



KEMALPAŞA SANAYİCİ VE İŞ İNSANLARI DERNEĞİ

Mart 2022

E-DERGi

KESİAD

f @kesiad.org

@kesiadizmir

www.kesiad.org

2022 YILI GENEL KURULUMUZ GERÇEKLEŞTİ

YENİ BAŞKANIMIZ
MUTLU CAN GÜNEL



İÇİNDEKİLER



3
MUTLU CAN GÜNEL
BAŞKANIN MESAJI



4
EĞİTİMLERİMİZ



10
YÖNETİM KURULU
TOPLANTILARIMIZ

ZİYARETLERİMİZ

5

11

PERŞEMBE KAHVALTILARIMIZ

ÜYELERİMİZİ TANIYALIM

12

13

DEĞERLİ BİLGİLER

HUKUK KÖŞESİ

15

20

GURME KÖŞESİ

KÜLTÜR & SANAT

22

24

KESİAD FIRSATLARINI KAÇIRMA

BASINDA KESİAD

26



Mutlu Can GÜNEL
KESİAD Yönetim Kurulu Başkanı

BAŞKANIMIZ MUTLU CAN GÜNEL'DEN *meşaj*

Kıymetli Dostlar,

KESİAD'ın ilk kadın başkanı olarak değerli dostum Seçil Beydemir Kaynak ile yönetim kurulunda çok uyumlu bir çalışma dönemi tamamladık. Seçil Başkan'ın yönetiminde zor bir pandemi sürecine rağmen başarılı bir dönem geçirdik. Seçil Başkan'dan bu değerli bayrağı devralarak başladığımız projeleri sürdürürken yeni projelere de imza atacağız. Hem ekonomik hem de sosyal olarak durağanlıktan çıkışı yakalayacağımız bu dönemde maalesef bir de savaş eklendi dünya gündemine. Biran evvel akan kanın durmasını temenni ediyoruz. Cumhuriyet'imizin kurucusu, Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün "Yurtta sulh, Cihan'da sulh" ilkesine bir kez daha dikkat çekmek istiyorum. Yatırımların savaşlara, silahlara değil, akla bilime ve teknolojiye yapılmasını istiyoruz. KESİAD bu bölgenin en önemli STK'larından biri ve onu büyütmek de bizim boynumuzun borcu. **İyi ki KESİAD'ımız var!**

Pandemi sonrası sanayiciler yara sarma dönemine girdi ancak Rusya-Ukrayna Savaşı ile bu süreç de kesintiye uğradı. Tam yaraları sarmaya başladığımız dönemde ciddi iş ilişkilerimizin olduğu iki ülke, Rusya ve Ukrayna arasında savaşın patlak vermesi, bizler açısından son derece olumsuz oldu. İnsani anlamda bir çok dramın yaşandığı bu savaşın hızla sona ermesini diliyoruz. Demirçelik hammadde ithalatında Rusya, gıdanın hammaddesi buğdayda ise Ukrayna önemli partner ülkelerimiz idi. Bu savaş ile hem sanayimiz hem de gıda sektörümüz ciddi anlamda yara aldı. Sanayicilerin pandeminin etkilerini saramadan yeni bir darbe ile karşı karşıya kaldığı bu noktada devletin teşvik ve krediler ile verdiği destekler çok önemli. Sanayicimizin bu anlamda ciddi bir destek beklentisi bulunuyor. Yaşanan zor günlerin sonuçlarından biri de artan işsizlik rakamları. İzmir işsizlik rakamlarında, büyükşehirler içinde bir numarada. Bu istatistik son derece can sıkıcı. Bu rakamlar İzmir'e yakışmıyor, bunu değiştirmemiz, işsizliğe çare bulmamız gerekiyor. Üretim çarklarının dönüp yeni istihdam kanallarının hızlıca açılması gerekiyor. Bunun yolu da güçlü sanayiden geçiyor. Sanayiciler yeni desteklerle yaralarını sarmak istiyor.

KESİAD'ın yeni dönemdeki ilk etkinliği olarak Kemalpaşalı öğrencileri 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı'nda Anıtkabir'e göndereceğiz. Kemalpaşa Kaymakamlığı'nın yönlendirmesi ile Kemalpaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nün gözetiminde 80 öğrenciyi Anıtkabir'e Ata'nın huzuruna götürmek istiyoruz. Kemalpaşa sadece sanayisi ile değil tarım ve turizmi ile de ön planda bir bölge, "Akdeniz'deki dünyaca ünlü Likya Yolu gibi Nif Dağı'nın eteklerinden Aydın'a kadar uzanan Efeler Yolu Projesi hazırlanıyor, KESİAD olarak bu projeye de destek vereceğiz. Nazar Köyü'ne dair de bir çalışma yapmayı planlıyoruz. Yok olmaya yüz tutan el emeği cam işçiliğini korumamız gerekiyor. KESİAD olarak bu dönemde fazlasıyla aktif olmayı planlıyoruz.

Sözlerimi sonlandırırken, hepinizi bir kez daha saygıyla selamlıyor, belirlediğimiz dönem mottomuzla noktayı koyuyorum.

“ÜRETEN KEMALPAŞA BÜYÜYEN EKONOMİ”



İLK YARDIM GÜNCELLEME EĞİTİMİ

İlk yardım güncelleme eğitimimizi 9 Mart tarihinde Kutlusan Kafes eğitim salonunda tüm pandemi kurallarına uyarak gerçekleştirdik.

Eğitimlerimiz hakkında bilgi için





İzmir Kemalpaşa İlçe Kaymakamı
Musa SARI ziyaretimiz

Kemalpaşa Belediye Başkanı
Rıdvan Karakayalı ziyaretimiz



Kemalpaşa Emniyet Müdürü
Hasan Öztürk ziyaretimiz



İlçe Jandarma Komutanı
Halil Yaşar Güzel ziyaretimiz



Kemalpaşa ilçe Milli Eğitim Müdürü
Fikret Yılmaz ziyaretimiz



KOSBİ

İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi

KOSBİ ziyaretimiz



Tenay Gümrük Müşavirliği
firma ziyaretimiz



Elkima Trafo sahibi ve KESİAD'ın
Kurucu Başkanı Fahrettin
Selçik ziyaretimiz



Garanti Zeytinyağı firma
ziyaretimiz





ANKARA AĞIR VASITA

Ankara Ağır Vasıta firma ziyaretimiz

TÜRSAB ziyaretimiz



PhillipCapital ziyareti

KESİAD

YÖNETİM KURULU TOPLANTILARIMIZ

8 Mart Yönetim Kurulu Toplantımız Ramada Otel'de gerçekleşti



14 Mart Yönetim Kurulu Toplantımız Fersan'da gerçekleşti



KESİAD

YÖNETİM KURULU TOPLANTILARIMIZ



22 Mart Yönetim Kurulu Toplantımız Dönmez Varil'de gerçekleşti



29 Mart Yönetim Kurulu Toplantımız Ramada Otel'de gerçekleşti



PERŞEMBE KAHVALTILARIMIZ DEVAM EDİYOR

FERSAN SPONSORLUĞUNDA 31 MART PERŞEMBE GÜNÜ
PERŞEMBE KAHVALTIMIZI GERÇEKLEŞTİRDİK





1988 yılında İzmir'de Kurulan ULVİ PUĞ AVUKATLIK BÜROSU kişilere, kurumlara ve şirketlere, hem duruşma hem de danışma avukatlığı olarak hizmet vermektedir.

Nasıl ki, koruyucu hekimlik, öncelikle hastalığın doğmamasını sağlamak ve erken teşhis gibi yöntemlerle ilerlemesini önlemek için gerekli ise, danışma avukatlığı da, hukuki ihtilafların öncelikle doğmamasını, ortaya çıkan ihtilafların ise doğurabileceği zararlarının önlenmesini sağlamak için günümüzde, zorunlu hale gelmiş bir hukuk dalıdır.

Duruşma avukatlığı ise, ihtilafların adliyeye yansımalarından sonra hizmet veren, yine tıptan örnek verecek olursak hukukun 'Operasyonel Hizmet' veren dalıdır.

Büromuz yetkin hukukçuları ile her iki alanda da hizmet vermektedir. Gerek yabancı firmaların Türkiye'deki hukuki işlemleri gerekse bizim firmalarımızın yabancı firmalarla olan hukuki işlemlerinde gerekli hukuk desteği açısından önemli bir husus olarak; avukatlık büromuzda İngilizce olarak da hukuk hizmet verilmektedir.

Avukatlık büromuzun başlıca faaliyet alanları; Ticaret Hukuku, Medeni Hukuk, Aile Hukuk, İş Hukuku ve Mobbing, İcra İflas Hukuku, Ceza Hukuku, Borçlar Hukuku, Gayrimenkul ve İnşaat Hukuku, İdare Hukuku gibi alanlardır.

Toplumların düzeni için HUKUK, huzuru için ise ADALET şarttır ve hukuk mekanizması çalıştığı zaman ortaya çıkaracağı ürünün ADALET olması gerekir.

Büromuz çalışanları da bunu düstur edinmiş ve adaleti bireysel bir erdem olarak da benimsemiş hukukçulardan oluşmaktadır.

Av. Onur PUĞ özgeçmiş

21 Mart 1988 tarihinde İzmir'de doğdu. Selma Yiğitalp Lisesi'ni bitirdikten sonra Doğu Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesinde Onur Öğrencisi olarak yükseköğrenimini tamamladı. 2014 yılında akademisyen olan eşi Hacer KAMÇI PUĞ ile evlendi. 2016 yılında oğlu Eren doğdu.

2011 yılında İzmir Barosu'nda avukatlık mesleğine başladı.

Bilişim hukuku, mobbing, uluslararası hukuk, ceza hukuku konularında çok sayıda konferans ve eğitime katılmıştır. Kişisel verilerin korunması hukuku ve ilgili kanun 6698 konusunda gerçek ve tüzel kişilere eğitim vermektedir. 12 şirketin hukuk müşavirliğini sürdürmektedir. İngilizce bilmektedir.

Profesyonel mesleği olan avukatlığın yanında:

KESİAD(Kemalpaşa Sanayici Ve İş insanları Derneği),

İzmir Milli Kütüphanesi Derneği,

Japonya İzmir Kültürler Arası Dostluk Derneği (JİKAD),

Gülümseyen Çocuklar Platformu (GÜÇOP / Kurucu Üye)

Özofagus Atrezisi Çocuk ve Aile Destek Derneği (TROAD)

Dernek ve platformlarında görev almaktadır.

Hobileri: Masa oyunları, fantastik edebiyat, manga, sanat tarihi, dövüş sanatlarıdır.

**Dr. Ahmet ÖZKEN**

Gümrük Müşaviri & Öğretim Görevlisi

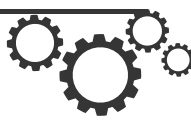
KEMALPAŞA'DA LOJİSTİK KÖY

Dünya üzerinde 90'lı yılların başında Avrupa'da Berlin duvarının yıkılması ve SSCB'nin dağılımı ile taşlar kısmen de olsa yerine oturmuş ve tüm ülkeler ekonomiye önem vererek "ticaretlerini yoğunlaştırmaya" başlamışlardır. Ticaretin artmaya başladığı bu yıllarda başta Fransa, Almanya ve Amerika'da olmak üzere gelişmiş ülkelerde "Lojistik Köy"ler kurulmuş ve ticaretin birçoğu bu köylerdeki tesislerde şekillendirilmiştir.

Avrupa'da 70'den fazla "Lojistik Köy" bulunmaktadır. Bu köyler genellikle Şehir merkezlerinin dışında, farklı taşıma türleri (Deniz, Kara, Hava, Demiryolu) bağlantılarına yakın olan bölgelerde yer almaktadırlar. Lojistik köylerde; depolama, antrepoculuk, tüm taşıma modellerinin uygulandığı taşımacılık elleçleme (Ürünlerin asli niteliklerini değiştirmeksizin yapılan işlemler), ithalat ve ihracat, transit işlemleri, gümrükleme,

dış ticareti ilgilendiren tüm kamu kurumlarının verdiği hizmetler (Tarım il, TSE, DTS, Ziraat Karantina, Veterinerlik vb.), alt yapı, sigorta ve bankacılık, danışmanlık hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetlerin bir düzen içerisinde verilmesinin o bölgeye ve ticaretine ciddi anlamda destek sağladığı görülmektedir.

Lojistik Köylerin, Amerika ve Avrupa'da sayıları bir hayli fazla olmasına rağmen yıllık yaklaşık olarak 500 Milyar USD Dış Ticaret hacmine sahip ülkemizde henüz hiç olmaması düşündürücüdür. Ülkemizde 18 tanesi TCDD tarafından planlanan toplam 21 adet lojistik köy projesi geliştirilmeye çalışılmaktadır. Tüm taşıma modellerinin kullanımına uygun bölgelere baktığımızda Tekirdağ/Çorlu, Edirne/Kapıkule, Hatay/İskenderun, Bursa/Gemlik'in yanı sıra İzmir/Kemalpaşa bölgesinin de öne çıktığını görmekteyiz.



Kemalpaşa bölgemizin özelliklerine baktığımızda;

- İçerisinde iki Organize Sanayi Bölgesi barındıran, (KOSBİ ve BAYOSB)
 - 850'ye yakın fabrikada 30.000'den fazla çalışanı olan,
 - Gümrüklü saha olarak nitelendirdiğimiz 30'a yakın Antreposu olan,
 - Toplamda 5 Milyar USD'nin üzerinde Dış Ticaret hacmi bulunan,
 - Tüm taşıma modüllerine yakın ve altyapısı kısmen hazır olan (Deniz, Kara, Hava, Demiryolu modülleri)
 - Tarım ürünlerinin yetiştirilip yurt dışına gönderildiği önemli bir merkez konumunda olduğunu (Kiraz, Zeytin, Üzüm, Şeftali, Erik vb.) görmekteyiz.
- Bu bağlamda; bölgemizde kamulaştırma süreçleri bitirilmiş, alt yapı çalışmalarının çoğu tamamlanmış olan yaklaşık olarak 1 Milyon 100 Bin metre karelik alan üzerinde tasarlanan "Kemalpaşa Lojistik Köyü" projesi bir an önce hayata geçirilmelidir. Proje kapsamında tüm paydaşlar bir araya getirilmeli (Belediye, STK'lar, Organize Sanayi Bölgeleri, Kamu Kurumları, odalar ve üniversitelerin ilgili birimleri) bir çalıştay hazırlanarak konu tüm detayları ve bölgeye kazanımları ile masaya yatırılıp değerlendirilmelidir.

Tüm bunlar yapılırken özellikle en büyük zenginliğimiz olan "Tarımsal alanlarımız" yani topraklarımız kesinlikle bölünmemeli, tarım destekli sanayileşilmelidir. Bu çalışmaların koordineli bir şekilde yürütülmesi ile Kemalpaşa'mıza tıpkı Avrupa'da örnekleri olduğu gibi bir "Lojistik Köy" kazandırılmalıdır. Eğer bu proje nihayete erdirilir ise;

- Dış Ticaretteki tüm süreçleri (Gümrük ve diğer kurum işlemlerini) kurulacak olan bu "Lojistik Köy" de gerçekleştireceğimiz için "Dış Ticaret Gerçekleştiren" Sanayici firmalarımız hem zaman hem de maliyet konusunda ciddi kazanım elde edeceklerdir. Dolayısıyla 5 milyar USD'lik Dış Ticaretimiz kat ve kat artacaktır.
- Yeni açılacak iş alanları ile istihdam sorunumuz ortadan kalkacaktır.
- Türkiye'de bir ilk olacağından bölgemiz ekonomisi canlanacak ve uluslararası yatırımcıların cazibe merkezi haline gelecektir.

(Tekrar etmekte fayda var, asıl zenginliğimiz olan "Tarım havzalarımıza" DOKUNULMAKSIZIN!)

Karşılıdığımız Baharın ilk günlerinde savaşların olmadığı, ekonomimizin canlandığı, tüm hane halklarının gelirlerinin yükseldiği ve geçim dertlerinin olmayacağı günlerin gelmesi ümidiyle sevgi ve selamlarımla...





KAVRAM OLARAK MOBBİNG



Onur PUĞ
Avukat

İngilizce Mobbing ' MOB ' kelime kökünden gelmektedir. Mob kelimesini dilimize çevirirsek: isim olarak çete veya kalabalık, fiil olarak ise topluca saldırmak anlamındadır. O halde kelime olarak Mobbing: illegal olarak saldıran veya müdahale eden çete, topluluk olarak yorumlanabilir. TDK mobbing kavramını bezdiri olarak çevirmiştir. Bezdiri kelimesini ise: "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme." olarak tanımlamıştır. Mobbing kavramı, ilk kez 1984'de İsveç'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir raporun kapsamında, kavramın yaratıcısı olarak adlandırabileceğimiz Berlin doğumlu psikiyatrist Heinz Leymann tarafından ortaya atılmıştır. Mobbingin eyleme dönüştüğü uygulamalarda; "zorbalık, duygusal taciz ve de yıldırma" fiilleri ile karşılaşmaktadır.

Mobbing", özellikle hiyerarşik bir düzen altında çalışılan yerlerde, sıklıkla ast- üst ilişkisi dâhilinde; üstün konumunu kullanarak hem psikolojik hem de fiziki olarak büyük bir baskı kurması ve de ruhsal olarak karşı tarafı sistematik olarak taciz etmesiyle vuku bulur. Astın üste uyguladığı Mobbing türlerinde sıklıkla, dedikodu ve algı yaratarak itibarsızlaştırma çabaları yer almaktadır. Ülkemizde Mobbing aile şirketlerinde akrabalar arasında da yaşanabilmektedir. Eski neslin, yeni neslin fikirlerine veya çabalarına karşı yıldırma şeklinde karşılıksız kalınması veya rasyonel olmayan nedenlere taleplerin reddedilmesi buna örnek teşkil eder.

Ülkemizde mobbing için başka bir tanımsa TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KOMİSYON RAPORU'nda yapılmıştır.

Mobbing: sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırmak ve bezdirmektir.

Mobbing dünyada 1993'te İsveç'te çıkarılan 'İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi' adlı kanunla da ilk kez yasal bir nitelik kazanmıştır. Ülkemizde ise hala doğrudan mobbinge dair, kanaatimizce tam koruma sağlayan bir kanun bulunmasa da psikolojik tacize dair ilk düzenlemeyi içeren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir.

II. TÜRKİYE'DE ve ULUSLAR-ARASI DÜZEYDE MOBBİNG

Özellikle Avrupa'da gündemde olan ve duyarlılık oluşan mobbing hakkında ne yazık ki ülkemizde henüz istenilen seviyeye geline-memiştir. Ülkemizde özellikle hak arama bilincinin yeterince otur mamış olması ve de son yıllarda hukuki süreçlere olan güvenin sarsılması mobbing ile mücadelede istenilen düzeye gelmemizi engellemiştir. Dernek amacı ile bağdaş-mayacak bir eleştiri olarak değerlendirilirse silinebilir. Kapitalizm, yüksek kar peşinde olma ve rekabetin yarattığı güvencesiz hissedilen iş ortamı ayrıca ekonomik ve politik olumsuzluklar, işsizlik, aşırı çalışma mobbingin oluşması için kusursuz bir zemin hazırlamaktadır. Özellikle geçim kaygısı ile işten çıkarılma korkusu ve mobbing neticesinde mağdurun kendini değersiz hissetmesi mobbing mağduriyetinin devam etmesine neden olmaktadır. Türkiye Psikoloji Derneği'ne göre mağdurlar genellikle zeki, yetenekli, yaratıcı, alternatif yaklaşımlar geliştirebilen, başarılı ve dürüst, işyerinde politik davranmayan, destekleyici iletişim tarzına sahip kişilerden oluşur.

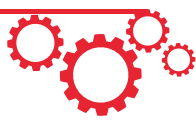
Öngörülebileceği üzere olumlu tavırları olan ve nazik olan kişiler üzerinde baskı kurmak daha kolaydır. Bunlar veya benzeri niteliklere sahip kişiler iktidar hırsı, işten kaçma veya olumsuz bir davranış saiki taşımayacağından mobbing vuku bulana veya bir müddet sürene kadar tedbir almaz, olay-lardan şüphelenmezler.

Mağdurların yukarıda sayılan özellikleri taşıması yanı sıra çalıştıkları işyerinde de bir takım ortak özellikler sıralanabilir. Pozisyon tanımlama-larının eksik yapıldığı veya hiyerarşik düzende görev-yetki dağılımının net yapılmadığı yerler, aşırı iş yükünden kaynaklanan çatışmalı ortamlar, çalışma ortamında adil iş yükü dağılımı yapılmaması ve mevcut yöneticilerin yeterli niteliklere haiz olma-ması mobbingin görüldüğü işyerlerinin ortak paydası sayılabilir.



Mobbingin sektörel dağılımı hakkında mutlak bir tablo çizmek sağlıklı olma-makla birlikte şu genelle-meler yapılabilir: özellikle sağlık ve eğitim sek-töründe yaygın olduğu, üniversitelerin eğitim sektörü içinde mob-bingde başı çektiği söylenebilir. Mobbingin yalnızca özel sektöre mal edilebilecek bir taciz olduğu algısı kesinlikle yanlıştır. Pek çok kamu kurum- kuruluşu ve devlet üniversitelerinde mobbing sıklıkla görülmektedir. Nihayetinde mob-bing ile her işyerinde ve her türlü kuruluştaki karşılaşılabilir. Çok büyük oranla çalışanların yöneti-cilerden daha fazla mobbinge maruz kaldıkları da bilinmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün görüşüne göre mobbing uygulayan kişilerin çoğunlukla anti-patik özellikler taşıdığı, aşırı denetleyici, korkak ya da sinirli, kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmak-tan çekinmeyecek bireylerdir.

Yüksek egoları, sosyal ilişkilerdeki zayıflıkları gibi nedenlerle de korktukları kişileri denetim altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün göre tutum ve tavırlara sahip olabil-



lecekleri bilinmektedir. Çıkarları doğrultusunda baskı ve şiddet uygulamaktan kaçınmadıkları, bu gayelerle sürekli bir disiplin kurmaya çalıştıkları saptanmıştır. Ön yargılı bu kişiler etnik veya dini unsurları dahi baskı kurmak için kullanmaktan kaçınmazlar.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre: "Mobbinge maruz kalan kişiler gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelmektedirler. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, en kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır.(ÇSGB) " Mobbingin uygulanması, süresi veya tarzına göre pek çok psikolojik bozukluk meydana gelebilir. Sıkıntı, karamsarlık, uykusuzluk, depresif belirtiler, anksiyete bozuklukları ve davranışsal bozukluklar görüldüğü bilinmektedir.

Maruz kalınan mobbing fiilleri ise şu şekilde kategorize edilebilir: toplantılarda aşağılama, olmayan hatalar çıkarma, tehditkâr bakışlar, tecrit etme, başarıları yok sayma, iş yükünü artırma, sertçe eleştiriler, özel hayata dair eleştiriler, işyerini elverişsiz hale getirme, söylenti yayma, işten atma tehdidi ve iftira atmaya kadar varan tehditler.

"Sıklıkla "yıldırma" kurbanlarına, yeni bir iş araması da tavsiye edilir" bir hukukçu olarak asla kabul etmediğimiz bu görüş ancak mobbingi tamamlamış ve amacına ulaştırmış olur. Mağdurların öncelikle mobbinge maruz kaldığını kabul etmesi, devamında hiyerarşik düzen içinde üstlerine başvurması(gerekli ise tıbbi önlemler de alması), ihlaller durdurulmadığı veya zarar tazmin edilmediği hallerde derhal hukuki yardım almaları tavsiye edilir.

III . Mobbing ve Yargı

Hukuk kuralları çerçevesinde her haksız müdahaleye direkt mobbing teşhisi konulamaz. Dolayısıyla

iş yerinde yaşanan her çatışma ya da her anlaşmazlık psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi doğru olmaz. Mobbingin varlığından söz edebilmek için mutlaka bir iş yerinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Vuku bulduğu yer işyeri olmasa dahi doğrudan işi ve işyeri ile ilgili bir psikolojik şiddet olmalıdır. Mobbingin varlığından söz edilebilmesi için baskı oluşturan davranışların tabiri caizse sistematik bir şekilde vuku bulması gerekir. Normal bir çatışmayla psikolojik tacizi ayıran temel nokta, taraflar arasındaki güç dengesizliği ile söz konusu davranışların hangi sıklıkta gerçekleştiği ve ne kadar zamandır devam ettiğidir. Psikolojik tacizde, ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar söz konusudur, bu nedenle, sıradan bağımsız çatışma davranışları psikolojik taciz oluşturmaz. Süreklilikten anlaşılması gereken: baskının veya tacizin tek bir sefere mahsus olmaması, her defasında olmasa bile belli aralıklarla sistemli olarak veya düzensiz olarak (çok sayıda) meydana gelmesidir.

Mobbingi direkt olarak suç olarak düzenleyen bir kanun maddesi olmasa da mobbing tanımına uygun düşen bazı fiillerin cezalandırılmasına olanak sağlayan kanun maddeleri mevcuttur.

Öncelikle anayasal açıdan ele alırsak, psikolojik tacize karşı koruma sağladığı şeklinde yorumlanabilecek maddeler şunlardır:

Anayasa

Madde 12- Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Madde 17- Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan



haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.

Madde 24- Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.

Kimse, ibadete, dinî ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 25- Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.

Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

Madde 50- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Ayrıca kamuda çalışanlar için veya idari eylemler neticesinde mobbinge maruz kalanlar için diğer maddelerin yanı sıra Anayasa'nın 125. maddesi; "İdarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır..."

"Anayasa'nın 129. maddesi; "Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz. Hükümlerine yer verilmiştir.

AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Madde 26 -Onurlu çalışma hakkı Âkit Taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir

biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1- Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı;

2- Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt ederler.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

Madde 10- "...Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır..."

Madde 11- "Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumludurlar."

Madde 17- "Devlet memurları, bu kanun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tayin ve tespit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler."

Madde 21- "Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler."

237 sayılı Türk Ceza Kanunu

İşkence

Madde 94 - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanması yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında 3 yıldan 12 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

Eziyet

Madde 96 - (1) Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.



Cinsel Saldırı

Madde 102 - (1) Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, iki yıldan yedi yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Cinsel Taciz Madde 105 - (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.

(2) Bu fiiller; hiyerarşi, hizmet veya eğitim ve öğretim ilişkisinden ya da aile içi ilişkiden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

Madde 134 - (1) Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, "bir yıldan üç yıla kadar hapis" cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde "verilecek ceza bir kat artırılır".

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

Madde 417- "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür."

Yasal düzenlemeler içinde doğrudan mobbing kelimesini içermese de Türkçe çevirisi olarak nitelendirebileceğimiz 'psikolojik taciz' kavramına yer verilen tek madde Borçlar Kanunu'n 417. maddesidir.

IV . YARGININ BAKIŞ AÇISI ve SONUÇ

İdareye karşı tam yargı veya işverene / ihlali gerçekleştiren kişiye karşı tazminat davası yoluna gidilmesi sonucunda kazanılan, mobbingi Türk Yargı Sistemi içerisinde somutlaştıran ve emsal teşkil edecek kararlar mevcuttur. Dava neticelerine dair birkaç Örnek vermek gerekirse:

İdarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler ile davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı sonucu ile manevi tazminata hükmedilmesi, mesleğine uygun iş verilmeyerek, çöp tenekesi, perdesi, kalorifer tesisatı, telefonu, bilgisayar odalarda tek başına oturtulması nedeniyle tazminata hükmedilmesi, mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu bu nedenle verilen bozma kararı... Ve daha pek çok karar mobbingin hukukumuzda aktif olarak yer almaya başladığını ve emsallerin giderek arttığını göstermektedir.



"İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi", mobbingin kamuda ve özel sektörde dikkat edilmesi ve önlem alınması gereken bir tehdit olduğunu gözler önüne sermiştir. Doğrudan mobbing terimini içeren ve direkt olarak tedbir ve cezaları

da içeren kanun maddelerinin eklenmesinin yargının işleyişi ve çalışanların mağdur olmaması için elzem olduğu açıktır.

Kaynakça

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ KADIN ERKEK FIRSAT EŞİTLİĞİ KOMİSYONU İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ KOMİSYON RAPORU

- WHO (Dünya Sağlık Örgütü)
- 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu
- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
- Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions (Maureen P. Duffy, Len Sperry)
- Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying (Maureen P. Duffy)



Melis GÜNEL

40 YIL HATIRLIK Kahve

Dünyada Türk kahvesinin adını ve ününü duymayan azdır. Fakat gerçek tadını bilenlerin sayısının fazla olduğunu söylemek zordur.

Geleneksel Türk kahvesi hazırlanışı, pişirilmesi, sunulması, araç ve gereçleriyle ayrı bir kültürdür. Bu da dünyada başka ülkelerin kahvesinde bulunmayan bir özelliği getirir.

Kahve bizim yaşam kültürümüzün bir parçasıdır. Günümüzde kız istemeye gidenlerin, evin kızının pişirip sunduğu kahveye bakarak onun oğulları için uygun bir gelin adayı olup olmadığına karar verdiklerini pek sanmıyorum. Ama yüzyıllar boyu sadece kahvenin tadı değil, onun sunuluşundaki zarafet de gelin adayının iyi yetişmiş olup olmadığının göstergesi sayılıyordu. Bir başka sevimli gelenek de batıl inançları olmayanların bile fırsatını bulduklarında baktırdıkları kahve falıdır. Bizden başka nerede ikram edilen bir fincan kahvenin 40 yıllık hatırı olduğu yolunda bir özdeyiş var? Kahve, bizim için konukseverliğin en güzel simgesidir.

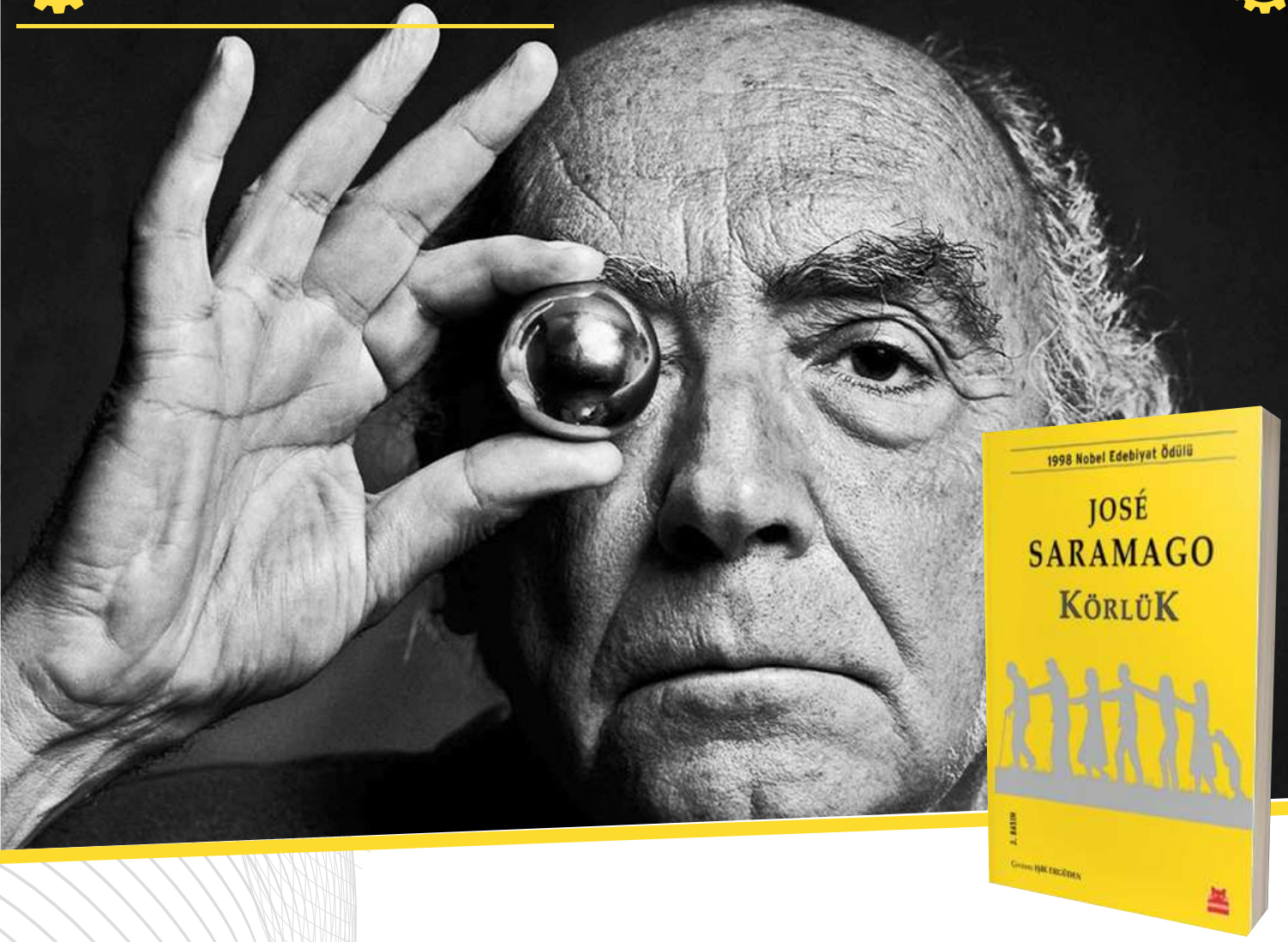
HER ŞEY BİR FİNCAN KAHVENİN BAHANESİDİR.

Bütün bu ritüelleri ve geleneklerinin yanında el sanatlarından edebiyata, sahne sanatlarından resme pek çok alana ilham kaynağı olması ve etrafında şekillenen zengin miras öğeleriyle UNESCO'nun 'İnsanlığın Somut Olmayan Kültürel Mirası Listesi'nde yer alan tek kahvedir.

Kahveyi keşfeden çoban Khaldi ile keçilerin yolundan giden tam 800 yıl boyunca kahvenin yalnızca yapraklarını ve dutlarını çiğneyen insanların neler kaçırdığını hayal edebiliyor musunuz? 1517'de Osmanlı'ya varıp, 1543 dolaylarında saraya giren taveli güzelin yaklaşık 300 yılına ayrı, 1900'den sonrasına ayrı bakmak gerekir. Sonrasında, özellikle savaş arkası dönemde kahvenin temin edilememesi, kahve bulmakta yaşanan zorlukları zaman zaman üst nesillerimiz hikayelerinde dillendirir.

Kahvenin üreticisi Türkler değildir; fakat hazırlanışı, pişirilmesindeki teknik incelik, bunun sonucunda ona kazandırılan aroma ve lezzet bakımından Türk kahvesi emsalsizdir.





Adı bilinmeyen bir ülkenin adı bilinmeyen bir kentinde, arabasının direksiyonunda trafik ışığının yeşile dönmelerini bekleyen bir adam ansızın kör olur. Ancak karanlıklara değil, bembeyaz bir boşluğa gömülür. Arkasından, körlük salgını bütün kente, hatta bütün ülkeye yayılır. Ne yönetim kalır ülkede, ne de düzen; bütün körler karantinaya alınır. Hayal bile edilemeyecek bir kaos, pislik, açlık ve zorbalık hüküm sürmektedir artık. Yaşam durmuştur, insanların tek çabası, ne pahasına olursa olsun hayatta kalmaktır. Roman, kentteki akıl hastanesinde karantinaya alınan, oradan kurtulunca da birbirinden ayrılmayan, biri çocuk yedi kişiye odaklanır. Aralarında, bütün kentte gözleri gören tek kişi olan ve gruptakilere rehberlik eden bir kadın da vardır. Bu yedi kişi, cehenneme dönen bu kentte, hayatta kalabilmek için inanılmaz bir mücadele verir. Saramago'nun müthiş bir gözlem gücüyle betimlediği bu kaotik dünya, insanın karanlık yüzünün simgesi.

Körlük, ürkütücü bir roman, beklenmedik bir felaketi yaşayan bir toplumun nasıl çöktüğünün, nasıl bencilleştiğinin ve değer yargılarını yitirdiğinin hikayesi. Konusunun ürkütücülüğüne rağmen olağanüstü bir şiirsellikle anlatılmış bu unutulmaz roman, usta yazarın belki de en etkileyici yapıtı.





ARKAS SANAT MERKEZİ 26 MART 2022 - 31 TEMMUZ 2022

MİTLER VE HAYALLER

Arkas Sanat Merkezi ve Elgiz Müzesi, birbirini destekler nitelikte ekolojik hatırlatmalar yapan temalarıyla hazırlanan sergilerini, Türkiye'nin iki büyük kenti olan İzmir ve İstanbul'daki müzelerinde karşılıklı konuk ediyor. Arkas Koleksiyonu'ndan derlenen "Doğa, Bahçeler, Düşler" sergisi Elgiz Müzesi'nde, Elgiz Koleksiyonu'ndan derlenen "Mitler ve Hayaller" sergisi ise Arkas Sanat Merkezi'nde sergileniyor.

"Mitler ve Hayaller" sergisinin çıkış noktası karşı karşıya olduğumuz ekolojik kaygılardır. Sergi, izleyici ile birlikte Felix Guattari'nin öne sürdüğü ekozofi ve autopoiesis kavramlarının üzerinde düşünmeyi amaçlar.

Buradan yola çıkarak Elgiz Koleksiyonu'ndan derlenen seçki, farklı kültürlerden gelen sanatçıların bu konuları nasıl ele aldıkları ve ne önerilerde bulunduklarını araştırmayı hedefler. İlk etapta ekozofi kavramından ve katmanlarından yola çıkarak sanatçıların çeşitli ifade biçimleriyle dile getirdiği, insanın doğaya, çevresine verdiği zararlar ele alınmakta, ikinci etapta ise bütün bu negatif sonuçları vakit kaybetmeden bertaraf etmenin ve kaybedilen bütün değerlere sahip çıkılan alternatif bir dünyanın mümkün olduğu önerisi ortaya konmaktadır.

Serdar Özcan Otomotiv
Mercedes-Benz Yetkili Servisi



KESİAD ÜYELERİNE ÖZEL AVANTAJLAR İLE MERCEDES'İNİZE BAKIM VE ONARIM

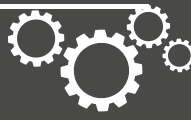
ÜCRETSİZ VALE HİZMETİ
ÜCRETSİZ DEZENFEKSİYON
ÖZEL İNDİRİM İMKANLARI
YEDEK PARÇALAR %15
İŞÇİLİKTE %25
ORJİNAL MERCEDES-BENZ
MOTOR YAĞI %30

MERCEDES'İNİZ İÇİN YÜKSEK PERFORMANSIN ADRESİ;
MERCEDES-BENZ YETKİLİ SERVİSİ

SERDAR ÖZCAN OTOMOTİV

DETAYLI BİLGİ VE SERVİS RANDEVUSU

0850 502 85 85



KESİAD ÜYELERİNE ÖZEL FIRSATLAR;



CHEERRY
RESTAURANT

CHERRY RESTAURANT'TA
ÖĞLE VE AKŞAM YEMEĞİ
HARCAMALARINDA
% 20 İNDİRİM



H&H WELLNESS SPA
MERKEZİNDEN ALINAN MASAJ
HİZMETLERİNDE

**% 20
İNDİRİM**



H&H WELLNESS SPA
MERKEZİNDEN 10 ADET 45 DAKİKALIK
KLASİK MASAJ PAKETİ

290 ₺



ÜYELERE ÖZEL

YILLIK ÜYELİK 3.750 ₺ YERİNE
3.500 ₺

6 AYLIK ÜYELİK 2.500 ₺ YERİNE
2.250 ₺



H&H WELLNESS SPA

KESİAD'ın yeni Başkanı Günel

■ **KEMALPAŞA** Sanayici ve İş İnsanları Derneğinin (**KESİAD**) genel kurulunda yeni yönetim belirlendi. İki yıl önce **KESİAD** tarihinin ilk kadın başkanı seçilen Seçil Beydemir Kaynak, bayrağı Mutlu Can Günel'e devretti. Tek liste olarak gerçekleşen seçimde Günel tüm oyları alarak **KESİAD**'ın yeni başkanı oldu. Yeni yönetimde Mutlu Can Günel, İbrahim Sezek, Erçin Şahin, Yeşim Işıklı, Tuğba Kiriş, Gürhan Güven, Can Arditli, Ural Kurtkapan, Filip Minasyan, Burcu Çalık, Rahmi Özışık, Levent Akçalı, Sevil Yöndem, Sebahattin Dönmez, Gürhan Bildiler, Onur Puğ, Özkan Dökmetaş, Zafer Özken yer aldı.



KESİAD'da Günel dönemi

Kemalpaşa Sanayici ve İş İnsanları Derneği'nin (**KESİAD**) genel kurulunda başkanlığa tüm oyları alan Mutlu Can Günel seçildi. Önceki başkan Seçil Beydemir Kaynak, Günel'e başarılar diledi. ➤ 4'te



KESİAD'da Günel dönemi

■ **KEMALPAŞA** Sanayici ve İş İnsanları Derneği (**KESİAD**) genel kurulunda yeni yönetim kurulunda belirlendi. İki yıl önce **KESİAD** tarihinin ilk kadın başkanı seçilen Seçil Beydemir Kaynak, bayrağı Mutlu Can Günel'e devretti. Tek liste olarak gerçekleşen seçimde Günel tüm oyları alarak **KESİAD**'ın yeni başkanı oldu. Yeni yönetimde Mutlu Can Günel, İbrahim Sezek, Erçin Şahin, Yeşim Işıklı, Tuğba Kiriş, Gürhan Güven, Can Arditli, Ural Kurtkapan, Filip Minasyan, Burcu Çalık, Rahmi Özışık, Levent Akçalı, Sevil Yöndem, Sebahattin Dönmez, Gürhan Bildiler, Onur Puğ, Özkan Dökmetaş, Zafer Özken yer aldı.

Derneği büyüteceğiz
Yeni yönetim kurulunda belirlenen Mutlu Can Günel, "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi.



KESİAD'ın yeni başkanı 1. Mutlu Can Günel

HABER MERKEZİ - Kemalpaşa Sanayici ve İş İnsanları Derneği (**KESİAD**), Kemalpaşa Ramada Otel'inde yaptığı genel kurul ile yeni yönetim kurulunu belirledi. İki yıl önce **KESİAD** tarihinin ilk kadın başkanı seçilen Seçil Beydemir Kaynak, bayrağı Mutlu Can Günel'e devretti. Tek liste olarak gerçekleşen seçimde Günel tüm oyları alarak **KESİAD**'ın yeni başkanı oldu.

Kaynak: "Güneye hızla ilerleyeceğiz"
KESİAD tarihinin ilk kadın başkanı olan Seçil Beydemir Kaynak, yaptığı konuşmada güneye giden yolda hızla ilerleyeceğiz dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi.

Günel: "Kesiklerimizi kapatacağız"
Mutlu Can Günel, yaptığı konuşmada kesiklerimizi kapatacağız dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi.

Günel: "Kesiklerimizi kapatacağız"
Mutlu Can Günel, yaptığı konuşmada kesiklerimizi kapatacağız dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi.

KESİAD'da Günel dönemi

Kemalpaşa Sanayici ve İş İnsanları Derneği (**KESİAD**), yeni yönetim kurulunu belirledi. İki yıl önce **KESİAD** tarihinin ilk kadın başkanı seçilen Seçil Beydemir Kaynak, bayrağı Mutlu Can Günel'e devretti. Tek liste olarak seçime girilen genel kurulda Mutlu Can Günel tüm genel kurul oylarıyla **KESİAD**'ın yeni başkanı oldu.

'Pandemi planları bozdu'

Güneye geldikten hemen sonra ortaya çıkan pandeminin tüm planlarını bozduğunu söyleyen Kaynak, "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi.



sıkıntılı bir durumda olan derneğimizi eksi bakiyeden artıya geçirecek hamleler yaptık. Yeni yönetim kurulunda belirlenen Mutlu Can Günel, "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi. "Biz de derneği büyüteceğiz" dedi.

Geçen dönem Kaynak ile yönetim kurulunda uyumlu bir çalışma yürüttüklerini söyleyen Günel ise, "Seçil Başkan'dan bu değerli bayrağı devralarak başladığımız projeleri sürdürürken yeni projelere de imza atacağız. **KESİAD** bu bölgenin en önemli STK'larından biri ve onu büyütmek de bizim boynumuzun borcu" dedi.

KESİAD'ın yeni başkanı Mutlu Can Günel oldu



KEMALPAŞA Sanayici ve İş İnsanları Derneği (**KESİAD**), Kemalpaşa Ramada Otel'inde yaptığı genel kurul ile yeni yönetim kurulunu belirledi. İki yıl önce **KESİAD** tarihinin ilk kadın başkanı seçilen Seçil Beydemir Kaynak, bayrağı Mutlu Can Günel'e devretti. Tek liste olarak gidilen seçimin ardından Günel, "**KESİAD** bu bölgenin en önemli STK'larından biri ve onu büyütmek bizim boynumuzun borcu" dedi. Yeni yönetim ve denetim kurulunda İbrahim Sezek, Erçin Şahin, Yeşim Işıklı, Tuğba Kiriş, Gürhan Güven, Can Arditli, Ural Kurtkapan, Filip Minasyan, Burcu Çalık, Rahmi Özışık, Levent Akçalı, Sevil Yöndem, Sebahattin Dönmez, Gürhan Bildiler, Onur Puğ, Özkan Dökmetaş, Zafer Özken yer aldı.