

İzmir Yerel Kadın Kurultayı'nın Ardından...

EMO İzmir Şubesi 33. Dönem Kadın Mühendisler Komisyonu

20-21 Kasım 2021 tarihlerinde, pandemi koşullarına bağlı olarak yüz-yüze veya çevrimiçi gerçekleşecek TMMOB 7. Kadın Kurultayı'na hazırlık amacıyla 25 Eylül 2021 tarihinde Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi'nde "Haklarımızdan, Eşitlikten, Adaletten Vazgeçmiyoruz" başlıklı İzmir Yerel Kadın Kurultayında buluştuk. Kurultayımıza, TMMOB'a bağlı odaların İzmir şubelerinden mühendis, mimar, şehir plancısı kadın üyelerin yanı sıra Aydın, Manisa ve Denizli İKK temsilcileri de katıldı.

Bu yerel kurultayımızda kadınların haklarını, eşitlik talep ve mücadelelerini, uğradıkları ayrımcılığın, adaletsizliği olağanlaştırdığı günümüz Türkiye'sinin bir parçası olarak mesleki çalışmalarımız ve oda çalışmalarımıza yansımalarını konuşmayı planladık.

İş ve sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan sorunlarımızın çözümü ancak kadın ve erkek eşit bir şekilde yaşamın her alanını paylaşması ve omuz omuz mücadele etmesi esasından hareketle kadınların toplumsal yaşama aktif katılımının artırılması ve çalışmaların etkin bir şekilde hayata geçirilmesi için kolektif bir çalışma, örgütlenme ve mücadele geliştirmesine her zamankinden daha çok ihtiyacı vardır.

Ülkemizde özellikle son yıllarda kadınların toplum içindeki ekonomik, kültürel ve sosyal etkinliği siyasi iktidarın bilinçli politikaları ile sürekli azaltılmaktadır. Kadınların eğitim, istihdam ve sosyal yaşama katılım oranları ve bu oranlarda son yıllarda görülen düşüş bunun en açık göstergesidir.

Kadınların çok kimlikli olması; anne, mühendis, mimar, eş, evlat gibi sorumluluklarının fazla olması ve pandemi sürecinde bu sorumluluklarının ve bakım yükünün giderek artması kadınları eve hapsetmiş, iş yaşamından, sosyal ve kültürel yaşamdan uzaklaştırmıştır.

Kadınların eğitime katılım, istihda-

ma katılım oranı düşmekte ve kadın yoksulluğu her geçen gün artmaktadır. 11.Kalkınma Planında, Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasının tek yolunun kadın iş gücünün esnek çalışması olduğu gösteriliyor. Kadınların yarı-zamanlı işlerle birlikte esnek çalışması sağlanarak, kadının doğurabilmesi ve çocuğuna bakabilmesi, ev içi ücretsiz bakım emeğini sürdürmesi planlanıyor. Kadınlar kamusal alandan uzaklaştırılıp, ev içi alana hapsedilmeye çalışılıyor.

Bizler, bu tespitlerle kendi sorunlarımıza ilişkin farkındalık yaratmak, stratejiler kurmak ve cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapmak amacıyla, içinde yer aldığımız TMMOB'de örgütlenme ihtiyacı duyduk.

Yerel Kurultayımız, TMMOB İzmir

İKK Kadın Çalışma Grubu'ndan Aysun Yıldız'ın, 2008 yılından bu yana yapmış olduğumuz çalışmaları içeren tanıtım sunumu ile başladı.

TMMOB İzmir İKK Kadın Çalışma Grubu adına açılış konuşmasını yapan, Dönem Sözcüsü Güniz Gacaner Ermin, TMMOB içindeki kadın çalışmalarının ana ekseninin, üyelerinin beşte birini oluşturan kadınların dayanışmasını, örgütlenmesini ve temsiliyetini daha güçlü hale getirmek, Oda çalışmalarında ve Oda organlarına katılımında kadınların sayı ve etkinliklerini artırmak; kadın hakları konusunda farkındalıklarının gelişmesine katkı sağlayacak etkinlikler düzenlemek; kadınların mesleki, sosyal, kültürel, dayanışmasını sağlayacak yönde projeler oluşturmanın yanı sıra, kendi sorunlarından yola çıkarak ülkemizde mesleki, siyasi ve sosyal alanlarda eksikliği duyulan "kadın politikalarının" oluşturulması amaçlarını da taşıdığını vurguladı. Egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden cinsiyet ayrımcılığı çözülmeyen özgür ve eşit bir toplumun oluşmasının da mümkün olmadığını belirten Güniz Gacaner Emin, kadınların TMMOB içerisinde örgütlülüğünün güçlenerek devam edeceği konusunda kararlılığını belirterek konuşmasını; "Haklarımızdan, Eşitlikten, Adaletten Vazgeçmiyoruz" sözleriyle tamamladı. TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu Sekreteri Aykut Akdemir ise yaşamın her alanında kadınlarla omuz



omuza mücadelenin sürdürülmesi gerektiğini, TMMOB çatısı altında bunu sürdürme inancını taşıdıklarını ifade etti.

TMMOB 46. Dönem Yönetim Kurulu Üyesi Ayşegül Akıncı Yüksel, bugüne kadar TMMOB içerisinde elde edilen kazanımları anlatarak, bu yolda 16 Eylül 2021 tarihli Resmî Gazetede yayımlanan "Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Disiplin Yönetmeliği'ne "psikolojik yıldırma/baskı/her türlü taciz uygulayanlara, cinsiyet ayrımcılığı yapanlara" ifadesinin eklendiğini, ilk inceleme ve soruşturmacı atanması ile soruşturmanın yöntemine dair yapılan değişikliklerin çok büyük kazanımlar olduğunu belirtti. Başta cinsiyet ayrımcılığı sorunu çözülmeden, demokratik bir toplum yaratılmasının mümkün olmayacağını, bu nedenle kadın ve erkeğin eşit bir şekilde, yan yana yaşamın her alanını paylaşması ve omuz omuz mücadele etmesi gerektiğini savunduklarını ifade etti. Sözlerini; TMMOB'li kadınlar olarak "Kadınlar Örgütlü, TMMOB Daha Güçlü" diyor ve ekliyor "Adaletten, Eşitlikten ve Haklarımızdan Vazgeçmiyoruz" şeklinde bitirdi.

Kurultayın ilk oturumunda KESK 9. Dönem Yürütme Kurulu Eş Genel Başkanı Aysun Gezen "İstihdam ve Ücretlendirilme Konusunda Cinsiyet Ayrımcılığı, Cinsiyetçi İş Tanımlamaları" konusunda görüş ve istatistikleri aktararak, devletin kadınlara sermaye ile patriyarka arasındaki ilişkiyi bozmayacak şekilde işgücü önerdiğini, bunun mesleklerdeki kadın-erkek dağılımlarından da çok açık şekilde görülebileceğini, toplumsal cinsiyetin meslek dağılımlarında da etkili rol oynadığını belirtti. Kadınların evde ücretsiz bakım hizmetlerinde çalıştığını, çalışan veya çalışmayan her kadının omuzlarında bu yükün olduğunu ve mevcut hükümetin eğitim

politikalarının da bunu destekler nitelikte olduğunu altını çizdi.

Aysun Gezen: "Toplumsal yeniden üretim emeği, iş gücünün, biyolojik yaşamın, toplumun yeniden üretilmesi kadınlara özgü bir iş olarak görülüyor; üretim ile yeniden üretim ise gerek mekânsal gerek bunları oluşturan ilişkiler bakımından ayrılmış durumda. Kadınlara özgülenen yeniden üretim emeği sermaye ilişkileri dışında, ailede, hane içinde gerçekleşiyor. Oxfam'ın 2020 Ocak ayında yayımlanan "Ücretlendirilmeyen ve Eksik Ücretlendirilen Bakım Emeği ve Küresel Eşitsizlik Krizi" raporuna göre, ücretlendirilmeyen bakım emeğinin dörtte üçünü, ücretlendirilen bakım emeğinin ise üçte ikisini kadınlar üstlenmiş durumda. 15 yaş üstü ve kadınların ücretlendirilmeyen bakım emeğinin parasal değeri yılda en az 10,8 trilyon dolar. Bu aynı zamanda bakım emeğini hane/aile içine ve kadının sırtına yükleyerek sermayenin ve devletin kaçındığı maliyetin büyüklüğünü göstermesi bakımından da çok çarpıcı.

Bakım emeğinin kadınların sırtına yüklenmesi ile birlikte kadınların diğer toplumsal emek süreçlerine katılımları da olumsuz etkileniyor. Dünya çapında çalışma yaşında olan kadınların %42'si ücretlendirilmeyen bakım sorumlulukları yüzünden iş gücüne dahil değil. Türkiye'de TÜİK tarafından 2014-2020 iş gücü istatistiklerine dayanarak yapılan bir çalışmada "İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olanlar" istatistiklerinde 2019 yılında 11 milyon 359 kadının, 2020 yılında ise 10 milyon 308 bin kadının "ev işleriyle ilgilenme" nedeniyle iş gücüne dahil olmadığını görüyoruz. Yeniden üretim emeğinin kadınlar açısından olumsuz etkilediği diğer bir konu tüketim ve boş zaman dağılımındaki eşitsizlik. Yine, eğitim sisteminde de gerçekleştirilen dönüşümle – piyasa-

laşma, dinselleşme, 4+4+4 – birlikte özellikle kız çocuklarının örgün eğitimden giderek kopması, çocuk yaşta evliliğe zorlanması, kadınların eğitim ve istihdam durumunu da olumsuz etkiliyor. Pandemi, tüm eşitsizlikleri, kadın yoksulluğunu, işsizliğini, kayıt dışı, düşük ücretli, güvencesiz işlerde çalıştırılmayı da arttırdı. Özelleştirilen kamusal hizmetlere erişim yüksek fiyatlardan dolayı neredeyse imkânsız hale geliyor. Ortalama ücretin asgari ücret ve civarında olduğu ülkemizde maaşı kreş fiyatlarını karşılamaya hiçbir koşulda yetmeyen kadınlar istihdamdan çekilmek zorunda bırakılıyor."Devlet kadınlara sermaye ile patriarka arasındaki ilişkiyi bozmayacak şekilde kısmi zamanlı, geçici veya evde yapılan düşük gelir getirili işler üzerinden iş gücü piyasasına katılmayı uygun görüyor" ve AKP iktidarı özellikle kadınların hane içine, aileye hapsedilmesi yönündeki politikaları ile bu durumu teşvik ediyor – bakımı hane içinde kendisi üstlenen kadınlara çok cüzi miktarlarda yardım yapılması, diyanetin fetvaları, AKPlî bakan ve bürokratların söylemleri...

Bakım emeğinin kadınlara özgü bir iş olarak görülmesi, kadınların atipik, güvencesiz, kayıt dışı işlerde çalıştırılması kadınların sendikalara, meslek odalarına, siyasi partilere – bir bütün olarak örgütlü mücadeleye – katılımını da olumsuz yönde etkiliyor. İşin, mesleğin, üye olunan örgütlü yapının, hane içi sorumlulukların ağırlığı altında kadınlar için ilk önce vazgeçilmek zorunda olunan örgütlü yapının sorumlulukları veya oradaki görevler oluyor. Buna ayrıca sendikalarda, meslek örgütlerinde, demokratik kitle örgütlerindeki erkek egemen yapının etkisi de azımsanamayacak derecede fazla.

TMMOB ve bağlı odaların faaliyet alanı düşünüldüğünde bu mesleklerin

özellikle “erkek işi” olarak görülmesi, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda şekillenmesi, kadınların yine geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun olarak eğitim – “münevver erkekler yetiştirmek annelerin rolü gördüğünden onları eğitecek kadınların eğitilmesi – sağlık ve hizmet sektöründe daha yoğun yer alması, üniversite eğitiminde bu faaliyet alanında bir yükseköğretim programını seçen kadın sayısının halen görece düşük olması, programı tamamlayanların istihdama katılımlarının burada sayılan faktörler ve diğer nedenlerle düşmesi odalardaki toplumsal cinsiyet dağılımını da etkilemektedir.

Dolayısıyla;

- Kadınların istihdama ve örgütlü mücadeleye katılımının önünde en büyük engellerden biri olan bakım emeğinin kamusal hizmet olarak verilmesi, çocuk, yaşlı, hasta, engelli bakımının kamusal olarak sunulması, herkes tarafından ulaşılabilir, bilimsel, nitelikli şekilde sunulması için mücadele yürütmek çok önemlidir. İki düzeyde bu mücadeleyi yürütmek gerekir. Öncelikli toplumsallaştırılmış bir talep ve ikinci olarak odaların kendi örgütlü yapısı içinde. İlk düzeyde TMMOB, diğer emek ve meslek örgütleriyle ülke çapında bir kampanya çalışması yapılabilir. İkinci düzeyde ise kendi örgütlülüğü içinde odalarda kadınların görev ve sorumluluk almasını teşvik etmek için de önem taşıyan çocuk odaları vb. için olanaklar araştırılıp çalışma yürütülebilir.

- **Örgüt içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ve eleştirel erkeklik çalışmaları ile eğitimleri düzenlenebilir. Özellikle hane içinde işlerin ve sorumluluğun eşit paylaşımının sağlanması açısından da destekleyici bir eğitim faaliyeti çok önemlidir.**

- Eğitimin erken aşamalarında kız çocuklarını bu mesleklere yönlendire-

cek, mesleklerin geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre belirlenmesine müdahale edecek kimi çalışmalar eğitim sendikalarıyla birlikte de planlanabilir.

- **Bütçe dönemlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırarak bütçeler oluşması için bir program uygulanabilir.**

- Ücret eşitsizliği, meslek ve özlük hakları konusundaki eşitsizliklere karşı bir mücadele programı oluşturulabilir.

- **%88'i özel sektör çalışanı ve %80'i de ücretli çalışan olan mühendis, mimar, şehir plancılarının işçi ve kamu çalışanları sendikalarında da örgütlenmesi için çalışma yürütülmesi planlanabilir.**

Göçmen kadınlar ve LGBTİ+lar için de çalışmalar yapılması, eşit temsiliyet ilkesinin hayata geçirilmesi, kadınların yönetimlerde yer alması için pozitif müdahaleler – kota zorunluğu vb. – iş kolunun gerçekliği de dikkate alınarak hayata geçirilebilir.

Yine kadını eve kapatmaya hem ucuz iş gücü sağlayıp hem de bakım yükünü “ücretsiz” üstlenmeye zorlayan politikalar, özellikle dinin siyasallaştırılması üzerinden ideolojik olarak da yürütülüyor. Kadınların özne olarak görülmesi, kendileri hakkındaki kararların öznesi olması, eşitlik, özgürlük talepleri, kamusal yaşama eşit katılım, güvenceli iş, eşit haklar, barış ve demokrasi için laiklik mücadelesi de son derece önemlidir. Bu konuda da tüm emek ve meslek örgütleriyle bir çalışma/kampanya gerçekleştirilebilir.”

TMMOB İzmir İKK Kadın Çalışma Grubundan **Selda Ünver**, “Mühendis, Mimar ve Şehir Plancısı İstihdamı” başlıklı sunumunda, istihdam sorununu en derinden hisseden mesleklerin başında mühendis, mimar ve şehir plancılarının olduğunu ifade etti. Aşağıda yer alan çalışmalar, bu durumu niceliksel açıdan net bir biçimde

ortaya koymaktadır.

- 2019 Sanayi Kongresi’nde sunulan, “Krizin Gölgesinde Mühendisler” adlı çalışmaya göre, her iki mühendisten biri asgari ücretin altında ücretle çalışmaktadır. Çalışanların %54’ü farklı zaman aralıklarında işsiz kalmıştır. %62,5’i gelecek ve güvence kaygısı taşımaktadır. Yüksekokul mezunu işsizler arasında meslek grubumuzun oranı %13,66’dır.

- EMO 2018 anketine göre üyelerinin %31’i işsizdir.

- İMO üyelerinde bu oran %28,2 (2021). Kadın mühendislerin %47,1’i, 35 yaş altındakilerin %48,3’ü işsizdir.

Selda Ünver; “Mühendislerin ve mühendisliğin ülke kalkınmasında önemli bir payı vardır. Ne yazık ki ülkemizde bu durumun, gelişmiş ülkeler düzeyinde olduğunu söyleyemeyiz.

Günümüzde istihdam süreçlerinde mühendislik yer almamaktadır.

İstihdam sorununu en derinden hisseden mesleklerin başında ise mühendisler geliyor.

Türkiye İstatistik Kurumu Ekim 2020 raporuna göre İşsizlik oranı %12,7 seviyesinde gerçekleşti.

Ülkemizde her iki mühendisten biri işsizdir ve asgari ücret altında çalışmaktadır.

Mühendislerin cinsiyetlerine göre de eşit işe eşit ücret almadıklarını, işini kaybetme kaygısını yaşadıkları, kriz nedeniyle de işten çıkarılmalarının kadın mühendislerde daha çok yaşandığı görülmektedir.

Ülkemizde sanayi ve üretim sektörü belli illerde faaliyet göstermektedir ve bu bölgelerde de mühendisler iş imkânı sunduğu düşünülerek yoğunlaşmaktadır. Bu durum da mühendislerin ciddi anlamda göç dinamiklerini oluşturmaktadır.

Mühendislerin iş pratiklerine yön veren diğer ve önemli bir etkenin de mezun olduğu okul ile ölçülmekte

ve birkaç üniversite dışındaki üniversitelerden mezun mühendislerin iş bulmaları büyük sorun olmaktadır. Mezunların istihdamı planlamadan, siyasi amaçlarla, çok fazla mühendislik fakültesi açılmıştır.

Mühendislerin %88,6'sı özel sektörde çalışmaktadır. %60,8'i yasalara aykırı şekilde 55 saatten fazla haftalık çalışma süresine sahiptir ve yoğun şartlarda çalışmaktadır.

Mühendislerin yarısından fazlasının çalışma hayatında fiziksel ya da ruhsal sağlığı etkileyen faktörlere maruz kaldıklarını göstermektedir. Bu bakımdan öne çıkan ilk üç faktör zaman baskısı ve aşırı iş yükü, rahatsız ve tehdit edici davranış ile iş kazası riskidir

Mühendisler arasında dikey hareketlilik eğilimi oldukça düşüktür. Mühendislerin %60'ından fazlası emek piyasasına ücretli olarak girmiştir ve aynı statüyle çalışmayı sürdürmektedir.

Mühendislerin yarısından fazlasının işyerlerinde ekonomik kriz nede-

niyle küçülmeye gidilmiştir. Benzer bir durum ücretlerde yaşanan düşüş eğilimi için de söz konusudur. Bunun yanında yaklaşık %40 oranında mühendis de işyerlerinde ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmaya gidildiğini belirtmişlerdir.

Mühendislerin yarısından fazlası ekonomik kriz nedeniyle sosyal faaliyetlerden vazgeçmiştir.

Mühendisler, dört konuda bağlı oldukları odaya öncelikli bir rol biçmektedir.

Bunlar; meslektaşların ekonomik ve sosyal haklarını geliştirici politikaların üretilmesi, uzmanlık alanlarının ülke ve toplum yaşamını ilgilendiren konularında meslektaşların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi, bilimsel ve mesleki kongre vb. etkinlikler yoluyla mesleğe ve meslektaşların katılımına katkıda bulunulması ve ürettiği politikaların hayata geçirilmesi yönünde demokratik girişimler yapılması biçiminde sıralanmaktadır.

Mühendisler, odaya öncelikli olarak meslektaşların ekonomik ve sos-

yal haklarını geliştirici politikaların üretilmesi rolünü biçerken esasen odayı bir sendika olarak düşünmektedir. Buna karşılık mühendisler arasında sendikalaşma oranı yalnızca %5 düzeyindedir. Mühendisler arasında eylemlilik oranı da oldukça düşüktür. Her 10 mühendisten yalnızca 1'i bugüne dek işyerinde eyleme katılmıştır. Mühendislerin yaklaşık %65'inin işyerinde sendika yoktur. Bu anlamda sınıf esasına dayalı örgütsüzlük tabana yayılmıştır."

Sonuç olarak; milliyetçi - muhafazakâr politikalar nedeniyle cinsiyet ayrımcılığının yükseldiğini ve kadınlar ve LGBTI+’lar üzerindeki baskının artarak devam ettiğini söyleyebiliriz. İstanbul Sözleşmesi’nden çekilme kararı sonrasında şiddetin her türlüsünde belirgin bir artış yaşanmaktadır. Tüm bu duruma ek olarak pandemi sürecinin tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın yoksulluğunu arttırdığını, güvenli- celi istihdam koşullarından uzaklaştır- diğine tanık olmaktadır.

TMMOB Afet Sempozyumu

20-22 Nisan 2022

TMMOB Afet Sempozyumu, "Ülkemizdeki doğa olaylarının afete yol açmasını engellemek için atılması gereken adımlar ile zarar azaltma, afetlere hazırlık, müdahale ve dayanışma konularında örgütlülüğü geliştirme" amacıyla 20-22 Nisan 2022 tarihlerinde düzenleniyor. Hem fiziksel hem de çevrimiçi gerçekleştirilmesi planlanan etkinlikte, çağrılı sunumların yanı sıra sözlü ve poster bildirilere yer verilmesi, ayrıca paneller düzenlenmesi hedeflenmektedir.

Tüm tarafların katılımıyla konuların tartışılması ve ulusal düzeyde sonuçlara ulaşılmasını varılması amaçlanan Sempozyumda, jeolojik, hidrolojik, meteorolojik kökenli doğa olayları irdelenecek.

Sempozyum Bildiri Konuları

- 1- Afet Yönetimi
- 2-Afet ve Acil Durum Hazırlığı
- 3-Planlama, Uygulama ve Denetim
- 4-Kurumsal ve Örgütsel Çalışmalar
- 5-Mevzuat ve Hukuksal Boyut
- 6-Eğitim
- 7-Afetlerin Ekonomi-Politiği
- 8-Afetlerin Sosyal Boyutları
- 9-Yerel/Bölgesel Afet Çalıştayları

Ayrıntılı Bilgi:

<https://afetsempozyumu.org/>



AFET

SEMPOZYUMU

20-22 Nisan 2022

<https://afetsempozyumu.org>

Konular

- Afet Yönetimi
- Afet ve Acil Durum Hazırlığı
- Planlama, Uygulama ve Denetim
- Kurumsal ve Örgütsel Çalışmalar
- Mevzuat ve Hukuksal Boyut
- Eğitim
- Afetlerin Ekonomi-Politiği
- Afetlerin Sosyal Boyutları

Önemli Tarihler

- 25 Ekim 2021 Bildiri Özetlerinin Gönderilmesi
- 12 Kasım 2021 Özet Bildiri Kabulü ve Yazım Kılavuzu Gönderilmesi
- 14 Ocak 2022 Bildiri Asılının Gelmesinin Son Günü
- 11 Mart 2022 Bildiri Kabul, Ret veya Düzeltme Yazıları Gönderilmesi
- 21 Mart 2022 Bildiri Asıllarında Son Düzeltme Yapılması





TMMOB Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Sektör Kodları No: 91/06650 Yargıyeri: ANKARA
Tic. Sic. No: 272 418 12 75 Faks: 0 312 417 48 26
e-Posta: temmoh@tmmob.org.tr

