Dünyada ve ülkemizde sağ muhafazakâr iktidarlar pandemiyi de fırsat bilerek kadın kimliğine dönük saldırılarını arttırmaktadır. Bununla birlikte kaynağını doğa üzerinde kurulan sömürüden alan salgınlar; afetler, yoksullaşma, otoriterleşme, savaşlar, zorunlu göçler ve kadın katliamlarıyla iç içe geçen çoklu krize en örgütlü yanıt evrensel kadın hareketinin dinamik ve üretken muhalefeti tarafından verilmekte ve erkek egemen kapitalizme alternatif bir yaşam inşa edilebileceğine olan umudu büyütmektedir

AKP iktidarı tekçi, gerici ve cinsiyetçi temelde oluşturmayı tasarladığı yeni toplumsal düzenin inşası için kadın kazanımlarını zayıflatmayı temel almış, baskı mekanizmalarını tümüyle seferber ederek kadınları ev içinde ve kamusal alanda iradesizleştirmeye dönük saldırılarına hız vermiştir. İstanbul Sözleşmesi'nin bir gece yarısı feshinden sonra şimdi de 6284 sayılı yasa gibi şiddeti önlemede etkili yasal kazanımlar hedef gösterilmekte ve eril yargının cezasızlık politikası kadına yönelik şiddetin artmasına neden olmaktadır. Artık samuray kılıçları ile dizayn edilen evlerinden kılıçlar ile çıkılarak kadınlar katledilmekte ve gücüm yettiği için hedef aldım denilebilmektedir. Eril yargı erkekleri koruyor, kadına yönelik şiddette, LGBTİ+ lara yönelik nefret cinayetlerinde ve çocuk istismarında cezasızlık uygulamakta. Erkek için uygun bulduğu cezasızlık politikasına karşı kadınların kendi hayatlarını savunmak için geliştirdikleri öz savunmayı ise görmezden gelerek ağır cezalar vermekten çekinmemektedir. Yine kadınların yürüttükleri örgütlü mücadele hedef alınmakta baskı, gözaltı ve tutuklamalar hız kesmeden devam etmektedir.

AKP/MHP iktidarı döneminde kadınların çalışma yaşamı da neoliberal politikalar doğrultusunda esnek, güvencesiz, parçalı ve kayıt dışı istihdam biçimleriyle yeniden yapılandırmaktadır. KHK uygulamaları hız kesmeden devam etmekte haksız ve hukuksuz işten etmelerin yeni adı geçici 35. madde olabilmekte, arşiv taraması, güvenlik soruşturması gibi uygulamalarla örgütlenme hakkı engellenmeye çalışılmaktadır. Tüm bu politikalar işyerlerinde daha fazla ayrımcılık, mobing ve şiddet olarak karşımıza çıkmaktadır.

 15 Temmuz 2016 yılındaki Darbe girişimi ardından başlatılan ve ağırlıklı olarak KHK’ler ile yürütülen yeni sürecin en önemli uygulama alanlarından biri de Belediye ve yerel yönetimlere yönelik gerçekleşen görevden almalar ve kayyum atamaları oldu.

Belediye Kanunu’nda 1 Eylül 2016 tarihinde yayınlanan 674 Sayılı KHK ile bir değişiklik yapılarak, belediyelere kayyum atanması olanaklı hale getirildi. Yerel/Mahalli seçimlerle işbaşına gelmiş olan çok sayıda belediye başkanları, belediye meclis üyeleri görevden alındı. 11 Eylül 2016 tarihi itibarıyla 99 belediyeye kayyum atandı, belediyelerin yönetim organları merkezi idarenin yerel temsilcilerine devredildi. Kayyum atanan bu belediyelerden 3 büyükşehir, 7 il, 63 ilçe ve 22 belde olmak üzere toplam 95’i Demokratik Bölgeler Partisi’ne (DBP) bağlı belediyelere aittir.

Aynı uygulama 31 Mart 2019 tarihinde yapılan seçimlerden 5 ay sonra da tekrar etti. Bu defa da 19 Ağustos tarihinden itibaren Halkların Demokratik Partisine (HDP) bağlı 48 belediyeye kayyum atandı. Kayyum atanan Belediyelerin 3’ü büyükşehir, 5’i il, 33’ü ilçe ve 7’si belde belediyesidir. İki dönemde de gerçekleşen uygulamalar boyunca; binlerce belediye çalışanı ya görevinden ihraç edildi ya sözleşmeleri feshedildi ya da görev yerleri zorunlu olarak değiştirildi. Bunlardan 1487’si sendikamız TÜMBEL-SEN üyesidir.

Bu süreçten en çok etkilenen çalışma alanlarından biri de kadın daire başkanlıkları, kadın müdürlükleri, kadın birim, dernek ve yapıları oldu. Kimi belediyelerde kayyum atanması ardından, kadın birimleri ve yapıları feshedilirken, kimi birimlere ise erkek yöneticiler atandı.

Sosyo Politik Saha Araştırmaları Merkezi, **TÜM BEL-SEN** **adına 02-16 Kasım 2021** tarihleri arasında, 2016 ve 2019 olmak üzereiki defa kayyum atanan **Diyarbakır Büyükşehir, Van Büyükşehir, Mardin Büyükşehir ve Batman Belediyelerinde çalışan** kadınlarla,son 5 yılda çalıştıkları belediyelerde yaşanan mobbing ve şiddet hallerine, her dört belediyenin iki yönetim döneminde de atanan kayyum uygulamasının kadın çalışanlar üzerindeki etkisine dair bir anket çalışması tarafından gerçekleştirmiştir.

Dört belediyeden 100 kadın çalışanın katıldığı ve online olarak gerçekleşen çalışmanın soru formu üç bölümden oluşmuştur.

İlk bölüm; Araştırma grubuna ilişkin demografik sorulardan oluşurken, İkinci bölüm kayyum ataması sonrasında kadın çalışmalarının nasıl etkilendiğine, belediyede çalışan kadınların performans, motivasyon ve olası mobbing ile şiddet hallerine dair sorulardan, Üçüncü bölüm ise yürürlükten kaldırılan İstanbul sözleşmesinin çalışanlara etkisi ile hala yürürlükte olan 6284 sayılı kanuna dair farkındalıklar ve kadınların belediyede temsil ve katılım biçimine ilişkin talep, algı ve önerileri öğrenmeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur.

Sosyo Politik Saha Araştırmaları Merkezi, **TÜM BEL-SEN** **adına 02-16 Kasım 2021** tarihleri arasında, 2016 ve 2019 olmak üzereiki defa kayyum atanan **Diyarbakır Büyükşehir, Van Büyükşehir, Mardin Büyükşehir ve Batman Belediyelerinde çalışan** kadınlarla,son 5 yılda çalıştıkları belediyelerde yaşanan mobbing ve şiddet hallerine, her dört belediyenin iki yönetim döneminde de atanan kayyum uygulamasının kadın çalışanlar üzerindeki etkisine dair bir anket çalışması gerçekleştirmiştir.

Dört belediyeden 100 kadın çalışanın katıldığı ve online olarak gerçekleşen çalışmanın soru formu üç bölümden oluşmuştur. İlk bölüm; Araştırma grubuna ilişkin demografik sorulardan oluşurken, İkinci bölüm kayyum ataması sonrasında kadın çalışmalarının nasıl etkilendiğine, belediyede çalışan kadınların performans, motivasyon ve olası mobbing ile şiddet hallerine dair sorulardan, Üçüncü bölüm ise yürürlükten kaldırılan İstanbul sözleşmesinin çalışanlara etkisi ile hala yürürlükte olan 6284 sayılı kanuna dair farkındalıklar ve kadınların belediyede temsil ve katılım biçimine ilişkin talep, algı ve önerileri öğrenmeyi amaçlayan sorulardan oluşmuştur.

**Çalışmada dikkat çeken kimi verileri özetleyecek olursak;**

Çalışmaya katılan kadın belediye çalışanlarının %40’ı “**30-34 Yaş”** grubuna**,** %25’i ise **“35-39 Yaş”** grubuna ait olduğu görülmüştür.

Pek çok farklı mesleki pozisyonda çalışan kadınların katıldığı anket çalışmasına göre; kadın belediye çalışanlarının **%96’sı belediyelere** kayyum atanmasını desteklememektedir.

Toplamda %**91’i** Kayyum Atanan Belediyelerde Kadın Çalışmalarına Önem Verilmediğini Düşünüyor.

Kayyum atanan belediyelerde kadın çalışmalarına önem verildiğini düşünen kadınların toplam oranı sadece **%4.**

**Katılımcıların** **%92’si çalıştıkları** belediyelerde kadın personellerin görevlendirilmesinde eşitlik İlkesinin göz önünde bulundurulmadığını söylerken; %**74’ü** kayyum atanmasının ardından birimi dışında görevlendirildiğini bildirmiştir.

Birimi dışında görevlendirilen kadınlar görev değişikliğinin ilk iki nedeni olarak şu nedenlere işaret etmiştir**; %**62,2’si **“Kayyum Yönetimi Fiili Olarak Cezalandırmak/Yıldırmak İçin Beni Gönderdi”**, %25,7’si **“Çalıştığım Birim Amirinin Kişisel Tasarrufu Nedeniyle Başka Birime Gönderildim” S**adece%2,7’si **“Kendi İsteğimle Birim Değiştirdim”** demiştir.

Katılımcılarayöneltilen **“Kayyum Atanan Belediyelerde Fikirlerinizi Rahatça İfade Edebileceğiniz Bir Çalışma Ortamı Sağlanıyor Mu?”** sorusuna %**88 gibi** yüksek bir oran **“Hayır”** demiştir

**“Çalışma Döneminizde; Seçimle Kazanılan Belediyeler ile Kayyum Atamalarının Ardından Değişen Yönetimleri Motivasyon, Güven ve Rahatlık Açısından Karşılaştırmanızı İstesek Ne Dersiniz?”** sorusuna katılımcıların **toplamda %79’u** Kayyum Belediyeleri Dönemi kötü derken; (%45’i **“Kayyum Belediyeleri Dönemi Çok Kötü” demiştir),** **%17’si** **“Birbirinden Farklı Değil” demiştir.** Kayyum dönemini iyi bulanların toplam oranı **%2’dir.**

**“Kayyum Atamalarının Ardından İş Yerinizde Hiç Mobbinge Maruz Bırakıldınız Mı?”** sorusuna katılımcıların; %83’ü **“Evet”** demiştir. Mobbinge uğrayanlara, **“Uğradığınız Mobbinge Karşı Ne Yaptınız?”** sorusu da yöneltilmiştir. Buna göre katılımcıların; %33’ü **“Hiçbir Şey Yapmadım”,** %20,2’si **“Birim Sorumlusuna Şikâyette Bulundum”,** %14,9’u “**Teşhir** E**ttim”,** %12,8’i **“Birim/Alan/Mekân Değiştirdim”,** %8,5’i **“Aileme Söyledim Sadece”,** %5,3’ü **“Kişisel Olarak Tavır Geliştirmeye Çalıştım”,** %3,2’si **“Savcılığa Şikâyet Ettim”,** %2,1’i **“Bulunduğum Sendikaya Bildirdim”** yanıtlarını vermiştir.

Araştırma grubuna ayrıca “**Son 5 Yılda İşyerinizde Hiç Şiddete Maruz Kaldınız Mı?”** sorusu da yöneltilmiştir. Buna göre katılımcıların %95 gibi büyük bir oranı bu soruya **“Evet”** yanıtını vermiştir. Bu soruya **“Evet”** yanıtını veren katılımcıların %85,3’ü çalıştıkları belediyede **“Psikolojik Şiddete”,** %74,7’si **“İşsiz Bırakılma/Birim Değiştirilme Tehdidine”,** 63,2’si **“Sözlü Şiddete”,** %56,8’i **“Sürgün şiddetine”,** %30,5’i **“Şantaj/Blöf ile İstemediği Davranışlara/İşlere Zorlanmaya**”, %3,2’si **“Cinsel Şiddet/Tacize”,** %1,1’i **“Fiziksel Şiddete” maruz kaldığını bildirmiştir.**

**Uğradığınız Şiddete İlişkin Ne Yaptınız?”** sorusuna ise; %30,5’i **“Hiçbir Şey Yapmadım”,** %18,9’u **“Birim Amirime Şikâyette Bulundum”,** %15,8’i **“Teşhir Ettim”,** %7,4’ü “**Aileme Söyledim Sadece”,** %7,4’ü **“Birim/Alan/Mekân Değiştirdim”,** %3,2’si **“Savcılığa Şikâyet Ettim”** derken %**16,8’i ise soruyu yanıtsız bırakmıştır.**

Ayrıca **“Kayyum Atanan Belediyelerde Toplumsal Cinsiyet Atölyeleri Ya Da Eğitimleri Yeteri Kadar Düzenleniyor Mu?”** sorusuna katılımcıların %89’u **“Hayır” demiştir.**

**“Hayır”** yanıtını veren katılımcılara “**Kayyum Atanan Belediyelerde Toplumsal Cinsiyet Eğitimlerinin Verilmemesinin Çalışma Alanınıza Etkisi Ne Oldu?”** sorusu yöneltilmiştir. Buna göre katılımcıların %67,4’ü **“Erkek Egemen Akıl ve Pratiğinin Hakimiyet Alanı Genişledi/Çok Olağanlaştı”,** %18’i **“Geleneksel Rollerin İş Hayatına Yansımalarına Rastlamaya Başladık”** derken, %10,1’i **“Etkisi Olmadı”** demiştir.

Yine katılımcıların %69’u İstanbul **Sözleşmesi’nin Feshedilmesinin Çalıştıkları Kurumda Etkisinin Olumsuz Olduğunu** bildirmiştir.Bu katılımcıların%71’i **İstanbul Sözleşmesinin feshi ile** Kendilerini **Çok Güvencesiz Hissettiklerini bildirirken;** %21,7’si **“Fesihten Sonra Kurumda Kadına Karşı Olumsuz Yönelimlerin Düzeyi/Sayısı Arttı”,** %7,2’si **“Kurumda Çalışan Kadınlar İçin Pek Bir Şey Değişmedi/Etkilemedi”** demiştir.

**“Kadının Eşit Temsiliyet, Eşit Katılım ve Karar Süreçlerinde Etkin Bir Şekilde Yer Almasını Tercih Eder Misiniz/Destekler Misiniz?”** sorusuna katılımcıların %98’i “**Tercih Eder/Desteklerim”** yanıtını vermiştir.