve daha kısa sürede daha fazla iş bitirebiliyor. Kadınların iş yaşamında daha zayıf ve başarısız olacağı düşüncesi, evi asıl geçindirenin erkek olduğu kabulü, kadınların nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştırılma eğilimi ve kadınlardan iyi yönetici olamayacağı algısı, bilimsel araştırmaların da gösterdiği gibi, tamamen hurafelerden ibarettir. Kadınlar, üretken bir toplumun vazgeçilemez parçasıdır. Ülkemizde de kadın istihdamı, erkek istihdamıyla eşit seviyeye gelmelidir.

“AVCILAR’I HAK ETTİĞİ YERE TAŞIYACAĞIZ”

Göreve geldiğinizde vaatleriniz nelerdi? Vaatlerinizin hangileri hayata geçti?

TURAN HANÇERLİ: Göreve gelir gelmez israfın önüne geçtik. Kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak az parayla çok iş yaptık. “Avcılar’ın geleceğini Avcılar halkı şekillendirecek,” diyerek 2020-2024 stratejik planını vatandaşlarla birlikte hazırladık.

Depreme dayanıklı bir ilçe inşa etmek amacıyla “Hayat Kurtarma Hareketi” başlattık. Bu kapsamda Kentsel Dönüşüm Müdürlüğü kurduk. Deprem Risk Yönetimi ve Eylem Planı Çalıştayı düzenledik. Riskli yapıları belirledik. Hak kaybına neden olacağı için yenilenemeyen riskli binalarla ilgili imar planı değişikliği teklifleri hazırladık. Avcılar’daki yapıların güvenli, güçlü yapılara dönüşmesi için hazırlanan değişiklik teklifi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İmar Komisyonu’nda bekletildi. Teklifin hayata geçirilmesi için İstanbul Büyükşehir Belediyesi İmar ve Bayındırlık Komisyonu’nda oturma eylemine başladım. Kararlı mücadelemizin sonunda tekliflerimiz kabul edildi. Afetlere karşı kentsel altyapıyı güçlendirme çalışmalarına başladık. Toplanma alanları belirledik. Kentsel dönüşümde Türkiye’ye örnek olacak Avcılar modeli geliştirdik. Kentsel dönüşüm sürecinin yerinde, güvenli ve hızlı bir şekilde yürütülmesini sağlayan, binasını yenilemek isteyen vatandaşlara sürecin her aşamasında destek olan bu model sayesinde kentsel dönüşüm yasasından faydalanmak isteyen vatandaşların sayısı büyük ölçüde arttı.

Yeşilkent Mahallesi’nin kırk yıldır çözüm bekleyen imar sorunu için harekete geçtik. Vatandaşlarla birlikte hazırladığımız 1/5000’lik nazım imar planı, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Meclisi’nden oybirliğiyle geçti.

Vatandaşları tozdan kurtarmak ve sürüş güvenliğini artırmak amacıyla yol bakım-onarım ve asfalt çalışmaları yaptık. İlçemizi erişilebilir kılmak amacıyla İstanbul Büyükşehir Belediyesi’yle ortak projeler üzerinde çalışıyoruz. Avcılar sahilini ve meydanı araç-yaya trafiğine uygun hâle getireceğiz. Bu sayede ulaşım daha konforlu ve güvenli olacak, modern bir ilçe inşa edeceğiz.

Avcılar’da dijital kütüphane devrini başlattık, Türkiye’de ilk kez, aynı anda binlerce kitaba ücretsiz ulaşılmasını sağladık. Tanıtımı yapıldığından bu yana 55.000’i öğrenci olmak üzere toplam 71.000 kullanıcıya ulaşan “Oku Avcılar” hizmetimiz, Altın Karınca Belediyecilik Ödülleri’nde “Akıllı Şehir Uygulamaları” dalında ödül aldı. Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak için ihtiyaç sahibi öğrencilere tablet desteği verdik.

AVCILAR BELEDİYESİ



KURUMSAL YAPI: Kentsel Dönüşüm Müdürlüğü, İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü, Yazı İşleri Müdürlüğü, Hukuk İşleri Müdürlüğü, Özel Kalem Müdürlüğü, Park ve Bahçeler Müdürlüğü, Bilgi İşlem Müdürlüğü, Emlak ve İstimlak Müdürlüğü, İmar ve Şehircilik Müdürlüğü, Destek Hizmetleri Müdürlüğü, Zabıta Müdürlüğü, Sağlık İşleri Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Fen İşleri Müdürlüğü, Temizlik İşleri Müdürlüğü, Ulaşım İşleri Müdürlüğü, Ruhsat ve Denetim Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Müdürlüğü, Çevre Koruma ve Kontrol Müdürlüğü, Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü, Veteriner İşleri Müdürlüğü, Mali Hizmetler Müdürlüğü, Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü, Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü, Plan ve Proje Müdürlüğü, Kadın ve Aile Hizmetleri Müdürlüğü, Strateji Geliştirme Müdürlüğü.

MİSYON: Evrensel ve sürdürülebilir ilkeler temelinde kent kültürüne sahip çıkan, sosyal ve ekonomik gelişmeleri takip eden, tüm canlıların yaşam hakkına saygı duyan, hesap verebilirliği ilke edinen bir belediye olmak.

VİZYON: Yeni nesil belediyecilik anlayışıyla kamu yararını korumak, vatandaşların yaşam kalitesini yükseltmek, şeffaf, hesap verebilir ve katılımcı yönetim modelini benimsemek, vatandaş memnuniyetini esas almak, hizmette eşitliği sağlamak, çevreye duyarlı olmak, sosyal refahı yüksek bir ilçe yaşamı sunmak.

STRATEJİK HEDEFLER: Halkçı, katılımcı, yenilikçi, erişilebilir, şeffaf, hesap verebilir, güvenilir, verimli, çözüm odaklı, etkin kaynak yönetimi yapabilen, sürdürülebilir hizmetler sunan, yaşanabilir bir ilçe yaratan, eşit ve adil hizmet üreten, vatandaş memnuniyetini önemseyen, bilgi güvenliği sağlayan, çalışanlarının ihtiyaçlarını dikkate alan bir belediye olmak.

ÇALIŞAN SAYISI: 1.700

BÜTÇE: 385.000.000 TL

93.526 sokak hayvanını tedavi ettik. Mama kapasitesini artırdık, ilçemizdeki yüzlerce noktada mama ve su odakları oluşturduk. Vatandaşların rahatlıkla denize girmesi için atıl hâldeki Denizköşkler sahilini düzenledik. Avcılar Belediyesi Roman Kültür Sanat ve Eğitim Atölyesi’ni açtık. 2020 yılında başlattığımız kampanyalar aracılığıyla binlerce ton ambalaj atığını, bitkisel atık yağı, elektronik atığı, tekstil atığını geri dönüşüme ve ülke ekonomisine kazandırdık.

Kaz Dağları’nda hafriyat altında kalarak yok olma tehlikesi yaşayan asırlık zeytin ağaçlarını ilçemizin dört bir yanına diktik.

BELEDİYELER ÇALIŞIYOR



TURAN HANÇERLİ

İstanbul-Avcılar Belediye Başkanı

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi’ni bitirdi. Yüksek lisans eğitimini İstanbul Bilgi Üniversitesi’nde Ekonomi Hukuku alanında tamamladı. Marka ve patent vekilidir, aktif olarak avukatlık yapmaktadır. Türkiye Sakatlar Derneği’nde Genel Başkan Yardımcılığı ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu’nda Hukuktan Sorumlu Genel Sekreterlik görevlerini yürüttü. Dezavantajlı grupların eşitlik mücadelesi için çalıştı. 85.000 engelli ve yaşlıyı icradan, davalardan kurtaran 18.01.2017 tarih ve 6770 sayılı yasanın 6. maddesinin yasallaşmasında aktif rol oynadı. Birçok yasa değişikliğiyle ilgili TBMM ve parti grupları nezdinde savunuculuk faaliyetlerinde bulundu. Çorlu tren faciasında yakınlarını kaybeden ailelerin gönüllü avukatlığını yaptı. 2019 yerel seçimlerinde Avcılar Belediye Başkanı seçildi. Evli ve iki çocuk babasıdır.

İklim için Kentler Deklarasyonu’nu imzaladık. Doğaya verdiğimiz zararı minimize etmek, tüm canlıların yaşam hakkını korumak için Avcılar’ın karbon salımını 2024 yılına kadar %40 oranında düşürmeye söz verdik.

“Spor Yap Zinde Kal” sloganıyla Avcılar sahilde spor faaliyetleri başlattık. Uzman eğitim kadrosuyla her yaşa uygun hazırlanan spor programlarını daha önce bu hizmetin ulaşmadığı mahallelere de taşıdık.



Belediyeniz stratejik hedeflerinde ve planlarında değişiklik yaptı mı? Hangi konularda değişiklik söz konusu oldu? Bu güncellemeye neden ihtiyaç duyuldu?

TURAN HANÇERLİ: Hedeflerimize emin adımlarla ulaşacağız. Bazı olumsuz durumlar nedeniyle hedeflerimizde ve planlarımızda aksaklıklar söz konusu oldu. Pandemi döneminde “önce sağlık” dedik, önleyici ve koruyucu çalışmalar yaptık. Pandemi döneminde evlerinden çıkmayan vatandaşlara her konuda destek olduk.

Ekonomik kriz, yüksek enflasyon, döviz kurundaki artış ve zamlar, maliyetleri de artırdı. Ekonomik kriz nedeniyle yatırımlarımızı ve çalışmalarımızı gözden geçirdik. Vatandaşların parasını doğru kaynaklara harcamak için tasarruf tedbirleri aldık. Önceliği olmayan gereksiz harcamalardan kaçındık. Tasarruf tedbirleriyle hem belediyemizin borçlarını büyük ölçüde ödedik hem de ihtiyaç sahibi vatandaşlar için kaynaklarımızı koruduk. Aynı zamanda hizmetlerimize de devam ettik.

Önümüzdeki dönem hedefleriniz ve bu görev döneminde hatırlanmasını istediğiniz projeleriniz nelerdir?

TURAN HANÇERLİ: Avcılar, göl ve deniz arasında kalan bir cennet. İlçemizi hak ettiği yere taşımak için Avcılar 2029 vizyonu ile çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Avcılar, 1999 depremiyle eski değerini kaybetti. 2029’da projelerimizi tamamlayacağız, Avcılar’ı ayağa kaldıracacağız ve güvenli bir ilçe hâline getireceğiz. Avcılar 2029 vizyonu, farklı alanlardaki sorunlara çözüm önerileri sunuyor.

Avcılara değer katan projelere bir yenisini daha ekliyoruz. Gençlerin yaratıcı fikirlerini desteklemek amacıyla Çözüm ve İnovasyon Merkezi’ni hayata geçireceğiz. Merkez, gençlerin buluşma noktası olacak.

İlçemizde yaşayan vatandaşların kültür ve spor faaliyetlerine katılabileceği, içinde dersliklerin, etüt odalarının, konferans ve toplantı salonlarının yer alacağı, kreş hizmetinin de verileceği Mustafa Kemal Paşa Kent Evi’ni hizmete açmaya hazırlanıyoruz. Kütüphanesi, çalışma alanları, sergi ve fuaye alanlarıyla gençler için yeniden düzenlediğimiz Barış Manço Kültür Merkezi’ni hizmete açtık.

Belediye başkanlığı merkez binasını ve birçok mülkün tapusunu Avcılar’a kazandırdık. Güvenli olmayan belediye binamızı yıktık. Avcılar’a çevreye duyarlı bir belediye binası kazandıracacağız. Çok yakında daha güçlü ve daha güvenli yeni binamızda hizmet sunacağız.



Belediyenizin büyükşehir belediyesiyle işbirliği yaptığı çalışma alanları nelerdir? Olumlu-olumsuz neler yaşanıyor?

TURAN HANÇERLİ: Sayın Ekrem İmamoğlu’nun İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı olmasıyla birlikte İstanbul Büyükşehir Belediyesi’yle koordineli çalışmaya başladık, iki yeni projeyi hayata geçirmek için kolları sıvadık. Projeler sayesinde yayalaştırılmış alanların sayısını artıracacağız. Daha kullanışlı, engelsiz, yeşil ve modern alanlar oluşturacak projeler, bütüncül bir kentsel tasarım yaklaşımıyla tasarlandı. İmar, çağdaş bir kentin olmazsa olmazıdır. Kırk yıldır çözülemeyen sorun, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanı Sayın Ekrem İmamoğlu’nun ve İstanbul Büyükşehir Belediye Meclisi’nin katkısıyla çözüldü. İmar nedeniyle Yeşilkent’in altyapı sorunlarının çözülmesi gerekiyordu. Avcılar bölgesinde yaklaşık 200 milyon TL’lik İSKİ yatırımı yapıldı. 100.000 vatandaşın yaşadığı bölgede kırk yıldır çözülemeyen sorunun çözümü için adım atıldı. Sayın Ekrem İmamoğlu başta olmak üzere İstanbul Büyükşehir Belediye Meclis üyelerine, bürokratlarına ve sürece katkıda bulunanlara teşekkür ederim. Önümüzde 1/1000’lik nazım imar planı var. Planla ilgili çalışmalarımızı belediye meclisimizin gündemine taşıyacağız, vatandaşlara müjdeli haber vereceğiz.

İlçenizde STK’larla işbirliği çalışmalarınız var mı? Varsa nelerdir? Katılıma yönelik faaliyetleriniz neler? Kent konseyiniz var mı?

TURAN HANÇERLİ: İlçemizde hizmet veren sivil toplum kuruluşları bizim için çok kıymetli. Bölgemizde faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarını ve gönüllü kuruluşları Gülten Nakipoğlu Engelli Yaşam Merkezi’nde buluşturduk. Tüm engel gruplarına yönelik çalışmaları birlikte yürütüyoruz. Yapımı devam eden Mustafa Kemal Paşa Kent Evi’nde sivil toplum kuruluşları için çalışma alanları ve ofisler yer alacak. Avcılar Kent Konseyi, sivil toplum kuruluşları ve gönüllü vatandaşlar, hayvan hakları, doğal afet, sosyal hizmetler, toplum sağlığı ve çevre konularında beraber çalışan kocaman bir aile oldu.



Kırılgan gruplara yönelik ne tür projeleriniz var?

TURAN HANÇERLİ: Ekonomik krizin beraberinde getirdiği en önemli sorun, işsizlik. Belediyemizin bünyesindeki Kariyer Merkezi aracılığıyla iş arayan vatandaşlarla ilgileniyoruz. Bir yılda 1.500 vatandaşa iş olanağı sağladık. Engelli vatandaşların ve ailelerinin hayatını kolaylaştırmak ve onların sosyal yaşama katılmasını sağlamak amacıyla Gülten Nakipoğlu Engelli Yaşam Merkezi’ni hayata geçirdik. Ne yazık ki, ülkemizdeki engelli vatandaşların büyük bir kısmı sistematik ayrımcılığa maruz kalıyor. Kaldırımlara bırakılan panolar, plansız ve düzensiz alanlar bunun en büyük örneği. Avcılar Belediye Başkanı olarak bu sorunu çözmek istiyorum. 2005 yılında çıkan kanun, 2012 yılında Türkiye’nin tüm kamusal kurumlarının erişilebilir olmasını öngörüyordu. Yıl 2022, kamusal kurumlar hâlâ erişilebilir değil. Üzgünüm, özür diliyorum. Bu konuda çok çalıştık, yol katettik, ancak Avcılar henüz erişilebilir değil. İstanbul Büyükşehir Belediyesi’yle birlikte ilçemizde “Prestij Cade” çalışmasını başlattık. Avcılar, 2029 yılında caddeleriyle, sokaklarıyla engelli vatandaşlar için erişilebilir bir ilçe olacak. Şimdiden söz veriyorum.

Ayrıca kadınları her alanda bilgilendiren, destekleyen, şiddete maruz kalan ve maruz kalma riski taşıyan kadınlara hukuksal ve psikolojik danışmanlık hizmeti veren Kadın Danışma Merkezi kurduk.

Belediye hizmetlerini yerine getirirken ne tür zorluklarla karşılaşıyorsunuz?

TURAN HANÇERLİ: Pandemi ve ekonomik kriz nedeniyle zorluk yaşıyoruz. Bu süreçte başa çıkmak ve vatandaşlara hizmet sunmak için çalışıyoruz.

“HİZMETTE DEVAMLILIĞI ÖN PLANDA TUTUYORUZ”

Göreve geldiğinizde vaatleriniz nelerdi? Vaatlerinizin hangileri hayata geçti?

HAYRETTİN KAYA: İlçemizde iki tane tekstil fabrikası kurduk, yaklaşık 300 kişinin istihdam edilmesini sağladık. Altyapı çalışmalarına yeniden başladık, kanalizasyon, yağmur ve içme suyu hatlarını değiştirdik. Bozulan yolları onardık, beton ve asfalt çalışması yaptık.

Tamamlayacağımız diğer projelerimizi de şöyle sıralayabilirim:

- Seyir Terası Projesi
- Kızılay Tatil Köyü Projesi
- Sokak Hayvanları Rehabilitasyon Merkezi
- Sahil Koruma Tahkimat Projesi
- Kapalı pazaryeri
- Apart otel
- Yaşlılar evi
- Kreş
- Öğrenci yurdu

Belediyeniz stratejik hedeflerinde ve planlarında değişiklik yaptı mı? Hangi konularda değişiklik söz konusu oldu? Bu güncellemeye neden ihtiyaç duyuldu?

HAYRETTİN KAYA: Pandemi döneminde ve sel felaketinde sıkıntılar yaşadık. Zorluklara rağmen vatandaşlara en iyi hizmetleri sunmaya devam ediyoruz.

Hedeflerimize ulaşmak ve projelerimizi hayata geçirmek amacıyla tüm gücümüzle çalışıyoruz.

Önümüzdeki dönem hedefleriniz ve bu görev döneminde hatırlanmasını istediğiniz projeleriniz nelerdir?

HAYRETTİN KAYA: Devam eden projelerimizi tamamlamak istiyoruz. Tamamladığımız her projenin hatırlanmasını isteriz.

AYANCIK BELEDİYESİ



KURUMSAL YAPI: Yazı İşleri Müdürlüğü, Mali Hizmetler Müdürlüğü, Fen İşleri Müdürlüğü, Zabıta Amirliği, Destek Hizmetleri Müdürlüğü, İmar ve Şehircilik Müdürlüğü, Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü, Muhtarlık Müdürlüğü, İtfaiye Amirliği, Veteriner İşleri Müdürlüğü.

MİSYON: İlçe halkının rahat, huzurlu ve güvenli bir ortamda yaşaması için temel hizmetleri en iyi şekilde sunmak. Eşit ve adil hizmet anlayışıyla hizmette devamlılığı sağlamak.

VİZYON: İnsana ve çevreye duyarlı olmak. Tarihi ve kültürel değerlere sahip çıkmak. Şeffaflığı ve katılımı ön planda tutmak. Her açıdan kaliteli bir yerel yönetim modeline sahip bir belediye olmak.

STRATEJİK HEDEFLER: Vaatlerimizi yerine getirmek için çalışmaya devam etmek.

ÇALIŞAN SAYISI: 189

BÜTÇE: 45.105.000,00 TL

Belediyenizin il belediyesiyle işbirliği yaptığı çalışma alanları nelerdir? Olumlu-olumsuz neler yaşanıyor?

HAYRETTİN KAYA: Sinop Belediyesi'yle herhangi bir sorun yaşamıyoruz. Sel felaketinde ilçemiz büyük hasar aldı. Partimizin Genel Başkanı Sayın Kemal Kılıçdaroğlu, Yerel Yönetimlerden Sorumlu Genel Başkan Yardımcısı ve Ordu Milletvekili Sayın Seyit Torun, Sinop Milletvekili Sayın Barış Karadeniz, 11 büyükşehirin belediye başkanları ve diğer belediye başkanları hep yanımızda oldu, ilçemizdeki hasarı gidermek için bize destek verdi.

İlçenizde STK'larla işbirliği çalışmalarınız var mı? Varsa nelerdir? Katılıma yönelik faaliyetleriniz neler? Kent konseyiniz var mı?

HAYRETTİN KAYA: İlçemizdeki sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyoruz. Özellikle Kadın Girişimci Kooperatifleri'ne ve diğer sivil toplum kuruluşlarına destek olmaya devam ediyoruz. Kent konseyimiz yok.

BELEDİYELER ÇALIŞIYOR



HAYRETTİN KAYA

Sinop-Ayancık
Belediye Başkanı

Açıköğretim Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Bölümü Yerel Yönetimler ve Belediyecilik Programı'nda ön lisans eğitimi tamamladıktan sonra İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü'nü bitirdi. 1999 yılında Ayancık Belediyesi Mali Hizmetler Müdürü olarak atandı. Ayancık Belediyespor Kulübü Başkanlığı, Ayancık Türk Hava Kurumu Şube Başkanlığı, Çayıçi Mahallesi Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği Başkanlığı yaptı 2019 yerel seçimlerinde Ayancık Belediye Başkanı seçildi. Evli ve iki çocuk babasıdır.



Kırılgan gruplara yönelik ne tür projeleriniz var?

HAYRETTİN KAYA: Pandemi döneminde ve ilçemizde yaşanan sel felaketinde ihtiyaç sahibi ailelere ve öğrencilere destek olduk. Öğrencilerin okul kıyafeti, kırtasiye, ayakkabı, giysi ihtiyaçlarının yanı sıra okul servisi ihtiyacını da ücretsiz karşıladık. Lise ve üniversite sınavına girecek öğrencilere hazırlık kitaplarını ve deneme setlerini ücretsiz dağıttık. Engelli vatandaşların hayatını kolaylaştırmak için çalışmalar yaptık.

Belediye hizmetlerini yerine getirirken ne tür zorluklarla karşılaşıyorsunuz?

HAYRETTİN KAYA: Geçmiş dönemden kalan borçlar ve İller Bankası'ndan gelen paydaki kesintinin fazla olması nedeniyle ekonomik açıdan sıkıntı yaşıyoruz.

