

2021/1

HABERBÜLTENİ

TMMOB EMO ANKARA ŞUBESİ



8 Mart Özel Sayısı

- Pandemide Kadın Emegi
- Toplumsal Cinsiyeti Mühendislikte Aramak
- FTMM Alanlarında Görünmeyen Cinsiyet Mi?:
Kız Çocukları ve Kadınlar Her Yerde!
 - Elinin Hamuruyla
 - Kadın Mühendisler
- Kadın Mühendisler Neleri Görmek İstemiyor?
 - Veri Bilimi Sektöründe KADIN Olmak
- Boş Verin, Kendi Işığınızı Kimse Söndürmeden Yola Devam Edin



İÇİNDEKİLER...

- 1 **Varız, Hep Olacağız**
Kardelen KAMIŞLI
- 2 **Pandemide Kadın Emegi**
Doç. Dr. Melda YAMAN
- 5 **Toplumsal Cinsiyeti Mühendislikte Aramak**
Dr. Ezgi PEHLİVANLI KADAYIFÇI
- 9 **FTMM Alanlarında Görünmeyen Cinsiyet Mi?: Kız Çocukları ve Kadınlar Her Yerde!**
Duygu ALTINOLUK
- 11 **Elinin Hamuruyla**
Banu GÜMÜŞ
- 13 **Kadın Mühendisler**
Ayşe YAŞAR
- 15 **Kadın Mühendisler Neleri Görmek İstemiyor?**
Gizem YÜRÜMEZ
- 17 **Veri Bilimi Sektöründe KADIN Olmak**
Dr. Ezgi DEMİR
- 19 **Boş Verin, Kendi Işığınızı Kimse Söndürmeden Yola Devam Edin**
Meltem ŞAHİN
- 21 **164 Yıldır Aynı Şiar: İnsanca Yaşam İstiyoruz!**
- 22 **Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Edilecek, İstanbul Sözleşmesi Uygulanacak!**
- 23 **Bizden Haberler**
- 27 **Eğitim Merkezinden Haberler**
- 29 **Basın Açıklamaları**
- 33 **Şakir Aydoğan&Tahsin Yılmaz Anısına Saygıyla**



VARIZ, HEP OLACAĞIZ!

Kardelen KAMIŞLI - EMO Ankara Şubesi 25. Dönem YK Başkanı

kamislkardelen@gmail.com

Doğanın, barışın, umudun ve mücadelenin içinde;
yılmadan yol alanlara...

TMMOB örgütlülüğüne ve ülkemizin eşitlik, özgürlük, demokrasi mücadelesine büyük çaba harcıyan değerli Şehir Plancısı Ümit Nevzat Uğurel'i kaybetmenin üzüntüsü ile saygıyla anıyorum. Karanlığa ışık tutanlara, karanlığa inat bu yolda mücadele edenlere selam olsun.

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) Ankara Şubesi 25. Dönemi'nde görev süremizin yarısı bitmişken ve pandemi koşulları normalleşme sürecine girmemişken; dijitalleşen dünyaya ayak uydurma süreci her birimize farklı bakış açıları katarak hız kazanmıştır. Çalışmalarımızı çevrimiçi platformlarda gerçekleştirme gereksinimi ışığında; İlk Bildiriler Konferansı (İBK) ve Elektrik Dağıtım Şirketleri (EDAŞ) Çalıştayı düzenlenmekte, komisyon çalışmalarını, eğitim ve webinarları ise üyelerimizin talepleri doğrultusunda hazırlayarak çevrimiçi gerçekleştirmeye devam etmekteyiz.

Gerçekleştirdiğimiz tüm eğitim, webinar, ziyaret ve toplantıda toplumsal cinsiyet eşitliğini ön planda tutarak kadınların, elektronik mühendislerinin, biyomedikal mühendislerinin ve Odamıza bağlı tüm meslek disiplinlerinin ve öğrencilerin de sesi olmaya gayret ediyoruz. Yaptığımız webinarların diğer şubelere ve Odalara da örnek olarak gösterilmesi 25. Dönem Yönetim Kurulumuzun, komisyonlarımızın, çalışmalarına katkı veren üyelerimizin ve çalışanlarımızın ortak gururudur. Bir kez daha emek veren herkese teşekkür ederiz.

2021 yılının 1. Bülten sayısının Mart ayı içerisinde yayınlanması nedeniyle "Kadın Mühendisler" konusu ile yayınlanması kararı alınmıştır. Öneri kararları için Yayın Kurulu üyelerine, karar aşamasında destekleyen Yönetim Kurulu'ndaki arkadaşlarıma ve bülten sayısı için çalışan EMO Ankara Şubesi Kadın Mühendisler Komisyonu üyesi kadın arkadaşlarıma emekleri ve çalışmalarını için teşekkür ederim.

Ülkemizde siyasal düzen ve toplumsal baskılar ne-

deniyle kadın olmak bu kadar zor iken; mühendislik gibi erk yoğunluğun çoğunlukta olduğu bir meslekte tutunmaya çalışmak büyük bir emek ve fedakârlık gerektirmektedir. Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği (TMMOB) bağlı Odalarına kayıtlı olan üye sayıları verilerine göre 31.12.2020 tarihi itibariyle; EMO'da 67.343 üye içerisinde %12,11 oranla 8.154 kadın üyemiz bulunmakta iken meslekte ve mesleğin içerisinde mücadele eden kadın sayısı Meslek Odaları içerisinde düşük yüzdelerde kalmıştır.

Geçmişten günümüze; coğrafyamızda insanca yaşama talebi dahi karşılık bulamıyorken, kadın mücadelesi içerisinde sadece sayı, isim ve istatistik olmadığımızı kanıtlamaya ve duyurmaya çalışma mücadelemize devam ediyoruz. 8 Mart 1857'de New York' da başlayan yangından bu yana küllerimizden doğma mücadelemiz devam ederken; cinsiyet eşitliği haykırışı ile "eşit iş, eşit ücret" söylemlerimizi son nefesimize kadar haykırıyoruz. Haykırmalarımıza sessiz kalan, duymazlıktan gelen, tacize/tecavüze uğrayıp cinayete kurban edilen kadınları duymayan iktidara karşı mücadelemiz; sadece eşit

iş, eşit ücret hattında kalmayıp "var olma" haykırışına bürünmüştür.

"Anne, eş, kardeş" yakıştırmalarının ve kalıplarının dışında yer edinmeyi seçen kadınlar; kendi istekleri, düşünceleri ve arzuları doğrultusunda toplumdaki yerlerini belirlemek için mücadele ederken; toplumsal baskılar ile toplumdan soyutlanmış, yok sayılmış ve dışlanmış. Küllerinden doğan kadın hareketi; yıllarca görülmemenin, duyulmamanın ve yok sayılmanın omuzlarına yüklediği ağırlıkla her geçen gün büyümekte ve haklarımız için çalışmaktadır.

2021/1 bülteninde kadınların sesi olmak için çalışan, yazan tüm kadın arkadaşlarıma emekleri için ayrıca teşekkür ederim.

Hayatta kalabilmiş ve vahşice hayattan koparılmış, Erk düzende mücadele eden kadınlara!



TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ HABER BÜLTENİ

Sayı: 2021/1

EMO Ankara Şubesi Adına Sahibi: Kardelen KAMIŞLI, Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Özgür KARAGÜLLE

Yayın Kurulu: Şükrü GÜNER, Sebati GÖKEN, Rüstem ÖZATA, Cengiz GÖLTAŞ, Emre METİN, Fatma RANA ARIBAŞ, Cansel ASLAN, Ahmet YÜREKLİ, Mehmet YÜKSEKAYA, İrem YILMAZ, Kardelen KAMIŞLI, Deniz Berfin ŞAHİN, Fath EVÇİL, Adem KORKMAZ

Yayın Tarihi: Mart 2021

Yönetim Yeri: İhlamur Caddesi No: 10 Kızılay, 06640 Ankara/TÜRKİYE

Yayın İdare Merkezi: Tel: (0 312) 231 44 74, Faks: (0312) 232 10 88, Web: ankara.emo.org.tr, e-posta: ankara.bulden@emo.org.tr, facebook: /groups/emoankara, twitter: /emoankara, youtube: /tmmobemotv, instagram: emoankara

3 AYDA BİR YAYINLANIR. Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi üyelerine ücretsiz olarak dağıtılır. Dergide yer alan yazılar EMO Ankara Şubesi'nden izin alınarak yayınlanabilir, alıntı yapılabilir. Yayınlanan yazılardaki görüşler yazarın sorumluluğundadır.

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın



PANDEMİDE KADIN EMEĞİ

Doç. Dr. Melda YAMAN - *Elektrik-Elektronik Mühendisi*
meldaya2000@yahoo.com

Pandemi koşulları kadınların yaşamı üreten etkinliklerinin yaşamın ve kapitalist sistemin yeniden üretiminde kritik bir önem taşıdığını bir kez daha ortaya koydu. Kadınlar hane içindeki karşılıksız emekleri ile her gün insanları toplumun bir üyesi olarak yeniden üretmekle kalmıyor, sermayenin üretken gücü, değer kaynağı –erkek- emek gücünü de her gün yeniden yeniden üretiyorlar.

Evde kalmak

Pandemi günlerinde tüm dünya halkları gibi evlere kapandık. Pek çoğumuz evdeyiz; arkadaşlarımızla bir araya gelemiyor, sevdiklerimizle kucaklaşamıyoruz. Neredeyse tüm etkinliklerimizi evde yürütüyoruz. Dostlarımızla, yoldaşlarımızla sadece online platformlarda bir araya gelebiliyoruz.

İçinden geçtiğimiz koşullar, E. M. Forster'ın 1909'da yayımlanan Makine Duruyor (The Machine Stops) adlı distopyasını hatırlatıyor. Bu dünyada insanlar, doğadan kopuk, birbirlerinden yalıtık bir yaşam sürdürüyorlar. Tüm ihtiyaçları "Makine" karşılıyor. "Makine"ye bağlı bir düğmeye basınca yemek geliyor, bir başka

düğmeye basınca giysiler hazırlanıyor, bir diğerine basınca yatak açılıyor. İnsanlar mecbur kalmadıkça yüz yüze görüşmüyorlar; birbirleriyle makine aracılığıyla sesli ve görüntülü iletişim kuruyorlar. Tüm hayat tek bir odada, bütün buluşmalar bir tür "online" ortamda gerçekleşiyor. Roman bu dünyada yaşayan kadınlardan birini, Vashti'yi anlatıyor.

Gelgelelim sınıfsal eşitsizliklere dayanan, erkek egemen toplumumuzdaki yaşamımız Vashti'nin yaşamından epeyce farklılaşıyor. Bir kere kimimiz çalışmaya devam etmek, ücretli işini sürdürmek zorunda; sağlık emekçisi, tekstil işçisi, kargo ve market çalışanı kadınlar bu zor koşullarda bile iş hayatına devam ediyor. Kimimiz daha şanslı; işini ev içinde sürdürebiliyor, örneğin çok sayıda banka çalışanı, öğretmen, mühendis kadın koşullar elverdiğince evden çalışıyor. Ama bu durumda mesai saati giderek uzuyor; öğle yemeği, kahve molası vs. ortadan kalkıyor. Kimimizse evde tüm gün mesai yapıyor; evler kalabalık –çocuklar, gençler, hatta kocalar bile sürekli evde; hastaneye gidilemediği için hastalara da çoğu zaman evde bakılıyor; üstelik pandemi koşulları daha fazla hijyen, daha fazla temizlik, yani daha fazla iş yapmayı

gerektiriyor. Kimimizse işten atıldık yahut da işimizi yapamaz olduk; ev işçisi /bakım emekçisi kadınları düşünelim örneğin; dünya genelinde yüz binlerce kadın işini kaybetti; pandemiye rağmen bir iş bulur bulmaz çalışmayı bekliyor. Bütün bunların yanı sıra, artan fiyatlar, iş kayıpları ve gerileyen ücretler nedeniyle, pandeminin yanı sıra bir de işsizlikle yoksullukla mücadele ediyoruz.

Diğer bir deyişle, hepimiz evde kalamıyoruz; gelgelelim "evde kalmak" her bir kadın için farklı anlamlar taşıyor. Evde kalmak kimimiz için işsizlik, yoksulluk demek, kimimiz içinse artan iş yükü. Evde kalmak, çoğumuz için ciddi bir erkek şiddeti anlamına geliyor. Pandemi günlerinde kadınlara yönelik erkek şiddetinin arttığı, gerek güvenlik gerek sağlık gerekse de ekonomi ile ilgili kaygıların şiddeti daha da körüklediği görülüyor. Pandemi koşulları, ne yazık ki, kadınların şiddetten korunmasını, dışarıdan destek almasını da güçleştiriyor.

Yaşamımız Vashti'nin dünyasından bir başka temelde de ayrışıyor. Zira o dünyada bütün işleri makine yapıyor; makine, beslenmeden giyeceklere, temizlikten konfora tüm ihtiyaçları karşılıyor. Bizim dünyamızda benzer bir makine yok; ihtiyaçlarımız esas olarak emekçiler tarafından karşılanıyor. Etrafımızda çeşit çeşit makineler var elbette; ama o makineleri işletmek için de kanlı canlı insanlara ihtiyaç var. Mesela, online market siparişi verdiğimizde onlarca emekçi bu ürünlerin eve getirilmesini sağlamak üzere emek veriyor: İnternet ağının sürekli ve sorunsuz

işlemesi için destek veren bir –kadın- mühendis; online alışveriş sisteminin –kadın- yazılımcısı; market stoklarını takip eden bir –kadın- çalışan; satın alınan ürünlerin tedarikçileri, mesela –kadın- tarım işçileri; bu ürünleri eve getiren –kadın- kargo çalışanları vs. Tabii ki evdeki bir kadının da sipariştan önce eksikleri tespit etmesi; ürünler eve ulaşınca bunları yerlerine yerleştirilmesi; bu ürünlerle yemek pişirmesi, sofrayı hazırlaması, çocukları ve yaşlıları doyurması; bulaşıkları yıkayıp, evi temizlemesi gerekiyor.

Demek ki pandemi, emeğin, özellikle de kadın emeğinin yaşamımızdaki kritik önemini ortaya koyuyor.

Yaşamla ölüm arasındaki sınırın bu denli zayıfladığı bu koşullar, yaşamın ve yaşamsal ihtiyaçların her şeyden –kârlardan, CEO'lardan, borsalardan, küresel dev şirketlerden vs.- çok daha önemli olduğunu bir kez daha gösteriyor. Bugün yaşadığımızı sürdürebiliyorsak; yani karnımızı doyuruyor virüse karşı temiz ve hijyenik koşullarda barınabiliyorsak; çocuklar aç kalmıyor yaş-

lılar bakım görüyorsa, bütün bunlar kadınların hane içindeki karşılıksız emeği sayesinde gerçekleşiyor. Kadınlar hane içindeki karşılıksız emek etkinlikleriyle yaşamı üretiyor, yaşamı her gün yeniden üretiyor.

Pandemi bize ayrıca kapitalist üretim biçiminin, kâr için üretimin nasıl da insana yabancı bir sistem olduğunu da gösteriyor. Tüm dünya halkları kapitalizmin insan hayatını hiçe sayan bir üretim biçimi olduğunu hep birlikte belki de hiç bu kadar can yakıcı bir biçimde deneyimlememiştik. Misal, Türkiye'de savunma sanayi firmalarının solunum cihazı ve medikal ürünler üretimine geçmiş olması çok manidar değil



mi? Kapitalizmin kan emici karakterini yahut meta fetişizmini deşifre etmek için bundan daha çarpıcı bir örnek bulmak zor. Pandemi işte bize yaşamın, yaşamın yeniden üretiminin her şeyden önemli olduğunu gösteriyor.

Pandemi Krizinden Yeniden Üretim Krizine

Pandemi koşulları kadınların hane içindeki emeğinin önemini bir kez daha hatırlatırken, aynı zamanda bu iş yükünü kat be kat ağırlaştırıyor. Bütün dünyanın şiddetli bir ekonomik kriz ve daralma yaşadığı bu günlerde, hanenin ve hane içindekilerin yeniden üretiminin giderek sürdürülemez olduğunu her birimiz kendi yaşamımızda deneyimliyoruz.

Bilindiği üzere kapitalizm yıllardır bir kriz içinde idi; pandemi bu krizi derinleştirdi, küresel ekonomide muazzam bir daralmaya sebep oldu. IMF'nin Ekim ayında güncellediği rapora göre küresel ekonomi 2020'de yüzde 4,4 daraldı. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), 2020'de, -2019'un dördüncü çeyreğine göre küresel çalışma saatlerinin, -255 milyon tam zamanlı işe eşdeğer olan- yüzde 8,8'inin kaybedildiğini söylüyor. Bu kayıp 2009 ekonomik krizindeki iş kaybının dört katı. ILO işini kaybedenlerin büyük çoğunluğunun kadınlar olduğunun altını çiziyor.

İşte bu işsizlik ve yoksulluk koşullarında kadınlar sınırlı gelirle hane üyelerinin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak, hanenin ayakta kalmasını sağlamak için çeşitli stratejiler geliştirmek zorunda kalıyorlar: hane içinde daha fazla yemek ve gıda üretiyor, daha ucuz marketlerin peşine düşüyorlar; temizlik yahut bakım için bir başka kadından ücretli destek alımını sonlandırıyorlar; o zamana kadar ücretli bir işte çalışmamış kadınlar bile çok düşük ücretlerle, ağır koşullar altında gelir getiren faaliyetlere yönelmek zorunda kalıyor. Tüm bu tedbirler, kadınların hane içindeki iş ve bakım yükünü kat be kat artırırken, dünya genelinde milyonlarca bakım işçisi kadını da işsiz bırakıyor. Üstüne üstlük kadınlar bu artan iş yükünü erkek şiddetine açık koşullarda üstlenmek zorunda kalıyorlar.

Sınırlar- Olanaklar

Sonuç olarak, pandemi koşulları kadınların hane içindeki karşılıksız emekleriyle her gün yaşamı yeniden ürettiklerini; kadınların –ve diğer emekçilerin- sayesinde yaşamımızı sürdürebildiğimizi ortaya koyuyor. Bu koşullar, aynı zamanda, yaşamın yeniden üretimi ni gün be gün güçleştiriyor.

Öbür yandan pandemi koşulları, ekonomik krizlerde olduğu gibi, çelişkileri keskinleştiriyor; kadınların hem ataerkil eşitsizliğe hem de kapitalist sisteme karşı topyekûn mücadelesini harekete geçirmek için yeni olanaklar sağlıyor. Unutmayalım; bu dönemde de kadınlar evlere sığamadı, sokaklara taştı. Pandemi döneminde sokaklarda tabiri caizse yaprak kımıldamazken kadınlar sokaklardaydı. Kadınlar erkek şiddetini protesto ettiler, İstanbul Sözleşmesi'ni savundular, kadın cinayetlerine karşı seslerini yükselttiler, 25 Kasım'da yine hep bir ağızdan erkek şiddetine karşı olduklarını haykırdılar. 8 Mart'ta da yine hep birlikte sokakları dolduracağız.

Kadınların erkeklerle eşit haklara, olanaklara ve kaynaklara kavuşacağı yeni bir toplumu kurmak, kapitalizmle birlikte erkek egemenliğiyle, ataerkil sistemle de mücadeleyi gerektiriyor. Her türlü emek etkinliğinde (fabrika işlerinde olduğu kadar hane içindeki yeniden üretim etkinliklerinde de) yeni eşitlikçi bir iş bölümünün, yeni eşitlikçi bir yaşamın, yeni eşitlikçi bir dünyanın yolu, kuşkusuz ki kadınların mücadeleleriyle, feminist mücadeleyle açılacak.

Yaşasın 8 Mart, yaşasın kadın dayanışması.

Yararlanılan Kaynaklar

Melda Yaman, "Makineler Durdu, Yaşam Devam Ediyor, Pandemi Günlerinde Kadınlar Yaşamı Yeniden Üretiyor", Didem Bayındır (der.) Salgın: Tükeniş Çağında Dünyayı Yeniden Düşünmek içinde, İstanbul: Can Yayınları, 2020, s.292-311.

Melda Yaman, "Toplumsal Yeniden Üretim: Birleşik Bir 'Feminist' Teori?", Praksis, 53: 9-39, 2020.

TOPLUMSAL CİNSİYETİ MÜHENDİSLİKTE ARAMAK

Dr. Ezgi PEHLİVANLI KADAYIFÇI - Sosyolog

ezgip@metu.edu.tr

Ben: Sende Ayşe'nin telefonu var mı? Kadın mühendislerle ilgili bir araştırma yapıyorum da onunla konuşmam lazım.

Erkek Makine Mühendisi: Ne yapacaksın Ayşe'yi? O kadın sayılmaz (gülüyor)

Ben: Ne demek Ayşe kadın sayılmaz?

Erkek Makine Mühendisi: Yani diğer kadınlar gibi değildir. Bizim gibi takılır da, o yüzden söyledim.

Ben: Yani o da sizden biri mi? Onu da erkek gibi mi görüyor sunuz?

Erkek Makine Mühendisi: Yok yani bizden biri değil de, okuldan arkadaş işte.

Ben: Peki sence Ayşe iyi bir mühendis mi?

Erkek Makine Mühendisi: Mühendiiiis?... hmmm... yani, evet, belki.

Bu konuşma ve bu konuşmayla benzer içerikte bir başkası ben ve iki erkek mühendis arasında, birbirinden farklı zamanlarda geçti. Konuşmada sözü edilen Ayşe¹ de mühendis ve konuşan kişilerin üniversiteden sınıf arkadaşıydı. Konuştuğum iki erkek mühendis de Ayşe'nin diğer kadınlara benzemediğini söylediler. "Diğer kadınlar" derken, "erkek muhabbetine" alışkın olmayan ve "kendileri gibi takılmayan" kadınları kastediyorlardı. Ayşe, bu sözü edilen davranışlara alışkın olduğu için kadın olarak kabul edilmiyordu. Öte yandan Ayşe, "onlardan" biri de değildi, çünkü "kadın"dı. Ayşe'nin bu durumu onun iyi mühendis kabul edilmesinde de sorun yaratıyordu, çünkü yine, kadındı.

2013 yılından bu zamana kadar yaptığım araştırmalarda, mühendisliği ve toplumsal cinsiyet temelli yapısını anlamaya çalıştım. Bu durum mühendislik

¹ Katılımcıların isimleri anonimleştirilmiştir.

mesleğine özgü olmamakla birlikte; işgücünün eril yapısı, çalışma koşulları (şantiye gereklilikleri, mavi yaka ile çalışmanın kendine özgü dinamikleri, sektörel olarak yalnız belli bir tip erkeklığe ayrılmış alanların olması, vb.) ve kadına toplumsal olarak yüklenen aile içi sorumluluklar ile bu meslek grubu, toplumsal cinsiyeti aramak için çok ilginç bir ortam oluşturuyordu. Meslek seçimine kadarki dönemden, üniversite hayatına ve son olarak çalışma yaşamına bakarak toplumsal cinsiyet içeren deneyimleri anlamaya çalıştım.

Girişteki diyalogtan da görüleceği üzere kadın mühendislerin mesleki sıkıntıları sadece sayısal azlıktan ibaret değildir ve altta yatan sebepler yalnız istatistiksel verilerle açıklanamamaktadır. Sayısal azlığın sebepleri çok boyutlu olup bu meslekte yer etmiş günlük ifadelerde, önyargılarda ve iletişim biçimlerinde saklanmıştır. Bu durum toplumsal cinsiyet temelli ilişkileri ve dili içselleştirmemizden kaynaklanır, aynı zamanda sektörel yapılar bu bağların devamlılığını sağlar ve onları kuvvetlendirir. Bu ilişkiler bütünü mühendisliğin toplumsal cinsiyet temelli yapısını oluşturur.

Toplumsal Cinsiyeti Ayrıntıda Aramanın Gerekliliği

Toplum bize çeşitli kanallar ve medya yoluyla sürekli cinsiyete dair mesajlar, önyargılar, kalıplaşmış düşünceler gönderir. Söz konusu mesajlar dil, simgeler, toplumsal beklentiler yoluyla bizi sarmalar. Saussure (1916) bütünsel bir yapıyı yansıtan kültür ve ürünlerini pek çok kaynak çerçevesinde incelemiş ve sosyal yapıyı dilin ikili yapısı üzerinden anlamaya çalışmıştır. Bu görüşe göre; dilin yapısı etrafımızı ikili karşıtlıklar aracılığıyla sınıflandırır: siyah/beyaz, var/yok, batı/doğu, düz/yamuk, kamusal alan/özel alan, erkek/kadın vb. Bu karşıtlıklar ikili bir dil yapısı oluşturduğu gibi, yalnız bu ikiliklere hapsedilmiş, ikilikte bir öğenin diğerinden üstün veya daha değerli kabul edildiği toplumsal bir yapıda yaşadığımızı da anlatır.

Bu perspektiften, dilin yapısı ile toplumsal örüntüler, yani belirli bir kültürde ilişki içinde bulunan öğelerin karşılığı ve ilişkiselliği anlaşılabilir. Nesne ve olay dilin yapısı içinde oluşmakta ve bu şekliyle, sosyo kültürel yapı ve ona ait kurumlar da zihnin bilinç dışı yapısının, yani dilin bir ürünü olmaktadır. Toplumsal değerlerin de tıpkı dil gibi, gösterenlerden oluştuğunu var sayan bu yaklaşım, sözlü veya sözlü olmayan pek çok toplumsal mesajı incelemenin kapılarını aralar. Örneğin,



kamusal alanda “yaya” olan kişi doğrudan erkek olarak gösterilirken, başka bir örnekte okula çocuğunu götüren kişinin anne olması, çocuk ve bakım işlerinin kadına atfedildiğini bize anlatır. Bu mesajları istemsiz olarak kodlarız. Sözlü olarak cinsiyetlere dair mesajlar pekiştirilir. Örneğin, toplumumuzda genellikle kadınlık ve erkekliklere atfedilen sıfatlar:

Erkekler... güçlü, mert, savaşçı, cesur, dayanıklı vb...

Kadınlar... narin, zayıf, nazlı, duygusal, fedakar vb... 'dir.

Tarihsel olarak kadınların daha duygusal, erkeklerin daha güçlü olduğu, ya da bazı işlerin kadın işi, diğer bazı işlerin ise erkek işi olduğu gibi genellemeler yapılmıştır. Bu özelliklere baktığımızda çoğu zaman, fiziksel özelliklere kültürel ve sosyal koşullardan kaynaklanan anlamlar yüklediğimiz ortaya çıkar. Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet kültürel ve sosyal olarak belirlenen cinsiyet rollerine karşılık gelir, biyolojiye bağlı değildir, toplumda var olan kültürel, dini, ideolojik sistemlerin güçlendirdiği geniş bir toplumsal işbölümünün görüntüsü olarak ortaya çıkar. Toplumsal cinsiyete dair mesajlar, tüm cinsiyetleri belli tanımların içine hapseder.

Karşıt ikilik mantığı toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünde de görülebilir. Kamusal alan/ özel alan ikiliğinde kamusal alan, yani ekonomik olarak daha çok değer yaratıldığı düşünülen alan erkeğe atfedilir. Özel alan, ücretsiz emeğin ve ailenin bakım işlerinin kadına uygun görüldüğü alandır.

Aile kurumunda teknolojiler toplumsal cinsiyete göre paylaşılır; erkeklere bozup yapabilecekleri oyuncaklar alınır, kız çocukları yapımdan ziyade tüketime

yönelik yetiştirilir. Bu yönlendirme, ileride çocukların meslek seçimlerinden hayata bakış açılarına kadar pek çok alanı etkiler.

Mühendislerin Anlattıkları

Mühendislik mesleği, çoğunlukla teknoloji üretimi ve üretimin devamlılığını kurgulayan bir alandır. Bu alanda, dünyadaki işgücü istatistiklerine bakıldığında, işgücünün büyük bir kısmının erkeklerden oluştuğu görülür². Türkiye’de yaklaşık % 30’larda olan kadın erkek mühendis oranı³, “eril mühendislik” alanları olarak kabul edilen; Makine, İnşaat, Elektrik, Maden, Metalurji gibi alanlarında, “kadınsı mühendislik” olduğu vurgulanan; Gıda, Çevre, Kimya mühendisliğine göre daha fazladır.

Yaptığım araştırmalarda, meslek olarak mühendisliğin tercih edilmesinin sebebinin, bu mesleğin aileler ve öğretmenlerce tavsiye edilmesi olarak anlatıldı. Tüm katılımcılar mühendisliğin saygı değer bir meslek olduğunda hemfikirdi. Bunda, 1960’lı yıllarda başlayan ve 90’lara kadar devam eden mühendis politikacıların büyük bir payı vardı⁵. Aynı zamanda mühendislik mesleği, başarılı olmanın ve aklın göstergesi olduğundan, mühendisliğin tavsiye edilmesi beklenen bir davranıştı.

Katılımcılar meslek tercihlerini nasıl yaptıklarını anlattıktan sonra, üniversitede kadın mühendislik öğrencisi olmanın nasıl bir deneyim olduğundan bahsettiler:

“Ben dediğin şeyin gerçekte olduğunu düşünüyorum. Çünkü mesela ben lisanstayken 10 kızdık, doktora dayken sınıfta tek kızdım. Çok yalnız kaldım. Hatta bizim alanda daha çok erkeklerin ilgilendiği bir konuda çalışmama rağmen kimse ne yardım etti, ne de yaptığım işi beğendi. Oksimoron gibiydim (gülüyor).” (Beliz, Elektrik Mühendisi)

² Bknz. https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_is_the_gender_gap_narrowing_in_science_and_engineering.pdf

³ Türkiye istatistikleri Avrupa ve ABD istatistiklerine kıyasla daha yüksek olmakla birlikte, yaklaşık son 20 yıldır %30’larda sabitlenmiştir. Bu durumun, Cumhuriyet’in ilk dönemlerinde orta sınıf kadınların özel olarak teknik mesleklere yönlendirilmesinden, anonimleştirilmiş üniversiteye giriş sistemine uzanan pek çok sebebi olduğundan bahsedilmektedir (Pehlivanlı-Kadayıfci, 2015; Smith & Dengiz, 2010).

⁴ Zengin, B., 2002.

⁵ Sözü edilen politikacıların hepsi erkektir. Bu durum rol modellerin toplumsal düzeyde erkeklik ile eşleştirilmesini sağlamış olabilir (Köse & Öncü, 2000). Popüler kültürden bunun bir yansıması için Türkiye sinemasından bir alıntı: “Beni ne doktorlar ne mühendisler istedi”.

Çalışmalarına katılan kadın ve erkek mühendisler, mühendislik bölümlerinin erkek egemen olmasını doğal karşıladıklarını belirttiler. Bunun sebebinin, erkeklerin teknolojiye ve makinelere daha çok yönlendirilmelerine bağladılar. Bazı katılımcılara göre, eğer kadınlar mühendislikte seslerini duyurmak istiyorlarsa, teknolojik gelişmeleri takip etmek durumundaydılar. Bu yüzden erkeklere göre bir adım geride olduklarını hissettiklerini belirttiler.

“Mühendis Kafası” Deyimi Toplumsal Cinsiyet Temelli midir?

“Mühendis kafası” deyimini, akla en uygun çözümü ekonomik şekilde çözmeye çalışan kafa gibi özetlenebilir. Analiktir, problem çözme becerisini vurgular. Bir araştırmacı olarak bu deyim ne anlattığını katılımcılara sordum. Katılımcıların neredeyse tümü, mühendislerin kendilerine özgü davranış ve anlayış biçimleri olduğunu, bu durumu üniversiteden önce, “sende mühendis kafası var” dendiğinde fark ettiklerini, sonradan bunun üniversitede pekiştirildiğini belirttiler.

“Asıl hocalar yaratır o imajı. Bi imaj vardır kafalarında işte mesela mühendis dediğin nasıl olmalı gibi. Sen o kalıba giremezsen seni iyi mühendisten saymaz falan. Mesela bizim bi hoca vardı her derste önce bi süre öğüt verirdi. İşte çalışma hayatında şöyle olacak böyle olacak kendinizi hazırlamazsanız iş bulamazsınız gibisinden” (Gülay, Metalurji Mühendisi)

“Bence kesinlikle böyle bir kafa var ama yalnız işle ilgili değil. Hayattaki genel tavrınla da ilgili. Yani iki kere iki dört. Siyahla beyaz gibi, gri yok” (Selen, Makine Mühendisi)

Mühendisliğe özgü bu imajın iş yaşamında da devam edip etmediğini sorduğumda katılımcıların tümü iş yaşamında bu kültürün daha çetin deneyimlendiğini ve üniversite hayatının bunun bir hazırlayıcısı olduğunu belirttiler.

“Zaten üniversitede bi darbe yedik. Yani erkeklerden. İş yerinde daha beter. Bu sefer de kıyafetine karışır, işini beğenmez, aralarına almazlar falan. Yani bitmiyo çektiğimiz (gülüyor).” (Ayşe, Elektronik ve Telekomünikasyon Mühendisi)

İş Hayatındaki Deneyimler

Anlatılara göre iş yerinde cinsiyetçi iletişim biçimleri çeşitli şekiller alıyor. Bunlar; şakalar/espriler, sosyal ağlardan dışlanmaları, umursamazlık, evliliğe cesaretlendirme, doğum iznini terfi için bir engel olarak görme, firmanın/fabrikanın fiziksel tasarımı ve mobbing. Bu alanlarda, katılımcılar tarafından anlatılmış olan, önemli olduğunu düşündüğüm bir kaç örnekle açıklamak gerekirse:

Şakalar/Espriler/Günlük Dil

Kadınların da yer aldığı bir ortamda “Günaydın Beyler!” veya, erkek yoğun bir ortamda “Günaydın kızlar!” denmesi, vb.

Sosyal Ağlardan Dışlanma

Çalışanlar arası halı saha maçlarında veya iş seyahatlerinde sosyal ağların kurulması. Bu durum, mesleki meselelerin enformel alana taşınmasını beraberinde getiriyor. Kadın mühendis, ailevi sorumluluklar ve futbola atfedilen erkek egemen yapı sebebiyle bu ağların dışında kalabiliyor.

Doğum izni

Bir yandan çocuk sahibi olmayı salık veren aile söylemi, öbür yandan kadınların mesleklerinde ilerlemelerini engelleyen doğum izni, sadece mühendisleri değil tüm çalışan kadınları bir çıkmaza sokuyor. Bu durum, anne kadın mühendislerin görece az terfileri ve ücret eşitsizliğini de beraberinde getirebiliyor.

Mobbing

Mobbing; bilinç dışı psikolojik etki, mühendisin so-



rumluluklarını bir süreliğine elinden alma ya da, çalışanı hiyerarşide altta tutmayı sağlamak yoluyla yapıyor. Her iki şekilde de bilinçli yapılmış olsun veya olmasın, kadın veya erkek çalışanın motivasyonunda etkiler bırakıyor.

Genel olarak anlatılara bakıldığında, mühendislerin iş yaşamı hikâyeleri, bu konudaki genel önyargıları doğrular nitelikteydi. Kadın mühendisler, mesleklerini yapabilecekleri bir iş bulmakta erkeklerle nazaran zorlanıyorlardı. Ayrıca, mühendislik tiplerine ek olarak, mühendislik pratiğinin bazı alanlarının, örneğin; kalite, organizasyon, AR-GE vb., kadınlara daha uygun görülmesi, önlerine çıkan bir başka engeldi.

Gülay, çalıştığı şirkette tek kadın mühendisti. Kadınların sanayi tipi işlerde çalışmasının hoş karşılanmadığını belirtti.

“Önce bir demir döküm firmasının kalite departmanında işe başladım. Kadınlar genelde buradan başlar. Erkekler uygulama kısmını yaparlar. İş görüşmesinde seyahat edebileceğimi söyledim işe alınmak için. Çünkü normalde kadınlar istemezler diye işverenler kadınları tercih etmez. Sonuçta beni işe aldılar.”

Seyahat edebilmek, işe alınma sürecinde başvurular için önemli bir nokta gibi görünüyordu. Firmalar seyahat özgürlüğü derken aslında, çocuk bakma sorumluluğu olmayan ve belki evli olmayan kadınları işe alabileceklerini anlatıyorlardı. Ev içi sorumluluklar kadınların seyahat etmesi açısından bir problem olarak algılanıyordu.

Benzer şekilde, bir erkek katılımcı, pis ve ağır iş gerektiren mekanlarda, alanlarda çalışmak istemediğini belirtti. Bu durum, erkek meslektaşları ve ilk amiri için bir mesele olmuştu:

“Ben sevmiyorum elim kirlensin, üstüm batsın. O muhabbetlere girmek istemiyorum. Hiç istemedim zaten ama bunu söyleyemek de zordur. Yani söylersin de, “ne biçim erkeksine” kadar gider. Bunun erkeklikle ilgisi yok, bir insan olarak pislği sevmiyorum. Ofisimde oturup, işimi yapayım. Bunu tercih ediyorum.” (Murat, Makine Mühendisi)



Toparlamak gerekirse, yazımın başında belirttiğim gibi, toplumsal cinsiyet temelli anlayış bizi iki kutuplu bir alana hapsediyor. Kadınlık ve erkekliklere toplumsal olarak yüklenen anlamlara hapsediliyoruz. Gülay'ın bahsettiği gibi, ya durumlara cinsiyetimizden bekleneni uydurmak zorunda kalıyoruz, ya da Murat'ın belirttiği gibi, toplumsal rolümüzün getirileri bizi aslında olmadığımız biri gibi görünmeye zorlayabiliyor.

Son olarak, bu kısa yazıda toplumsal cinsiyet ve mühendislik ilişkisini irdelemeye çalıştım. Toplumsal cinsiyete dair deneyimlerimiz, yalnız mühendisleri değil, ama öncelikle de tarihinde eril olagelmiş bu meslek grubunu ve çalışanlarını etkilemektedir. Bu yazıda anlatıları bulunan katılımcıların, okuyuculara, deneyimlerini bir kez de toplumsal cinsiyet gözüyle ele almalarını sağlamasını umarım.

Kaynakça:

Koerner, E. F. (2013). *Ferdinand de Saussure: Origin and development of his linguistic thought in western studies of language* (Vol. 7). Springer-Verlag.

Köse, A. H., & Öncü, A. (2000). “Kapitalizm, İnsanlık ve Mühendislik”, TMMOB Yayınları, Ankara.

Pehlivanlı-Kadayıfçı, E. (2015). *Dijitalleşen emek süreçlerinde mühendislik pratiğinin dönüşümü*.

Smith, A. E., & Dengiz, B. (2010). *Women in engineering in Turkey—a large scale quantitative and qualitative examination*. *European Journal of Engineering Education*, 35(1), 45-57.

Zengin-Arslan, B. (2002). *Women in engineering education in Turkey: Understanding the gendered distribution*. *International Journal of Engineering Education*, 18(4), 400-408.

FTMM¹ Alanlarında Görünmeyen Cinsiyet Mi?: Kız Çocukları ve Kadınlar Her Yerde!

Duygu ALTINOLUK² - Sosyolog

dygaltinoluk@gmail.com

Toplumsal cinsiyeti eğitim temelinde tartışmaya açmak, erkek egemen eğitim sistemi içerisinde bilimin cinsiyetlendirilmesini düşünmeyi de beraberinde getirirken, en temelde bilgiye sahip olanın sorgulanmasını da içermektedir. Henüz rahme düşüğümüz andan itibaren bizlere atanan cinsiyetimiz, toplumun bizden beklediği cinsiyet rollerini çerçeveleyerek, yaşamımız boyunca bizi şekillendirir. Bugün, toplumun her alanına sirayet eden ayrımcı, eşitsiz ve cinsiyetçi tutum bilgi ve bilim alanında da kendini göstermektedir. Cinsiyetleri dikotomik olarak bölen patriyarkal kapitalist sistem, bilim alanında kadınlara olmaları ve durmaları gereken yeri belirlemiş; böylece meslekleri dahi kız çocuklarının küçük yaşlarından itibaren cinsiyetli hale getirmiştir. Bu nedenle günümüzde şoförlükten mimara, mühendisten doktora, biyologtan kimyagere kadınların varlığını bilsek dahi görmekte zorlanıyoruz. Mesleki hayatlarımıza girerken bizden beklenen cinsiyet rol ve davranışları neticesinde “erkek” meslekleri olarak toplumda mit olarak yer eden alanlardan çekilmemiz beklenir.

Sylvia Walby (2016), tüm patriyarkal değerlerin özellikle sosyalizasyon³ sürecinde aktarıldığını savunur. Lise sonrası üniversiteye geçiş her ne kadar merkezi atamayla da olsa belirli meslekler erkeklerle özgü bir alan olarak çerçevesizdir. Öğretmenlik gibi ev hayatını sektöre uğratmayacak, çalışma saatleri açısından kadınlara uygun meslek kategorisi patriyarkal toplum tarafından aktarılır. Güç eşitsizliğine dayalı böyle

bir yapılanma da kadının tıpkı toplumda olduğu gibi akademideki ikincil konumunu yeniden üretmektedir. Kadın ve erkeğin sosyalizasyon aracı olarak karşılaştığı ilk aşama olan aileden okula, çalışma hayatından politikaya tüm toplumsal kurumların cinsiyetçi mekanizmayla kuşatılmış olması kadın üzerindeki hegemonik erkeklik baskısının yeniden üretilmesine de katkı sağlamaktadır.

Birleşmiş Milletler, kadınların ve kızların FTMM alanlarında eğitim ve araştırma faaliyetlerine katılımını teşvik etmek amacıyla 11 Şubat 2015'te “Bilimde Kadın ve Kız Çocukları Uluslararası Günü” olarak ilan eder. Tüm dünyada FTMM alanlarında dezavantajlı



bir grup olarak kızların ve kadınların dikkatini de çekerek bir farkındalık yaratması beklenir. 21. yüzyılın ilk çeyreğini geride bırakırken, kız ve oğlan çocuklarına büyüyünce ne olacaklarını sor-

duğumuzda alacağımız cevap kuvvetle muhtemel kız çocukları için öğretmen ya da doktor (hatta bazen anne bile olabilir bu cevap ki doktor cevabı dahi çoğunlukla çocuk doktoruna evrilebilir), oğlan çocukları için ise mühendis, doktor, pilot, polis, asker gibi pek çok meslek grubunu sayabilirler.

Patriyarkal kapitalist sistemin bir getirisi olarak bilimde kız çocukları ve kadınların arka plana atılmaları toplumsal bir gerçeklik olarak karşımıza çıkarken; Türkiye’de FTMM alanında istihdam edilen kadın oranı sadece %36. Yükseköğretim Kurumu’nun 2020 raporuna göre ise akademisyen kadınlar ise %45,13 gibi hemen hemen eşit bir oran olmasına rağmen

¹ İngilizce karşılığı Science, Technology, Engineering, Math olan STEM için Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik şeklinde kısaltma yapmanın Türkçe literatür için daha anlamlı ve katkı sağlayıcı olacağını düşünüyorum. Bu nedenle makale boyunca FTMM (okunuşu: FeTeMM) kavramını kullanacağım.

² Eğitim Sen Kilis İl Temsilciliği Kadın Sekreteri, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyoloji Bölümü öğretim elemanı, dygaltinoluk@gmail.com

³ Socialization: sosyalizasyon, toplumsallaşma. Bugün sosyoloji literatüründe bu kavram, toplumun değer, norm ve beklentileriyle o toplumun kültürünü benimsemeyi sağlayan süreci anlatmaktadır.

üst kadrolara çıkıldıkça bu oranda düşüş görülüyor. Her alanda olduğu gibi kadınlar, istihdam alanında ve yönetim kadrolarına sahip olma anlamında da ya "cam tavan"a ya da "sızdıran boru hattı"na maruz bırakılıyorlar. TESEV'in (2019) raporuna göre Zeynep Gülrü Göker'in yaptığı analiz oldukça çarpıcı bir analizi bize veriyor. Göker'e göre kadınların üst düzey karar alma mekanizmalarında geride olmalarının en büyük sebeplerinden biri az önce bahsini ettiğimiz cam tavanken, ataerkil normların kadınların rollerini çerçevelemesiyle birlikte FTMM alanlarına giriş yapmalarını engelleyen en temel unsurlardan biri de sızdıran boru hatlarıdır. Bilim alanlarında erkeklerin yetenek ve gücünü biyolojik bazı temellere bağlar-ken kadının kamusal bilim alanlarının dışındaki özel alanlarında da cinsiyet rol ve beklentilerine dair gerçekleştirmeleri gereken pek çok rol ve sorumluluk kendilerine yüklenir. Böylece bilgiden bilime uzanan ve kadın hareketinin büyük mücadele sonucu elde ettiği özel alandan kamusal alana giden yolda cinsiyetlendirilmiş alanlar ve meslekler karşımıza engel olarak dikilirler.

2013-19 yılları arasında FTMM alanına lisans düzeyinde yerleşen kadın-erkek öğrenci sayılarını ve aradaki farkları araştıran bir çalışma olarak Özge Özkurt ve İlker Yakın'ın (2020) makalesi karşımıza çıkıyor. Bize FTMM alanlarından lisans düzeyine mühendislik-teknoloji ve bilgisayar-matematik alanlarının 6 yıl bazında karşılaştırmalı bir analizini sunuyorlar. Ele aldıkları makaleye göre ise alan seçimlerindeki kadın-erkek arasındaki fark ne yazık ki oldukça fazla. Medikal-Sağlık alanları dışında kalan tüm FTMM alanlarında erkeklerin sayısı kadınların sayısını geçmiş ve aradaki makasın kapanması için ise teşvik etmekten ve farkındalıktan da ziyade hem sosyalizasyon sürecinde kız çocuklarının bu alanlardaki "yapabilme gücü ve potansiyelleri"ni ortaya çıkar-malarını sağlayacak güçlü bir eğitim müfredatı gerekmektedir. Oysa bizler biliyoruz ki Millî Eğitim Bakanlığı 2019 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı müfredatı sonlandırmış (Taş ve Bozkurt, 2020) ve akabinde de YÖK, üniversitelerdeki toplumsal cinsiyet derslerini zorunlu ders olarak okutulmaması için çıkarmıştır. Her ne kadar bugün seçmeli ders olarak toplumsal cinsiyet dersini üniversitelerde veriyor olsak dahi, biliyoruz ki toplumsal cinsiyete dair olan dersleri müfredatlara sokmakta bürokratik pek çok engelle karşılaşıyoruz. Ancak hangi engelle karşılaşırsak karşılaşırsak, çok daha fazlasına karşı gelecek ve yenecek gücümüz olduğunu biliyoruz. Bu nedenle kız çocuklarının ve kadınların cesaretlendirilmesinden ziyade bu alanlara girişlerine engel olan patriyarkal

kapitalizmin düzenlediği toplumsal norm ve değerleri yıkmakta fayda var. Artık "hanım hanımcık" bir kız çocuğu olmasını öğütlemekten daha fazlası gerekiyor, "dünyayı değiştirebilirsin" gibi içinde var olan cesaretin çıkmasında onlarla dayanışmak; kız çocuklarının bilim alanındaki görünmezliğinden öte, onları engelleyen unsurların farkında olup o kanalların açılmasını sağlamakla yükümlüyük. Mücadelemiz kız çocuklarının ve kadınların FTMM dahil tüm alanlarda var olduklarını ve olmaya da devam ettiklerini sıklıkla feminist yöntemle anlatıp eril tarih ve bilimi yapısökümüne uğratmakla devam etmeli.

Başta FTMM olmak üzere, bilimin her alanında kadınlar ve hatta BAYANLAR(!) fırsat eşitliğine sahip olmalıdır. Kimsenin eşi, kızı, çocuğu, partneri olmadan kendi öz varlığımızla her yerdeyiz ve olmaya da devam edeceğiz.

O yüzden hemen şimdi yüksek sesle söylüyoruz: YAPABİLİRİZ! YAPIYORUZ! YAPACAĞIZ!

Söyleyecek sözümüz, değiştirecek gücümüz var!

Kaynaklar

- Özkurt, Özge ve Yakın, İlker. (2020). 2013-2019 yılları arasında Türkiye'deki üniversitelerin stem alanlarındaki kayıtlı öğrenci sayılarının cinsiyet bağlamında karşılaştırılması. *Euroasia Journal of Social Sciences and Humanities*, 7 (3), 68-85.
- Taş, Bilge ve Bozkurt, Ekin. (2020). Türkiye'de stem alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri araştırma ve izleme raporu. <https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2020/09/stem.pdf>
- Walby, Sylvia. (2016). *Patriyarka kuramı*. İstanbul: Dipnot Yayınları.
- https://www.tesev.org.tr/wpcontent/uploads/rapor_Akademide_Kadinlar_ve_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Gulru_Goker.pdf



ELİNİN HAMURUYLA

Banu GÜMÜŞ - Elektrik-Elektronik Mühendisi

bgumus@sbgelektrik.com.tr

Türkiye'de kadın olmak bile başlı başına zorken, kadın mühendis olmanın acı tatlı deneyimlerini sizlerle paylaşmak istedim. Malum 8 Mart Kadınlar günü. Sadece ülkemizde değil dünyanın birçok ülkesinde hâlâ kadın erkek ayrımcılığı olduğu maalesef yadsınamaz bir gerçek. Ben bu konuyu çok fazla ajite etmeden, daha çok güzel anılarımı anlatmaya ve tecrübelerimi aktarmaya çalışacağım bu yazımda. Bunların dışında da kadının iş hayatında Türkiye şartlarındaki varoluş sayılarına biraz istatistiksel olarak göz atacağız hep birlikte.

Biz kendi meslek alanımıza dönecek olursak, mühendislik problem çözme, makine ve ekipmanlarla çalışmaya yatkın olmayı gerektirdiğinden erkeklere daha uygun görülüyor. Kadınların mühendisliği seçmesi ise matematikte ısrar etmeleri, onları destekleyen bir ailenin varlığı ya da rol model olarak görebilecekleri birileri varsa mümkün oluyor.

Kadın mühendisin serüveni daha üniversite yıllarında başlar, kız erkek karışımı lise-lerden gelen mühendis adayı sınıfına ilk adımını attığında sınıftaki azınlığa tabi olduğunu fark eder. Bu durumun dezavantajları evet vardır ama çok avantajları da vardır.

Bizim toplumumuzda maalesef kadınların pozitif bilimlerden daha çok sosyal bilimlere, duygusal ve kırılabilir yapıları nedeniyle uygun olduklarına dair bir ön yargı vardır. Bu ön yargı tüm üniversite hayatınız boyunca sizi, hem öğretim üyelerinize, hem arkadaşlarınıza, hem yakın çevrenize kendinizi sürekli olarak ispatlamak zorunda bırakır. Siz inkâr etseniz de bırakır. Örneğin, ben daha temel mühendislik dersleri dışında hiç branş dersi görmediğim okulun ilk yılının yaz tatilinde, babamın ricasıyla koca VHS videoyu söküp, güya tamir etmiştim. Babam benimle gurur duysun, onun tabiriyle erkek işi olan mesleğimi iyi yapacağıma kanaat getirsin istemişim.

Üniversite bittiğindeyse bu kez iş arama serüveni başlar," tabi bizim mezun olduğumuz yıllarda, sayfalarca iş ilanı olan özel gazete ekleri vardı". Şu an bu anlattıklarım gerçek gibi görünmeyebilir fakat birçok büyük firmanın ilanları içerisinden kendinize en uygun, kariyer planınıza en çok hizmet edeni seçmek tek derdinizdi. Fakat o gün bile ilanlarda küçük bir ayrıntı dikkati hemen çekerdii. İlanların hemen hepsinde "askerliğini yapmış" erkek adaylar aranılıyordu, kadın adaylar için ise daha çok satış mühendisi kategorisinde ilanlar vardı. Yani diğer nitelikleriniz uygun olsa bile en çok cinsiyet engeli karşınıza çıkıyordu. Düşünsenize, hâlâ bu çağda bile madenlerde kadın çalıştırmanın uğursuzluk getirdiği inancı var. Vay maden mühendisi olan kadın arkadaşlarımızın haline.



Dolayısıyla, belki birçok meslektaş arkadaşım, o günlerde satış mühendisliği, pazarlama, kamuda memuriyet gibi konularda çalışmaya başlayarak ofis ortamlarını tercih ettiler. Fakat benim gözüm daha farklı yerlerdeydi, erkek egemenliğinin en katı haliyle hüküm sürdüğü şantiye ortamında.. Karşılaşacağımı düşündüğüm zorluklar, karşılaştıklarımın yanında hiçti.

Öncelikle, hem genç hem mühendis hele hele de kadınsanız, sürekli ve hiç bitip tükenmeyen bir soru sual test ortamına tabi tutulursunuz şantiyelerde. Özellikle işinde deneyimli ustalar, eğer biraz da mühendislerden hoşlanmıyorlarsa, sizi hep bilmediğiniz yerden yakalamaya çalışırlar. Ama bunun en güzel yanı, küçük düşmemek için kendinizi sürekli bir öğrenme çabası içinde bulmanızdır. Bilmediğiniz konuda "şu anda hatırlayamadım, bir projeye bakıp söyleyeyim" klişesi çok hayat kurtarıcıdır. Siz yaptığınız işe daha çok hâkim olmaya, giderek her konuda daha çok deneyim sahibi olmaya başladığınızda, size olan her türlü ilgi de giderek yerini saygıya bırakır. Şantiyede çalışmak gerçekten daha önce neye benzediğini bilmediğiniz birçok ekipmanın, gerçek boyutlarını, nasıl çalıştığını öğretir.

Şantiyede çalışmak, insanlarla iletişimi, ekipleri yönetmeyi, doğru zamanlamayı ve sabırlı olmayı öğretir. Azınlıkta olduğunuz her yerde olduğu gibi, ister istemez şantiyelerde de oldukça dikkat çekersiniz ama bir süre sonra bu da alışıldık bir durum haline gelir. Aşırı makyajı, abartılı saç modellerini, topuklu ayakkabıları sevmez ve kaldırmaz şantiye ortamı. Eğer bunları seviyorsanız daha da çok zorlanırsınız. Kadın her gittiği yere düzen intizam götürdüğü gibi, şantiyelere de götürür. Konuşma ağzından, yemekhane düzenine kadar birçok konuda eğer iyi yöneticilerle çalışıyorsanız ister istemez daha insani şartlar oluşur. Fakat en profesyonelce yönetilen, kalabalık şantiyelerde dahi kadın erkek oranı eşitlikten oldukça uzaktır.

Maalesef ki bu durum sadece şantiye ortamına has değil, iş hayatının geneline yansımaktadır ülkemizde, Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2020 yılı İstatistiklerle Kadın verilerine göre, Türkiye'de nüfusun %49,9'unu kadınlar oluşturmaktadır. 2019 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup bu oran kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 olarak verilmiş. Kadınların iki katından daha fazla. Görüldüğü gibi Türkiye'de kadın istihdamı çok düşük bir seviyede. Ancak kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülüyor. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %15,2, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı %27,2, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %33,6, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne

ne katılım oranı %41,4 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,3'dir.

Bu durum da üniversite mezunu kadınların işsizlik oranının lise altı eğitime sahip kadınlardan çok daha fazla olmasını getiriyor. Türkiye İş Kurumu'nun (İŞKUR) İşgücü Piyasası Araştırması'na göre kuruma kayıtlı her dört işsizden birisi beyaz yakalıdır. TÜİK verilerine göre üniversite mezunu kadınlar arasında işsizlik %21,1'e yükselmiş durumda. Oysa erkeklerde bu oran %8,8 olarak gerçekleşmiş. Diğer taraftan üniversite mezunu kadınlar arasındaki işsizlik de artış gösteriyor. İki yıl önce %16 iken iki yılda 5 puan birden artmış. Eğitim seviyesi daha düşük kadınların işe girme umudunun ya da imkânının yokluğu, işgücü içerisinde yer almalarını engelliyor. Dolayısıyla da herhangi bir işte çalışmak isteyenlerle iş bulabilenlerin sayısı arasındaki makas, üniversite mezunu çalışmak isteyen ama iş bulamayan kadınların sayısı arasındaki makastan daha dar oluyor. Bu nedenle de üniversiteli kadın işsizliği yüksek.

Sonuç olarak tüm gelişmiş toplumlarda kadın erkek ayrımcılığı yapmadan, hayatın her alanında kadının olması gerektiğine inanıyorum. Kadınlar istedikleri takdirde, hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da kendilerine yer açabilirler, yeter ki azim ve inatla yaptıkları işe tüm güçleriyle sarılsınlar. Tüm kadınların, çalışan kadınların ve meslektaşlarımızın Kadınlar gününü kutlarım.



KADIN MÜHENDİSLER

Ayşe YAŞAR - Elektrik-Elektronik Mühendisi

ayseyasar213@gmail.com

Asırlardan beri kadınlar, cinsiyet eşitsizliğin temelinde eğitimden mahrum bırakılmıştır. Yaşadığımız çağda da kadınlar birçok ayrımcılığa karşı mücadele vermektedir. Bu zorlu mücadelede nispeten diğer disiplinlerden daha sert bir mücadele vermek zorunda kalanlar ise mühendislik gibi teknik alanlarda çalışan kadınlardır.

Bilim ve teknik alanında yapılan çalışmalarını ele aldığımızda, başta yönetimler olmak üzere ataerkil egemen sistemler kadınların çalışmalarını engellemiş hatta bilim için yaptıkları çalışmalardan dolayı onları büyücü, cadı ilan etmişlerdir.

Oysaki bugün insanlığın kullandığı teknolojilerin çoğunun mimarı kadınlardır.

Matematikçi, astronom ve felsefeci Hypatia'nın öyküsünü hepimiz biliriz. İyi bir eğitim alan Hypatia, Kepler'den 1200 yıl önce dünyanın güneş etrafında elips çizerek döndüğünü bulmuştur. Hypatia'nın özelinde bilim ve teknikte uğraşan kadınları düşündüğümüzde, kadınların eğitimden yoksun bırakılmaları nedeniyle bugün dünyanın olması gereken yerden çok geride olduğunu söyleyebiliriz.

Özellikle mühendislik disiplinine hâkim olan ataerkil düzen, kadınların bu alanda çalışmalar yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum tamamen toplumda var olan fiilde ve dilde cinsiyetçilik kavramıyla doğrudan alakalıdır. Kadının fiziksel özellikleri düşünülerek 'Mühendislik kadınlara göre değil' gibi cümlelerin kullanılması, toplumun mühendislik disiplinini yanlış bildiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Çünkü mühendislik, kol gücü ya da herhangi bir fiziksel güç gerektiren çalışmalardan oluşmamaktadır. Mühendislik zekâ ve yetenek ile sonuçlanan bir dizi çalışmalardan meydana gelmektedir. O halde kadın mühendisler ile ilgili dilde var olan cinsiyetçi yaklaşımı mühendisliğin tanımı ve çalışma şekli ile basit şekilde çürütebiliriz.

Kadın Mühendislere Acilen Alan Açılmalı

Mühendislik disiplinini tercih eden kadınlar, henüz üniversite sıralarında ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Mühendislik dallarında eğitim veren kurumlarda kadın eğitimci ve öğrenci sayısı her zaman en düşük paya sahiptir. Bunun en temel nedeni yine toplumun kadınlara kadınların izni olmadan yüklediği anlamlar ve durumlardan kaynaklanmaktadır.

Hepimiz biliyoruz ki ataerkil sistem, sistemli bir şekilde kadının iş gücünü ve emeğini yok etmeye yönelik işlemektedir. Mobbinge uğrayan kadınlardan ya da genel olarak böyle durumlar yaşayan kişilerden hemen kanıt istenmesi toplumda mobbingin henüz kabul görmediğinin kanıtıdır.

Mühendisliğin bir erkek mesleği olarak görülmesi henüz eğitim-öğretim sıralarında kadın mühendis oranını düşürmektedir. Haliyle daha fakülte sıralarında sayısı az olan kadın öğrenciler sonraki kadın mühendis istatistiklerinde büyük makaslar olacağına habercisi olmaktadır.

TMMOB'un her sene açıkladığı üye sayısını ele aldığımızda kadın üye sayısı ve erkek üye sayısı arasında yüzdelik oranı hayret verici sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Sadece 2020 verilerine göre TMMOB'ye üye 598.437 mühendis, mimar ve şehir plancı kadın üye sayısı %23,22 iken erkek üye sayısı %76,78'dir. İş hayatına katılmayan ve Odaların üyesi

olmayan kadın mühendis sayılarını düşündüğümüzde bu makasın daha fazla açılacağı aşikâr bir durum. Bu makası kapatmanın en basit yolu ise kadınları mühendislik eğitimine teşvik etmek ve istihdam alanlarında kadınlara yer açmaktan geçmektedir.

İş Arama Süreci

Mühendislik alanında tercih yapan kadınların hiç şüphesiz en zorlandıkları konulardan biri de iş arama süreçleridir. Bu süreçlerde de cinsiyetçi yaklaşımlar kadın mühendislerin peşini bırakmamakta. Özellikle şantiye, fabrika, maden gibi alanlarda kadın mühendislerin tercih edilmemesi, firmaların bu alanları kadın mühendislerin varlığını düşünerek dizayn etmemeleri, bu tür sektörlerde kadın mühendislerin görmezden gelindiğini kanıtlamaktadır.

İçinde bulunduğumuz ekonomik sorunlar hâlihazırda mühendislerin iş bulmasını zorlaştırırken kadın mühendislerin sektörde yer edinmesine engel olan yaklaşımlar kadın mühendis işsizlik oranını doğrudan etkilemektedir. Kadın mühendislerin işsizlik oranları ele alındığında cinsiyet eşitsizliğinin doğrudan sebep olduğu bir işsizlik oranının varlığını da göz önünde bulundurmak zorundayız.

İş arama süreçlerinde birçok kadın mühendis mesleklerinden uzaklaştırılmaya çalışılarak onlara bir rol biçilmekte. Özellikle masa başı ve ofis işlerinin kadınlara uygun görülmesi kadınların sahada çalışamayacağı kanısı bir tür zırvalıktan başka bir şey değildir. Çünkü biz kadın mühendisler kendi rollerimizi her alanda yazabilecek yeteneğe ve güce sahibiz. Bugün dünyanın bütün toplumlarında kadınlar kendi yazmadıkları ve yaratmadıkları rollere şiddetle karşı çıkmakta ve tarihsel süreç boyunca kadınlara biçilen her türlü cinsiyetçi algıyı değiştirme yolunda emin adımlarla yürümektedir.

Kadın Mühendisler ve Mobbing

Mühendis kadınlar için adeta bir baş belası olan diğer durum ise iş hayatları boyunca çeşitli şekillerde uğradıkları mobbinglerdir. Özellikle birçok kadın mühendis çalıştığı iş yerinde iş arkadaşlarından ya da üstlerinden yaşadıkları mobbinglerden dolayı çalışmalarını sağlıklı bir şekilde yürütememekte. Yaşanılan psikolojik baskı ise bunun cabası. Kadın mühendisler genelde yeteneklerinin altında ve uzmanlık alanına girmeyen görevler verilirken mesleki bilgisi ve tecrübesi küçümsenerek bir tür yıldırma politikası izlenmektedir. Bu politikalar kadınların özgüvenlerini kırmakla beraber iş hayatlarını neredeyse bir ömür boyu olumsuz etkileyecek boyuta çıkmaktadır.

Hepimiz biliyoruz ki ataerkil sistem, sistemli bir şekilde kadının iş gücünü ve emeğini yok etmeye yönelik işlemektedir. Mobbinge uğrayan kadınlardan ya da genel olarak böyle durumlar yaşayan kişilerden hemen kanıt istenmesi toplumda mobbingin henüz kabul görmediğinin kanıtıdır. Oysa mobbing kanıtlanması zor bir durumdur.

Tamamen insanların psikolojik durumlarına saldıran davranışlarda bulunan kişiler, yaptıklarını çoğunlukla inkâr ederek veya başka sebeplere bağlayarak işin içinden sıyrılabilirler. Mobbing her ne kadar bugün hukuki bir suç olsa da bu durum çoğunlukla mobbinge uğrayan kişilerin

aleyhine sonuçlanmakta ve bunun en büyük nedeni ise mobbingin üstler tarafından yapılmış olması ya da bazı istisnalar dışında mobbing uygulayan kişilerin işverenler ile herhangi bir akrabalıklarının bulunmasından kaynaklanmaktadır. Kadınlar üzerinde kurulan bu baskılar en nihayetinde istifa ile sonuçlanmaktadır.

Şüphesiz mobbingi en fazla yaşayan kadınlar, mühendislik meslek grubunda bulunmaktadır. Bu meslek grubunun sadece erkeklere hasmış gibi görülmesi ile kadınların doğal olarak mobbing yaşamasına sebep olmaktadır. Ne yazık ki kadın mühendisler doğrudan kişiler tarafından uğradıkları bu zorbalıkların yanında bir yandan da toplumun dayattığı bir tür doğal mobbing diyeceğimiz zorbalıklarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Tarih bize gösteriyor ki kadınlara bir dayanak verildiğinde dünyayı yerinden oynatacak güce ve zekâyâ sahipken ataerkil sistem onları yeteneklerini ispatlamaya zorluyor. Aynı mühendislik eğitimini alan bir kadın ve erkeğin sektörde eşit olmaması çözülmesi gereken büyük bir problem teşkil etmektedir ve çözülmesi elzemdir.

Dünyada evrenselleşen sorunların başında kadınların toplumda, iş hayatında ve evde yaşadığı fiziksel ve psikolojik şiddet gelmektedir. Durumun evrensel olması kadınların ortak bir noktada buluşup evrensel bir mücadele vermesini de kaçınılmaz kılmaktadır. Artık dünyadaki tüm kadınlar uğradıkları şiddetin ve cinsiyet ayrımcılığının farkında ve yüz yıllardır hatta binlerce yıldır aslında bize yani kadınlara, kadınlarla ilgili anlatılan hikâyelerin aslında kadınların değil ege-men sistemlerin hikâyeleri olduğu çok iyi bilinmektedir. Bu hikâyelerde anlatılan kadının, bugün kadınların olmak istedikleri yerde olan kadınları anlatmadığının farkındayız. Bu nedenle kadınların hikâyelerini artık kadınlar yazıyor ve yazmaya devam edecek.



KADIN MÜHENDİSLER NELERİ GÖRMEK İSTEMİYOR ?

Gizem YÜRÜMEZ - Elektrik-Elektronik Mühendisi

yurumezgizem3@gmail.com

Bizler bu güne kadar, makalelerde, araştırmalarda, dergilerde, söyleşilerde kadın hak ve özgürlüklerini tartışırken, ne olsun, nasıl olsun, ne istiyoruz bunları paylaştık. Bugün sizlerle neler olsun istemiyoruz, hayatın, doğanın gerçekliğine aykırı neler yaşıyoruz, neler son bulsun istiyoruz, bunları tartışmak istedik. Evet kıssadan hisse biz NE OLSUN İSTEMİYORUZ?

MESLEKTE CİNSİYET AYRIŞTIRMASINI İSTEMİYORUZ!

Meslekte cinsiyet ayrıştırması demek gözünüzün önüne gelen figürle ilgilidir. Sekreter, yönetici, mühendis, hastabakıcı, hemşire, doktor dendiğinde cinsiyetçi bir yaklaşım sergiliyorsanız orada bir durmalı ve bunun için de erkek hemşire ile kadın doktora gidip acilen tedavi olmanız gerekmektedir.

Eğer bir mühendisten bahsederken, kafanızdaki/kafalardaki kalıba uymuyor diye başına kadını ekleme ihtiyacı hissediyorsanız; "Kadından mühendis olmaz.", "Kadın avukat olamaz." söylemlerinin tuzağına düşüyorsanız zihninizin hurafelerden temizlenmesi gerekmektedir.

Bilinmelidir ve anlaşılmalıdır ki mesleklerin ve yaşamların cinsiyeti yoktur. Kadın işi, erkek işi yoktur. Ancak ve ancak bireylerin cinsiyetlere biçtiği roller ve toplumsal sınırlar vardır ki, onlar da yıkılmak zorundadır. Türkiye'de erkek işi olarak kanıksanan otobüs şoförlüğü de dâhil mühendisliğe kadar uzanan tüm meslekler elbette ki kadınlar tarafından gerçekleştirilebilmektedir.

SAHALARDA VEYA İŞYERLERİNİN ORTAK ALANLARINDA KADINLARI AŞAĞILAYAN ŞAKA -KÜFÜR-İMA SÖYLEMLERİNİ DUYMAK İSTEMİYORUZ!

Mühendislik meslek grubunda erkek sayısının fazla olmasının bir sonucu da cinsiyetçi küfürler ve kadın bedeni üzerinden yapılan şaka ve imalardır. Ancak biz kadın mühendisler, saha ve işyerlerimizde cinsiyetçi ve kadını aşağılayan söylemler duymak istemiyoruz!

Üstelik bu söylemlerden rahatsızlığımızı belirttiğimizde garipten olmamız da kişilerin erkek değil öncelikle insanlık nazarında insana saygıyı öğrenmeleri gerektiğini göstermektedir.

İŞYERLERİMİZDE EŞİT SORUMLULUK İSTİYORUZ!

Mühendislik faaliyeti, fiziksel değil, zihinsel bir iştir ve bunun cinsiyet ayrımcılığı yapılmasını gerektiren bir durum söz konusu değildir. Gerekli olan tek etken zihin gücüdür. Sahada, tasarımda, donanımda, üretimde ya da başka birimde kendini geliştirmiş bir mühendis oraya uygundur ve bu sorumluluk verilmelidir. Bizim mühendisliğimiz satın almayla sınırlı değildir.



İşlerin zorluğu fiziksel değildir, kadınların üstlerinden bakıp ve mobbingi kadına sonuna kadar hissettiren "Bakalım kadın mühendis yapabilecek mi bu işi?" diye bilinçli/bilinçsiz baskı kuran anlayışla mücadeledir zor olan. Zaten mühendislerin çoğu fiziksel zorluk, dayanıklılık gerektiren işlerle uğraşmazlar, onların işi beyinlidir, zihinlidir. Ne yazık ki kadın mühendisler her iş alanı ve sektörde olduğu gibi burada da bir ön yargıyla karşılaşır ve üstlerinin kalıplaşmış düşüncelerini kırana kadar fazladan gayret sarf etmek zorunda bırakılmaktadırlar.

MEDENİ DURUMUMUZUN, ANNELİK PLANLARIMIZIN İŞE ALIM SÜRECİNDE BELİRLEYİCİ OLMASINI İSTEMİYORUZ!

Mülakatlarda özellikle en çok rastladığımız sorulardan bir kaç; "Evli misin? , Evlenmeyi düşünüyor musun?", "Çocuğun var mı?", "Çocuk düşünüyor musun?", "E sen hamilelik izni de istersin o zaman?"

Tüm bu sorular, özel hayata ilişkin sorulardır ve gerçekten de bizlerin özel hayatı sizi neden ilgilendiriyor? Sahiden niçin hem evli olup hem sahada çalışamayalım? Neden erkek mühendisler sorulmayan sorular biz kadın mühendisler soruluyor?

Bunun cevabı ise yine ataerkil zihniyetin daha doğar doğmaz çocuklara biçtiği toplumsal cinsiyet rolleri. Çünkü doğumumuzdan itibaren bizlere aşılman kadın çocuk bakar, evdeki işlerin sorumluluğu her zaman kadındadır ve eğer evlenirse ve hele bir de çocuğu olursa sorumluluk öyle bir artacaktır ki kadın işyerindeki işini yapmaz hale gelir. Bu da işverene gelir kaybettirir. Maalesef bu zihniyette insanlar oldukça kadının sorumluluğu bitmeyecek ama meslek eğitimini almış, kendini bu konuda geliştirmiş insanın işini yapmasına engel olmayacaktır. Umutumuz odur ki kadının evlendiğinde yahut doğum yaptığında kariyer yapamayacağını düşünen ataerkil zihinler bir gün muhakkak tükenecektir.

AYNI İŞİ YAPAN ERKEK MESLEKTAŞIMDAN DÜŞÜK ÜCRETLE ÇALIŞMAK İSTEMİYORUZ! EŞİT İŞE EŞİT ÜCRET İSTİYORUZ!

Bildiğiniz gibi mühendislik meslek grubunda eşit işe eşit ücret kavramı hala oturabilmiş değildir. Cinsiyet ayrımcılığı hâlâ devam etmektedir. Aynı işi yapmamıza rağmen erkekler-

den az ücret almak kadınlar olarak ne yazık ki hala problemlerimizin arasındadır. Bu gibi eşit işe az ücret durumunu yaşamak istemiyoruz.

CİNSEL TACİZ VE PSİKOLOJİK, EKONOMİK, FİZİKSEL ŞİDDETE MARUZ KALMAK İSTEMİYORUZ!

Erkek meslektaşlarımıza soruyoruz; Hanginiz iş ortamında bir kadın tarafından şiddete, tacize maruz kaldınız? Hanginiz günlerini korku dolu geçirdi ya da tacize karşılık vermediği için işten atılma korkusu yaşadı? Kim bilir kaç kadın evine ekmek götürmek için, işsiz kalmamak için boyun eğdi bu şiddete, kaç kadın kendini suçladı ve sessiz kaldı?

Niçin kadınlar öldürmüyor, dövüyor, dokunmuyor, taciz etmiyor da hep niçin erkeklerden görüyoruz bunları sahalarda, işyerlerinde. Niçin kadınlar sahada korkuyla çalışıyor, hiç düşündünüz mü? Umarız ki, biraz düşündürmüşüzdür sizleri.

Biz kadın mühendisler; kimseden korkmadan, çekinmeden mesleğimizi, görevimizi yerine getirmek istiyoruz. İş ararken, iş görüşmeleri yaparken biri rahatsız eder mi diye değil de kim bize bir şey katabilir, mesleğimizi daha iyi yerine getirebilmek için kimle dayanışma içerisinde bulunabiliriz diye düşünmek istiyoruz.

Ve her ne olursa olsun hiçbir baskı, şiddet biz kadınları yıldıramayacak! Mücadelemiz ve inancımız büyük yerek devam ediyor.



VERİ Bilimi Sektöründe KADIN Olmak

Dr. Ezgi DEMİR - Matematik Mühendisi

edemir@pirreis.edu.tr

Veri bilimi sektörü, son yıllarda popüler bir şekilde gelişmektedir. Veri bilimci, yapay zekâ mühendisi gibi unvanlar ortaya çıkmalı çok kısa bir zaman oldu. Bu alanın bu kadar çok tercih edilmesinin sebebi mevcut teknolojik gelişmelerin, şirketlerin, yazılımların, uygulamaların kullanımının artmasıyla artan veriler olduğu göze çarpmaktadır. Veri bilimi özünde birden fazla meslek grubunu da barındırmaktadır. Veri analisti, büyük veri analisti, büyük veri mühendisi vb. gibi şekilde sıralanabilir.

Veri analistleri, karmaşık ve belli bir kalıba sokulamamış verilerden anlamlı ve işe yarar ilişkiler ortaya çıkarmaya çalışan insanlar olarak tanımlanmaktadır. Bu açıklama esasında bu kadar basit değildir. Çünkü bu tarz pozisyonlarda işletme yöneticileri dahi çoğu zaman tam olarak bu kadar büyük verinin nasıl kullanılabileceği, ne işe yarayabileceğini bilmemektedirler. Güzel olan tarafı ise, gelişen bilgi teknolojileri ortamında verilerin artacağı, veri bilimci, veri analisti, uzman veri analisti gibi pozisyon ve departmanların artacağı, istihdam şansının yükselleceğidir.

Disiplinler arası bir alan olan veri bilimi alanı, yüksek miktardaki veriyi analiz edebilmek için farklı kaynaklardan gelen verileri birleştirebilmesi, departmanların ve süreçlerin ihtiyaçlarını iyi tanımlayabilmesi ve en sonunda çeşitli görselleştirme araçlarıyla bunu karşı tarafa ifade edebilmeyi gerektirmektedir. Veri bilimi alanı çok yönlü bakabilmeyi, birden fazla konuda bilgi sahibi olmayı gerektirir. Verilerin toplanması aşamasında veri tabanı bilgisi, işleme sürecine hazırlık ve istenmeyen verilerin ayıklanması işleminde istatistik, matematik bilgisi ve çalışan kişinin ilgi

duyduğu bir programlama dilinde verileri işleyebilmesi gerekmektedir. Bu yolda her zaman her şey maalesef güllük gülistanlık değildir. Temiz veri seti ile çalışmak neredeyse imkânsıza yakındır. Veride kirliliği temizleyebilmek, analitik düşünme becerisi ortaya koyabilmek, aynı zamanda yapılan iş ve süreçlerde pratik olmayı gerektirmektedir. Aynı zamanda çoğu veri bilimci çalıştığı iş yerinin sektörüne göre gelen veriyi değerlendirse de eldeki verileri yorumlayabilecek alan bilgisine sahip olmakta bir o kadar önemlidir. Alan bilgisine sahip bulunduğu taktirde, verideki aykırı değerleri, anomali yaratan durumları

öngörebilmek bir o kadar kolay olacaktır. Tabi ki her alan ve süreci her aşamada öğrenebilmek mümkün değildir ama hiçbir şey de imkânsız değildir. İçerisinde yer alınan projelerin hepsi bu gelişimin sağlanması için çok önemli bir fırsattır. Alan bilgisinin artırılması konusunda özellikle Ar-ge çalışmaları yapan yerlerde çalışabilmek her bir projede ilgili alana göre üretilecek ürün noktasında bilgi sahibi olmayı sağlamaktadır (ürün sadece kullanılacak bir aygıt gibi düşünülmemelidir var olan probleme çözüm getiren her şey bir üründür). Her sektörde

olduğu gibi veri bilimi alanında literatürde yer alan son algoritmaları takip edebilmek ve sürekli gelişime açık olmak son derece önemlidir.

Yazılım sektörünün aksine veri bilimi alanında çalışan çok sayıda kadın meslektaşlarımız bulunmaktadır. Ama bu oran ne yazık ki hâlâ istenen düzeyde değildir. Kadınlar kariyer nüfusunun yaklaşık yüzde 15'ini oluşturmaktadır. Önde gelen teknoloji şirketlerinde ise yöneticilik pozisyonlarında kadın oranı



sadece yüzde 18'dir. Bu rakamların artırılması ve teknolojik düzeyde cinsiyet eşitliğini sağlamak bizim ellerimizdedir. Veri bilimi için detaylı kısmı, analitik düşünme becerisi, olaylara çok yönlü bakabilme, çevresini toparlama, ihtiyaca yönelik sonuçları ortaya çıkarabilme ve yönetsel anlamda kadının doğasını yansıtmaktadır. Doğası gereği kadın olmak, çoğu zaman hayata karşı toparlamayı, olayları analiz etmeyi ve sorunlara çözüm bulmayı gerektirmektedir. İşin özünde veri bilimci de, tıpkı bir evin yönetimini, idare edilmesini sağlayan bir kadın, bir anne gibidir. Evin mutfağını, oturma odasını ve diğer odalarını bir

şirketin departmanı gibi düşündüğünüzde dağınık halde bulunan birçok nesneyi evin doğru noktasına yerleştirebilmek, düzeni sağlayabilmek, pandemi sürecinde pek mümkün olmasa dahi gelebilecek potansiyel misafirlere karşı evin görseliğini ve düzeni sağlayabilmek bir veri bilimcidir. Nasıl evimizi temizlemek, toplamak için çeşitli makineler ve araçlar kullanıyor isek, veri biliminde po-

püler olarak kullanılan Python, R, Sql gibi programlar da bir araçtır. Bazen olur ya bir kimse bir diğerinin yaptığı işi beğenmeyebilir, yeterince temiz bulmayabilir ya da yöntemini doğru bulmayabilir. Çünkü her yiğidin yoğurt yiyişi farklıdır. Veri bilimcilerin analiz yaparken de aslında değişkenlerin sonuca etkisini ölçmesi önce hangi değişkenden başlayacağına karar verebilmesi bu durumu açıklar niteliktedir. Hayatta bazı durumlar diğer durumları etkiler ve hedeflerimize, erişmek istediğimiz noktalara gerçek etkisini görebilmemizi zorlaştırır. Bu durum veri biliminde tıpkı çoklu doğrusallık sorunu gibi düşünülebilir. Bu yaygın problemi çözmek gerekmektedir. Kalabalık ailelerde yaşayanların çok iyi bildiği bir durum vardır ki herkes her yemeği sevmeyebilir. Bu durumda yemek yapmanın işi gerçekten zordur. Herkese hitap edebilmek oldukça zordur. Genelde ya herkesin genel olarak sevdiği bir yemek yapabilirsiniz ya da vaktiniz var ise 3-4 çeşit yemek yapıp kişiye özgü yemek yapmayı tercih edebilirsiniz. Veri bilimci de tıpkı burada müşteri memnuniyeti, genel karlılık, maliyet optimizasyonu gibi şirketin her departmanına hizmet edebilecek analiz yapmayı ya da istenen tarihe göre



her departmana özgü analiz yaparak bilgi sunmayı amaçlayan kişidir. Hemen aklınıza şu gelebilir: ya dışardan sipariş vermek istersek... İşte bu noktada her ne kadar bazen kendi algoritmalarınızı kullanmak, oluşturmak yerine hazır kodları kullansanız bile o yemeği siz hazırlıyorsunuz dolayısıyla emek vermeniz gerekmektedir. Her zaman hayatta her şeye yetişemeyebiliriz. Bir şeye yetişmek için aynı anda hem evi toplar hem de ufak ufak yemek için malzemeleri hazırlamaya çalışır gibi veri bilimci de topladığı verileri ön bir analiz yapmak ister. Bazen misafirimiz gelecektir ve hazırlık yaparken ekstra gayret sarfed-

eriz, işte veri bilimci de bir toplantıya sunum yetiştirmek için ekstra mesai harcar, gecesini gündüzüne kadar o analizleri yetiştirmeye çalışır.

Hayatımızda herkese eşit zaman ayıramayız. Bazen arkadaşlarımızı, dostluklarımızı, sınıflandırmamız gerekebilir. Size belli sıklıklarla, belli konularda yalan söyleyen insanlar muhtemelen hangi makine öğren-

mesi algoritmasını uygularsanız yüksek bir doğruluk oranında yine yalan söyleyecektir. Bazı insanların hangi noktalarda hata yapabileceğini görebilmeniz için o kişiyle zaman geçirmeli, iyi analiz etmeniz gerekmektedir. Veri bilimcinin de çalıştığı veri setiyle yeterince vakit geçirmesi ve iyi analiz etmesi gerekmektedir. Ya da bazı insanlarla geleceğinizi tahmin edersiniz tıpkı elinizdeki veri setiyle bir sonucu tahmin edebilmek gibidir. Bir diğer önemli nokta ise, sonuca etki eden önemli değişkenleri belirleyebilmek yani öznitelik seçimi yapabilmektir. Bu durum da hayatımızda hedefimize giden yolda etki eden şeyleri doğru belirleyebilmek gibi önemli bir süreçtir.

Yukarıda vermiş olduğum örneklerden anlaşılacağı üzere, veri bilimi hayatımızın her aşamasında yer almaktadır. Hayatın her noktasında insan çok önemlidir. Yukarıda yazılanları okurken kadın erkek farketmeden belki kendinizi gördünüz ya da belki eşinizi veya belki annenizi hatırladınız. Hayatımızda "kadının" önemi ne ise, veri bilimi sektöründe de kadının önemi tartışılmazdır. Herkese sağlıklı ve veri biliminin ışığından bol verili günler dinlerim.



BOŞ VERİN, KENDİ IŞIĞINIZI KİMSE SÖNDÜRMEYEN YOLA DEVAM EDİN

Meltem ŞAHİN - Elektrik-Elektronik Mühendisi

mltmsahin@hotmail.com

Eskişehir Anadolu Üniversitesi 2013 yılında Elektrik Elektronik Mühendisliği bölümü mezunuyum. Bir sene iş aradıktan sonra Ciner firmasının elektrik işlerini yapan bir firmada enerji nakil hatlarında hem proje hem saha mühendisi olarak 2 yıl çalıştım.

2017 yılında GAMA'da dünyanın en büyük 3. Alüminyum fabrikası için yapılacak doğalgaz çevrim santrali ALBA projesinde proje mühendisi olarak başladım. Ofiste 2 yıl proje kısmında çalıştıktan sonra Bahreyn'de şantiyede 2 yıl saha mühendisi olarak proje kapsamında çalıştım.

Bahreyn küçük bir ada ülkesi, hemen Suudi Arabistan'ın yanında yer alıyor. 1986'da yapımları tamamlanan köprüler ile Suudi Arabistan ile karayolu bağlantısı kurulmuş. Yaklaşık 1,5 milyon nüfusa sahip, hizmet sektöründe çalışanların çoğunun Hindistan ve Pakistan ülke vatandaşlarının olduğu aynı zamanda Avrupa ve Amerika'dan da birçok insanın çeşitli alanlarda çalıştığı bir ülke.

Sanırım bu çeşitlilikten dolayı Arap ülkeleri denince akla gelen bütün düşünceleri, geçirdiğiniz tek bir gün ile değiştirebilir. Sosyal hayatta alkolü ve her türlü

eğlence mekânlarını bulabileceğiniz, karma eğitim ve hem medeni hem şerri hukuk sisteminin olduğu ve kadınların da hem sosyal hem iş hayatında özgür olduğu bir ülke.

Kadının, çocukların ve hayvanların doğanın emaneti olduğu ve dolayısıyla ayrıca saygı duyulması ve dikkat edilmesi gerektiği düşüncesi yerleşik. Dışarıda karşılaştığınız herkes mutlu ve sakin. Bu durum hem çalışma hem sosyal hayata yansımış.

Cinsiyetinizden dolayı ne astınızdan ne üstünüzden size yapılan bir ayrımcılık ya da ima içeren davranışlara bu ülkede maruz kalmıyorsunuz. Kadın olmanın size verdiği bir ayrıcalıktan değil herkes gibi çalışarak o noktaya geldiğiniz, bilgi ve emeğiniz için bulunduğunuz konumu hak ettiğinizi davranışlarınızda görebiliyorsunuz.

Şantiyede Arap, Fransız, Cezayir, İngiliz, İrlanda İsveç, Hindistan, Pakistan, Lübnan gibi birçok milletten insanla çalıştık. Bu kültür farklılığı çalışırken ekip içindeki gözlemlerinizi güçlendiriyor.

Çoğu kültürde yer edinen kadının kırılma algısı ile sizinle karşılaşan herkesin size daha saygılı yaklaştı-

ğını fark ediyorsunuz. Bu durum genel olarak birçok kişinin milliyetinden bağımsız olarak hem insani değerlerinde hem iş ahlakında hissedip gözlemleyebildiğiniz bir davranış şekli.

Bir kadın olarak ailenizi, ülkenizi bırakıp başka bir ülkeye gidip beden gücü gerektiren, erkeklerin çoğunlukta olduğu şantiyede çalışmayı tercih ettiğiniz için saygı duyuyorlar. Daha çok sizin orada olmanızı sağlayan azim ve çalışkanlığınıza hayranlık duyuyorlar bu da saygıyı doğuruyor diyebiliriz.

Sahadaki o stresli koşuşturmanın içinde, çalışma ortamının zorlu koşullarına rağmen ne olursa olsun sizin problemlerden kaçmadan mavi yaka ile birlikte ekibin bir parçası olarak çalışıyor olmanız da size olan saygılarını destekliyor.

Bu durumun ekip çalışmasında size kolaylık sağladığını söylebilirim. Ancak bu saygı, ekipteki Türklerle çalışırken çoğu zaman görmezden gelinmeye ya da şakayla karışık imalı sözler duymanıza sebep olabilir.

Hem kadın olmanız hem genç olmanız sizi ekibe dahil etmemeleri için geçerli bir sebep gibi görünüyor onlar için. Eğer evli iseniz eşiniz üzerinden bağlantı kurmanız onlar adına işleri belki biraz daha kolaylaştırabilir.

Ekip ruhunu destekleyen, futbol gibi ekibi erkek erkeğe yakınlaştıran herhangi bir aktiviteye sizi dahil edememeleri ya da kadın olarak size ayrıcalık yapmamasını talep edeceğinizi, bulunduğunuz çoğu durumdan şikayet edeceğinizi düşünmeleri sizi sürekli bir adım geri tutmaları için bir sebep.

Her sektörde olduğu gibi kendinizi onların tanımıyla 'ispatlamak, göstermek' için her şeyi eşit ölçüde yapabildiğinizi yaşayarak göstermeniz gereklidir. Örneğin; havanın en sıcak olduğu saatte sahadaki en yüksek noktaya çıkabilmeniz gibi, ekipteki erkek işçileri doğru zamanda doğru iş için organize etmek ve işi zamanında bitirebilmeniz, saat ayrımı yapmaksızın mesai yapmanız, aynı şartlarda çalışabildiğinizi gösteren durumlarla testosteron savaşındaki östrojenin yer alması ile dengeyi sağlayabiliyoruz.

Stresli durumlarda çoğu toplumdaki kadın mızımızı

algısına karşı kriz yönetiminizi ispat etmek zorunda kalabiliyorsunuz. Aynı çalışma şartlarında eşit aynı mesai ücretini almak için mücadele etmeniz gerekebiliyor.

Bunların hepsini farklı bir ülkede tamamen yeni bir kültürü öğrenmeye, bu yeni toplumun içinde kadının konumunu anlamaya çalışırken ve kendinizi bu yeni dünyaya adapte ederken yaşıyorsunuz.

Bence bu da size bu mücadelede sizin yol almanızı sağlayıcı güç.

Özellikle şantiye hayatında kadının yerini hem kadın hem erkek gözünden çok net görebildiğim bir durum içinde kalmıştım.



İşe yeni başladığım zamanlarda şirkette çalışan bir grup arkadaş ve eşlerinin yemek organizasyonuna katıldım. Erkekler mangal hazırlığında iken eşleri ile tanışmaya mutfağa geçtim. Tanışma, selamlaşma kısmından sonra grup içindeki yerleşimi anlamak ve beni de bu yerleşimde konumlandırmak adına benim kimin eşi olduğumu ve eşim için ülke değiştirmeyi nasıl kabul ettiğimi sordular. Tek başıma, saha mühendisi, çalışan olarak geldiğimi söyleyince tepkilerinden, mevcut hayatlarındaki herhangi bir plâna, çerçeveye oturmadığımı fark ettim.

Karşı karşıya kaldığım bu konuşma aslında durumun çalıştığınız ülke, işyeri, şantiye ofis konumundan çok çalıştığınız insanların ve onların en yakın çevrelerinin bu süreci daha konforlu ya da zorlu geçirmeniz üzerinde daha etkili olduğunu fark etmemi sağladı.

Kadın çalışan konusunda oluşan kültürün ve yine bu kültürü besleyen toplumda her alanda yer alan ve ana fikir kaynağının kadınların olduğunu hatırlattı. Düşünce sisteminin de hem eğitim hem iş anlamında karşınıza aslında toplumu besleyen ana kaynağın kadının duruşu olduğunu görmemi sağladı.

Hep yüklenici firma kısmında ve sahada çalışmış bir kadın mühendis olarak, işveren, iş arkadaşlarınız ve toplumdaki bu çerçevede belirlendiği düşünülen yerinizi boş verin, kendi ışığınızı kimse söndürmeden yola devam edin.

164 YILDIR AYNI ŞİAR: İNSANCA YAŞAM İSTİYORUZ!

Günümüzden 164 yıl önce New York'ta tekstil işçisi kadınların eşit iş, eşit ücret, sekiz saatlik çalışma süresi gibi insanca çalışma ve yaşama koşulları ile başlattıkları direniş, ödenen bedellerle birlikte katlanarak devam etmekte, kadınların haklı talepleri için başlattıkları mücadele günden güne büyümektedir.

Egemen ideolojinin baskı ve şiddeti evde, sokakta, işyerlerimizde kısacası nefes aldığımız her yerde karşımıza çıkmakta, bugün artık ülkemizde bir cins kırım yaşanmaktadır. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu verilerine göre 2020 yılında 408, 2021 yılının ilk iki ayında ise 48 kız kardeşimizin yaşamına, erkekler tarafından son verilmiştir. Bu sayının 2008 yılında 66 olarak açıklandığını göz önüne aldığımızda yıllar boyu engellenmeyen ve artan kadın cinayetleri günümüzde cins kırım haline gelmiştir.

Öldürülen kadınların çoğu öldürülmeden önce koruma talebinde bulunmuşken, onları korumayanlar, katilleri iyi hal indirimi, haksız tahrik vb. gerekçelerle aklayan aynı zamanda kadın mücadelesinin en önemli kazanımlarından biri olan "İstanbul Sözleşmesi ve 6284 Sayılı Kanun"a saldıranlardır. Biz kadınlar sizlere inat kız kardeşlerimizle el ele özgürce yürüyeceğimiz günler için mücadele etmeye devam edeceğiz. Öldürülen kardeşlerimizin davalarının takipçisi olacak ve bir kişi daha eksik yürümeceğiz.

Her 8 Mart'ta olduğu gibi bugün de evde, sokakta, işte yüreğimizin çarptığı her yerde, göğün de yaşamın da yarısıyız diyecek, eşitlik, özgürlük ve barış için asla yalnız yürümeyeceğiz.

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası
Ankara Şubesi Kadın Mühendisler Komisyonu
08.03.2021

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ
30.12.2020

**Aylin Sözer, Selda Taş, Vesile Dönmez
erkekler tarafından vahşice katledildiler.**

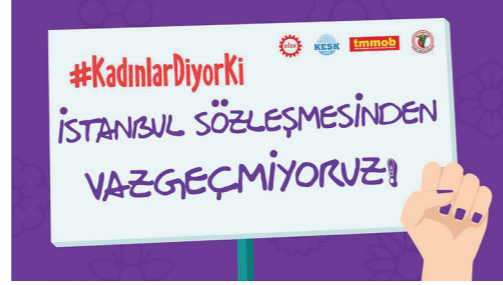
yeter artık!

#istanbulsözleşmesiuygulansın

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ

KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE EDİLECEK, İSTANBUL SÖZLEŞMESİ UYGULANACAK!

Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi, bilinen adıyla "İstanbul Sözleşmesi"; 20.03.2021 tarih 31429 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 3718 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Türkiye Cumhuriyeti bakımından bir gece yarısı kararnamesi ile hukuksuz bir biçimde Anayasamızın 90. Maddesine aykırı olarak feshedilmiştir.



Kadına yönelik şiddetin bir insan hakkı ihlali olduğunu bildiren, bu şiddeti ortadan kaldırmayı ve kadınların haklarını korumayı amaçlayan İstanbul Sözleşmesi maddeleri; erk zihniyette bağnaz kişilerce kabul görmemiş ve sözleşme iptali için kampanyalar başlatılmıştır. Bugün gelinen noktada sözleşmeyi feshetmeye çalışılarak cinayetlere suç ortaklığı yapmak onların zaferi değil, sadece kadın mücadelesinin önünde küçük bir tümsektir. Bizler ataerkil sistem ile yüzyıllardır verdiğimiz mücadelede asla vazgeçmemeyi öğrendik ve İstanbul Sözleşmesi'nden de tüm kazanımlarımızdan da ASLA VAZGEÇMİYORUZ.

Egemen ideoloji tarafından kadınlar, nefes aldıkları her anda baskı, şiddet ve ataerkil adalet sistemi içerisinde cins kırım ile yüzleşirken; Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu verilerine göre 2020 yılında 408, 2021 yılı başından beri ise 78 kız kardeşimizin yaşamına, erkekler tarafından son verilmiş olduğu gerçeğiyle karşı karşıyayız.

Kadınların her gün şiddete maruz kaldığı, öldürüldüğü ülkemizde "tek adam" tarafından alınan bu karar; yetkiyi elinde bulunduranların kadına yönelik şiddetle mücadele etmek istemediğinin açık ilanıdır. Bizler, İstanbul Sözleşmesi yaşatır diye haykırmaya ve uygulanması için mücadele etmeye devam edeceğiz. Biliyoruz ki sözleşmenin feshi yetkisi de, Anayasamızın 90. Maddesi uyarınca Cumhurbaşkanı'na ait değildir. İstanbul Sözleşmesinden vazgeçmiyoruz.

Meşruiyeti bulunmayan bu kararı tanımıyoruz, tanımayacağız.

Sözleşmeden çekilmeyi asla ve asla kabul etmiyoruz.

Hayatımız, haklarımız, kararlarımız bizim!

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi
Kadın Mühendisler Komisyonu
20.03.2021

İLK BİLDİRİLER KONFERANSI



ibk.org.tr

ÇEVİRİMİÇİ KONFERANS
10-11 TEMMUZ
2021

İBK'21 BAŞVURU
KOŞULLARI

EMO Ankara Şubesi olarak, akademik çalışmaların merkezi olan üniversitelerimiz ile birlikte, bilimsel bilginin paylaşılması ve geliştirilmesi için gerekli zemini hazırlamayı bir görev olarak görmekteyiz. Bu bağlamda mesleğe adım atacak olan genç mühendis meslektaşlarımızın çalışmalarının çıktılarını paylaşmaları amacıyla İlk Bildiriler Konferansı'nın (İBK) dördüncüsü düzenlenecektir. İBK'21, günceli yakalayarak ve yaygınlaşarak; Hacettepe Üniversitesi, TED Üniversitesi ve EMO Ankara Şubesi ile ortaklaşa düzenlenecektir.

İlk Bildiriler Konferansı'nda

- Elektrik Mühendisliği,
- Elektrik-Elektronik Mühendisliği,
- Elektronik Mühendisliği,
- Elektronik-Haberleşme Mühendisliği,
- Kontrol Mühendisliği,
- Enerji Mühendisliği,
- Enerji Sistemleri Mühendisliği,
- Kontrol ve Otomasyon Mühendisliği
- Biyomedikal Mühendisliği

ana disiplinleri ile bu disiplinlere bağlı alt dallar çerçevesinde araştırma, geliştirme, özgün uygulama ve bu tür sonuçlara ulaşabilecek ön bulguların duyurulduğu özgün bilimsel/teknolojik bildiriler yer alacaktır. Bildiriler; lisans ve/veya lisansüstü düzeyinde ki akademik çalışmaların çıktıları olabileceği gibi endüstriye yönelik uygulamalı araştırma-geliştirme çalışmalarını da içerebilir.

Konferansta sunulması kabul edilen bildirilerin tam metinleri www.ibk.org.tr web sayfasında yayınlanacaktır. Ayrıca konferansta sözlü olarak sunulan bildiriler daha sonra elektronik olarak yayınlanacak Konferans Bildirileri Kitabı'nda yer alacaktır. Seçilen bildiriler Elektrik Mühendisleri Odası Bilimsel Dergi'de ve Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Bülteni'nde yayınlanmak üzere önerilebilecektir.

İLETİŞİM:

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi
İhlamur Cd. No: 10/2, 06420 Kızılay/Çankaya/Ankara

E-Posta: ibk@emo.org.tr
ankara@emo.org.tr

Telefon: +90 312 231 44 74 - 121


**HACETTEPE
ÜNİVERSİTESİ**




ANKARA ŞUBESİ

bizden haberler...



EMO ANKARA ŞUBESİ YENİ YIL TÜRK HALK MÜZİĞİ VE TÜRK SANAT MÜZİĞİ DİNLETİSİ

Pandemi sürecinde yaşanan sıkıntıları üzerimizden atmak, üyelerimiz arasında birlik, beraberlik dayanışmayı artırmak, üyelerimizle keyifli dakikalar yaşatmak amacıyla EMO Ankara Şubesi "Yeni Yıl Türk Halk Müziği ve Türk Sanat Müziği" dinletisi, 02 Ocak 2021 Cumartesi günü zoom üzerinden online olarak düzenlendi. Türk Halk Müziği Korosu Şefi Ümit Bekizağa ve TSM Koro Şefi Haldun Kamran Ayıkgezmez'in konuk olduğu müzik dinletisinde üyelerimiz keyifli vakit geçirdiler.

EMO ANKARA ŞUBESİ ONLINE SATRANÇ TURNUVASI DÜZENLENDİ

EMO Ankara Şubesi Online Satranç Turnuvası 9 Ocak 2021 tarihinde düzenlendi. Dereceye girenlere çeşitli ödülleri verildiği turnuvaya 35 kişi katıldı.

KARDELEN KAMIŞLI ANKA HABER AJANSI'NA İŞSİZ MÜHENDİSLER HAKKINDA DEĞERLENDİRMELERDE BULUNDU

EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Kardelen Kamişli, ANKA Haber Ajansı'na 29 Ocak 2021 Cuma günü yaptığı değerlendirmede, "Erkek mühendislerde yüzde 30 olan işsizlik oranı, kadın mühendislerde ne yazık ki yüzde 42.2'ye çıkmaktadır. Genç mühendislerin en verimli dönemlerinde yıllarca işsiz

birakılmaları, toplumsal kaynağın israf edilmesine; insanları mutsuzluğa itmekte ve beyin göçünün artarak sürmesine neden olmaktadır." dedi.

YÖNETİM KURULUMUZDAN MESLEKTE 25., 40., 50. VE 60. YILINI DOLDURAN ÜYELERİMİZE KUTLAMA MESAJI

Meslekte 25., 40., 50. ve 60.yılıni dolduran üyelerimize verilen plaket ve belgeler pandemi koşullarının yarattığı olumsuzluklardan dolayı bu sene Haziran ayına ertelenmiştir. Temsilciliklerimizdeki üyelerimizin plaket ve belgeleri Yönetim Kurulu üyelerinin yapacağı temsilcilik ziyaretlerinde sunulacaktır. EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Kardelen Kamişli, meslekte 25., 40., 50. ve 60. yılını kutladığımız üyelerimize yönelik olarak kutlama mesajı yayınladı.

ATILIM ÜNİVERSİTESİ ELEKTRİK ELEKTRONİK MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ'NE ZİYARET GERÇEKLEŞTİRİLDİ

EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Kardelen Kamişli ve Teknik Görevli Ferhat Bitecek, 01 Şubat 2021 Pazartesi günü Atılım Üniversitesi Elektrik Elektronik Mühendisliği Bölüm Başkanı Doç. Dr. Kemal Efe Eseller ve Arş. Gör. Burcu Bilgiç ile görüştiler.



bizden haberler...



EDAŞ ÇALIŞTAYI HAZIRLIKLARI KAPSAMINDA ERZURUM-ERZİNCAN SMM TOPLANTISI DÜZENLENDİ

Elektrik enerjisi alanında arz sürekliliğinin sağlanması aşamasında gelişen olumlu ve olumsuz faktörlerin tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla Şubemizce düzenlenecek olan EDAŞ Çalıştayı'nın ilk ayağı olan Erzurum-Erzincan SMM toplantısı 6 Şubat 2021 Cumartesi günü 11.00`de online olarak gerçekleştirildi.

EDAŞ ÇALIŞTAYI HAZIRLIKLARI KAPSAMINDA SİVAS-TOKAT-YOZGAT SMM TOPLANTISI DÜZENLENDİ

Elektrik enerjisi alanında arz sürekliliğinin sağlanması aşamasında gelişen olumlu ve olumsuz faktörlerin tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla Şubemizce düzenlenecek olan EDAŞ Çalıştayı'nın ikinci alt toplantısı, Sivas-Tokat-Yozgat SMM toplantısı 27 Şubat 2021 Cumartesi günü 11.00`de online olarak gerçekleştirildi.

EDAŞ ÇALIŞTAYI HAZIRLIKLARI KAPSAMINDA AFYONKARAHİSAR SMM TOPLANTISI DÜZENLENDİ

Elektrik enerjisi alanında arz sürekliliğinin sağlanması aşamasında gelişen olumlu ve olumsuz faktörlerin tespiti ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla

Şubemizce düzenlenecek olan EDAŞ Çalıştayı'nın üçüncü alt toplantısı, Afyonkarahisar SMM toplantısı 6 Mart 2021 Cumartesi günü 11.00`de online olarak gerçekleştirildi.

CHP ANKARA İL YÖNETİCİLERİ ŞUBEMİZİ ZİYARET ETTİLER

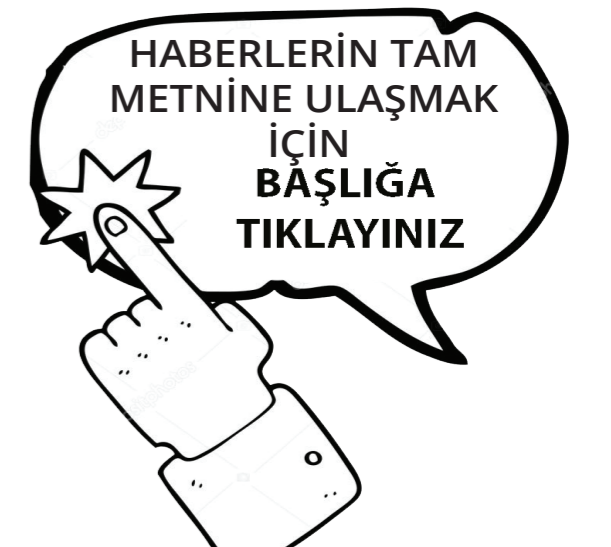
Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) Ankara İl Başkanı Ali Hikmet Akıllı ve İl Yöneticilerinden oluşan heyet, 17 Şubat 2021 tarihinde EMO Ankara Şubesini ziyaret ederek EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Kardelen Kamişli ile görüştiler.

TEK`Lİ GÜNLER SÖYLEŞİSİ DÜZENLENDİ

EMO Ankara Şubesi tarafından "TEK'li Günler" söyleşisi 1 Mart 2021 Pazartesi günü online olarak düzenlendi. Moderatörlüğünü TMMOB Eski Başkanlarından Teoman Alptürk'ün yaptığı söyleşide; Erkan Çetinkaya `Türkiye Elektrik Kurumu Kuruluşu ve Sonrasında Ayrılıp Yeni Kurulan Kuruluşlar`. Nihat Dursun `Türkiye`de Elektrik Gelişimi; Thales`ten TEK`e` konularını anlattı.

RESMİ GAZETE: YÖNETMELİK DEĞİŞİKLİKLERİ

Odamız meslek disiplinlerinde yer alan üyelerimizin çalışma alanlarına dair bazı yönetmeliklerde değişiklik yapılmış, yapılan değişiklikler Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. İlgili yönetmeliklere web sayfamızdan ulaşabilirsiniz.



bizden haberler...

ENERJİ VERİMLİLİĞİ ATÖLYELERİ VERİ BİLİMİ UYGULAMALARI ETKİNLİĞİ DÜZENLENDİ

EMO Ankara Şubesi ve Data Science Eart tarafından "Enerji Verimliliği Atölyeleri Veri Bilimi Uygulamaları" etkinliği 14 Mart 2021 Pazar günü online olarak düzenlendi. Etkinlikte; "Giriş, Enerji Verimliliği", "Binalarda Enerji Verimliliği, ML Prediction", "Elektrik Kullanım ve Fiyat Tahmini, ML Prediction", "Enerji Dashboard, BI", "Güneş Enerjisi İçin Güneş Saati Tespiti, ML Prediction" oturumları düzenlendi.

ANKARA RÜZGARİ KÜLTÜR SANAT VE YAŞAMI DESTEKLEME DERNEĞİ "ULUSLARARASI KADIN HAKKI" SANAL SERGİSİ

Ankara Rüzgarı Kültür Sanat ve Yaşamı Destekleme Derneği, EMO Ankara Şubesi işbirliği ile "Uluslararası Kadın Hakkı" sanal sergisi 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde EMO Ankara Şubesi web sayfasında izleyenleriyle buluşuyor. Resim, keçe, çini, seramik, ebru ve heykel karma sergisi 8-31 Mart 2021 tarihleri arasında sanal olarak gezilebilecek.

ENERJİ KİMLİK BELGESİ UZMANLARININ EĞİTİM VE DENETİMLERİNE DAİR TEBLİĞ İÇİN DAVA AÇILDI

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), 07.01.2021 tarih ve 31357 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Enerji Kimlik Belgesi Uzmanlarının Eğitim ve Denetimlerine Dair Tebliğ'deki elektronik ve elektronik - haberleşme mühendislerinin haklarını kısıtlayan düzenlemenin iptali ve yürütmesinin durdurulması amacıyla konuyu yargıya taşıdı.

EMO ANKARA ŞUBESİ ÖĞRENCİ ÜYE ONLINE KAYIT FORMU

EMO Ankara Şubesi, Elektrik, Elektronik, Elektrik-Elektronik, Kontrol, Biyomedikal ve Elektronik-Haberleşme Mühendisliği bölümlerinde okuyan öğrencileri gelecekte üyesi olacakları Meslek Odaları'na şimdiden öğrenci üye olmaya davet ediyor.

HAKSIZ KAZANÇ YARATACAK TARİFE OYUNLARI YARGIDA

Elektrik Mühendisleri Odası, elektrik dağıtım şirketleri ile görevli tedarik şirketlerine ek kazanç, vatandaşa ise yeni yükler getiren Perakende Satış Tarifelerinin Düzenlenmesi Hakkında Tebliğ, Dağıtım Tarifelerinin Düzenlenmesi Hakkında Tebliğ ve Net Kar Marjı Oranı hakkındaki EPDK kararını yargıya taşıdı.

ENERJİ KİMLİK BELGESİ UZMANLARININ EĞİTİM VE DENETİMLERİNE DAİR TEBLİĞ İÇİN DAVA AÇILDI

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), 07.01.2021 tarih ve 31357 sayılı Resmi Gazete`de yayımlanan "Enerji Kimlik Belgesi Uzmanlarının Eğitim ve Denetimlerine Dair Tebliğ`deki elektronik ve elektronik - haberleşme mühendislerinin haklarını kısıtlayan düzenlemenin iptali ve yürütmesinin durdurulması amacıyla konuyu yargıya taşıdı.

Enerji Kimlik Belgesi Uzmanlarının Eğitim ve Denetimlerine Dair Tebliğ, 10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmî Gazete`de yayımlanarak yürürlüğe giren 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 97 nci ve 107 nci maddeleri ile Binalarda Enerji Performansı Yönetmeliğinin 26/A maddesine dayanılarak hazırlanmıştır. İlgili madde;

"Enerji kimlik belgesi vermeye yetkili kuruluşlar

MADDE 26/A - (Ek:RG-1/4/2010-27539) (Değişiklik:RG-28/4/2017-30051)

(1) Yeni binalar için; Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğine bağlı ilgili meslek odası tarafından, adına düzenlenmiş serbest müşavirlik ve mühendislik hizmetleri belgesi ile enerji kimlik belgesi düzenleme eğitimini başarı ile tamamlayan personel bulunduran gerçek veya tüzel kişilere Bakanlıkça enerji kimlik belgesi verme yetkisi verilir." ifadelerini içermektedir."

Bu düzenlemeye göre, Serbest Müşavir Mühendis (SMM) belgesine sahip mühendislerin enerji kimlik belgesi düzenleme ve bu belgelere ilişkin eğitimleri verme yetkisi bulunmaktadır. Ancak dava konusu edilen tebliğin 4. maddesinin 1. fıkrası "EKB uzmanı ve eğiticilerinin; elektrik mühendisi, elektrik-elektronik mühendisi, inşaat mühendisi, makine mühendisi veya mimar olmaları şarttır." şeklinde düzenlenmiş olup elektronik ve elektronik-haberleşme mühendislerinin EKB uzmanı ve eğiticisi olmalarının önüne geçilmiştir.

Anılan düzenleme hem hukuken hem de mühendislik faaliyetleri kapsamında kabul edilemez olup dava konusu düzenlemeye, halihazırda Binalarda Enerji Performansı Yönetmeliği uyarınca EKB uzmanı ve eğiticisi olabilen elektronik ve elektronik-haberleşme mühendislerinin de eklenmesi gerekmektedir.

Bu amaçla Elektrik Mühendisleri (EMO) Ankara Şubesi`nin talebi ile EMO tarafından açılan davayla odamız bünyesindeki elektronik ve elektronik-haberleşme mühendislerinin haklarını kısıtlayan ve hukuksuz idari işlemin iptali ve yürütmesinin durdurulması amacıyla konunun yargıya taşındığını saygılarımızla siz değerli meslektaşlarımız ve kamuoyunun bilgisine sunarız.

eğitim merkezinden haberler...

2021 DÖNEMİ
NİSAN PROGRAMI

webinar



saat 20.30'da...

1
nisan

ISO/IEC 17020 Uygunluk Değerlendirme-Çeşitli Tipteki Muayene Kuruluşlarının Çalıştırılmaları İçin Genel Kriterler Standardı- Emre METİN

6
nisan

CV Hazırlama ve Mülakat Teknikleri
Mehmet İŞGÜZAR

8
nisan

PKD (Patlamadan Koruma Dokümanı) Nasıl Hazırlanır
Mustafa Kemal SARI

13
nisan

Uçak Teknolojileri
Saffet ÖZGÜN

15
nisan

Transmisyon Sistemleri (PDH SDH DWDM)
Murat KAYA

20
nisan

TV Yayıncılığı Nereye Gidiyor?
Ali KIZIL

22
nisan

Reaktif Güç Fiziksel mi, Kurgusal mı?
Taner İRİZ

25
nisan

Elektriğin Endüstriyel Uygulanması ve Tahrik
Kürşat TANRIÖVEN

29
nisan

Enerji Verimliliği, Mevzuat ve Destekler
A. Naci İŞIKLI

ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ

İhlamur Caddesi No:10 Kızılay Ankara, Türkiye Telefon: +90 312 231 44 74 Faks: +90 312 232 10 88 GSM:+90 530 773 09 37, +90 530 773 09 38

ankara.emo.org.tr ankara@emo.org.tr emoankara emoankara emoankara emoankarasubesi emoankarasubesi



eğitim merkezinden haberler...



DÜZENLENEN WEBİNAR EĞİTİMLERİ

Geçtiğimiz Ocak, Şubat ve Mart aylarında düzenlenen webinar eğitimlerin başlıkları aşağıdadır. Eğitimleri tekrar izlemek için başlığa tıklayınız.



WEBİNAR ADI	TARİHİ	KATILIM SAYISI
MOTİVASYON, HEDEFE YÜRÜME VE BAŞARMA	05.01.2021	176
GÜNEŞ ENERJİSİ İLE ELEKTRİK FATURASI VE FİZİBİLİTE 2.BÖLÜM	07.01.2021	213
ELEKTRONİK ÜRÜN GELİŞİM SÜRECİ	12.01.2021	114
RÜZGAR ENERJİ SANTRALLERİNDE LİSANSIZ ELEKTRİK ÜRETİMİ	14.01.2021	196
ULUSLARARASI İSG VE YÖNETİM SİSTEMİ EĞİTİMLERİ (NEBOSH, IOSH, YANGIN GÜVENLİĞİ VE ISO EĞİTİMLERİ)	19.01.2021	187
SAĞLIK MARKET SÜREÇLERİ	21.01.2021	83
ALTIUM DESIGNER İLE PCB TASARIMINA GİRİŞ	26.01.2021	218
TRANSFORMATÖR MERKEZLERİNDE BAKIM	28.01.2021	315
ÜRÜN TAKİP SİSTEMİ (ÜTS)	02.02.2021	124
ENERJİ DÖNÜŞÜMÜ VE ENERJİ VERİMLİLİĞİ	04.02.2021	206
DÖNEN MAKİNALARDA TİTREŞİM - TEMEL KAVRAM VE AÇIKLAMALAR	09.02.2021	201
ISO 45001 İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETİM SİSTEMİ BİLGİLENDİRME	11.02.2021	167
GÜÇ ELEKTRONİĞİ UYGULAMALARI VE DC/DC DÖNÜŞTÜRÜCÜLER	16.02.2021	224
DEPOLAMA BİRİMLERİ, SSD TEKNOLOJİLERİ, SAVUNMA SANAYİSİNDE KULLANILAN DİSK TEKNOLOJİLERİ, ZEROİZE	18.02.2021	126
KİŞİSEL ALAN HAKKI	23.02.2021	112
YALIN DÜŞÜNCE VE 6 SİGMA	25.02.2021	156
GSM 5G VE SONRASI	02.03.2021	151
SANAYİDE ENERJİ VERİMLİLİĞİ UYGULAMALARI VE TEŞVİKLER	04.03.2021	173
ELEKTRİK-ELEKTRONİK MÜHENDİSLİĞİNDE YAPAY ZEKA	09.03.2021	309
YAPILARDA MİMARİ DIŞ CEPHE AYDINLATMASI AYRIM	11.03.2021	134
KADIN YARATICILIGININ İŞ HAYATINA KATKISI	16.03.2021	86
TRAFO MERKEZLERİNİN TASARIM ESASLARI	18.03.2021	307
INTRODUCTION TO FUNCTIONAL SAFETY FOR THE PROCESS INDUSTRY, ACCORDING TO THE IEC 61511 STANDARD	23.03.2021	146



ELEKTRİK, ELEKTRİK-ELEKTRONİK MÜHENDİSLERİNİN ŞANTIYE ŞEFLİĞİ YAPMASINDA ENGEL BULUNMAMAKTADIR

Bartın ve ilçe belediyeleri tarafından elektrik mühendislerinin şantiye şefi olarak kabul edilmemesi üzerine EMO tarafından yapılan değerlendirmede, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından yayınlanan 02.03.2019 tarih ve 30702 sayılı Şantiye Şefleri Hakkında Yönetmelik içeriğinde, şantiye şefi konusuna ve niteliğine göre yapım işlerini yapı müteahhidi adına yöneterek uygulayan, mühendis, mimar veya bunlara ilişkin teknik öğretmen veya tekniker diplomasına sahip teknik personel olarak tanımlandığı belirtilerek; Yönetmeliğin 6. Maddesinde şantiye şefinin, "Mimar, inşaat mühendisi, makine mühendisi veya elektrik mühendisi, Yüksek Öğretim kurumunca elektrik mühendisliğine eş değerliliği bulunduğu kabul edilen elektrik-elektronik mühendisi, inşaat, makine, elektrik, yapı denetim teknikeri veya bunlara ilişkin teknik öğretmen olması şartı koşar" denildi.



basın açıklamaları...

MADEN MÜHENDİSİ CANAN TOSUN`A YAPILAN SALDIRIYI KINIYORUZ!

Marmara Adası Saraylar Terzi Mermer ocağında çalışan Maden Mühendisi Canan Tosun`un işvereni tarafından darp edilmesi kabul edilemez bir davranıştır. Mermer ocağı patronu tarafından yumruklanan, yerlerde sürüklenen ve üzerine araba sürülerek ölümle tehdit edilen Canan Tosun` a uygulanan insanlık dışı muamele ne yazık ki ilk defa yaşanmıyor.

Canan Tosun kendisine yapılan saldırı ile ilgili olarak çektiği video görüntüsünde, iş yeri sahibinin kendisini bıçakla kovaladığını belirtirken, Tosun` u darbeden iş yeri sahibinin savcılık tarafından serbest bırakılması anlaşılabilir değildir. Kadına yönelik şiddet davalarında uygulanan iyi hal indirimleri ve cezasızlık her gün erkekleri cesaretlendirmeye devam etmektedir. Devletin görevi, kadınları korumaya yönelik çıkarılan İstanbul Sözleşmesi` nin ortadan kaldırılmasını yönelik çalışma yapmak değil, kadınlara yönelik şiddetle ilgili olarak gerekli önleyici ve caydırıcı tedbirleri almak ve hayata geçirmektir.

Ekonomik kriz nedeniyle özellikle kadın mühendislerin ücretlerinin düştüğünü, iş yükünün arttığı, düzenli ücret alamadıkları çalışma ortamında, kadın mühendislere yönelik şiddet cezasız bırakılmamalı; Canan Tosun` u darbeden iş yeri sahibi cezasız kalmamalıdır.

EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu olarak mühendis arkadaşımız Canan Tosun` un yanında olduğumuza ve kadınlara yönelik her türlü şiddeti, yıldırma, mobbingi kınadığımızı bir kez daha yinelemek istiyoruz.

Canan Tosun yalnız değildir.

14.02.2021

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası
Ankara Şubesi 25. Dönem Yönetim Kurulu

MADEN MÜHENDİSİ CANAN TOSUN`A YAPILAN SALDIRIYI KINIYORUZ!



#CananTosunYalnızDeğildir

basın açıklamaları...**SMM ÜYELERİMİZDEN PROJE ONAYI VE GEÇİCİ KABUL İŞLEMLERİNDE PARA İSTENMESİ HAKSIZ BİR UYGULAMADIR!**

Kamunun elektrik ihtiyacını karşılamakla mükellef elektrik dağıtım şirketlerinin bazılarında üyelerimizden proje onayı ve geçici işlemlerde para istenmesi kabul edilebilir bir uygulama değildir.

İlgili dağıtım şirketlerinin Alçak Gerilim (AG) ve Orta Gerilim (OG) projelerin onay ve kabul işlemleri ile ilgili proje onay ve kabul hizmet bedeli talep ettiği yönündeki şikayetleri değerlendiren EPDK, 19.02.2021 tarihli yazısı ile dağıtım şirketlerinin 10 kW altı çatı ve cephe uygulamaları ile, 10 kW üstü GES tesislerine yönelik proje onay ve kabul işlemleri hariç olmak üzere, böyle bir bedeli tahsil edemeyeceklerini; tahsil edilen bedellerin ise iade edilmesi gerektiği yönünde görüş bildirmiştir.

Dağıtım şirketleri, ayrıca projelerde ve kabullerde yapılacak her ilave işlem için de (ikinci defa kabul, proje tadilat işleri vs.) ilave bedel talep etmiş ve halihazırda hukuki dayanaktan yoksun olan faaliyetlerine bir yenisini daha eklemiştir.

Elektrik dağıtım bölgelerinde varlıkların daha verimli işletileceği, maliyetlerin azalacağı, kayıp kaçığın düşürüleceği söylemiyle özelleştirmelere hız verilerek 21 farklı bölgeye ayrılan Türkiye elektrik dağıtım alt yapısı tamamen özel şirketler tarafından işletilmektedir. Dağıtımda amaç tüketicinin ucuz, kaliteli ve sürekli elektrik enerjisi kullanmasını sağlamak olması gerekir, sistem tam tersine işletilmektedir.

Ne yazık ki dağıtım şirketleri arasında bir uygulama birliği sağlanamamakta olup her dağıtım şirketinde farklı farklı uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle de Serbest Müşavir Mühendis (SMM) üyelerimiz büyük sorunlar yaşamakta olup bu sorunlar da vatandaşa yansıtılmaktadır.

Dağıtım şirketleri hizmetlerini yürütürken muhakkak kamu yararı gözetmek zorunda ve hizmet kalitesini düşüren yalnızca kâr amaçlı uygulamalardan uzak durmalıdırlar.

Dağıtım şirketleri tarafından SMM üyelerimize e-mail yoluyla bildirilen talebin haksız ve hukuka aykırı olduğu EPDK tarafından ifade edilmiş olduğu göz önüne alındığında şirketler bu taleplerini geri çekmelidirler.

Kuruluş amacı üyelerin hak ve yetkilerini korumak, üyeler arasında dayanışmayı sağlamak; haksız rekabeti önlemek için gerekli gördüğü tüm girişim ve etkinliklerde bulunmak olan EMO'nun, üyelerimizin ve halkımızın haklarını sonuna kadar savunmaya devam edeceğini ve gereken tüm girişimleri gerçekleştireceğini kamuoyunun bilgilere sunarız.

26.02.2021
TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası
Ankara Şubesi 25. Dönem Yönetim Kurulu

SMM Üyelerimizden Proje Onayı ve Geçici Kabul İşlemlerinde Para İstenmesi Haksız Bir Uygulamadır!

BASIN AÇIKLAMASI

**basın açıklamaları...****YEKDEM ÜRETİMLERİNDE TL ÖDEMESİNE DÖNÜŞ, AKKUYU NÜKLEER GÜÇ SANTRALİ ÜRETİMLERİNDE AMERİKAN DOLARI ÖDEMESİNE DEVAM...****Mevcut YEKDEM Ödemeleri Amerikan doları üzerinden devam etmektedir...**

Yenilenebilir Enerji Kaynaklarının Elektrik Enerjisi Üretimi Amaçlı Kullanımına İlişkin Kanun (5346 sayılı Kanun) kapsamında 31.12.2020 tarihine kadar işletmeye giren ve 2949 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile süre uzatımı yapılarak 30.06.2021 tarihine kadar işletmeye girecek olan YEK belgeli elektrik üretim tesislerine on yıl süresince,

-Hidroelektrik üretim tesislerine	: 7,3 ABD/cent/kWh,
-Rüzgar enerjisine dayalı üretim tesislerine	: 7,3 ABD/cent/kWh,
-Jeotermal enerjisine dayalı üretim tesislerine	: 10,5 ABD/cent/kWh,
-Biyokütleyle dayalı üretim tesislerine (çöp gazı dahil)	: 13,3 ABD/cent/kWh,
-Güneş enerjisine dayalı üretim tesislerine	: 13,3 ABD/cent/kWh,

üzerinden yapılan/yapılacak olan teşvik ödemesi halen devam etmektedir.

30 Haziran 2021 tarihine kadar işletmeye girecek olan yenilenebilir enerji kaynakları (YEK) belgeli üretim tesislerine, işletmeye girdiği tarihten itibaren Amerikan doları üzerinden yapılacak ödemelerin on yıl süresince elektrik tarifeleri üzerindeki olumsuz etkisi de devam edecektir.

YEKDEM maliyetleri elektrik tarifeleri üzerinden vatandaşlara ek yük oluşturmaktadır...

YEKDEM mekanizmasından Amerikan doları üzerinden yapılan ödemelerden 2019 yılında 777 adet, 2020 yılında ise 817 adet santral yararlanmıştır. 2021 yılında ise YEKDEM mekanizmasına dahil edilen santral sayısı 927 adettir. Bunların kurulu güçleri toplamı 24.568,4 MW olup bunlardan 120 adeti (Rezervuarlı HES ve RES olmak üzere) 50 MW ve üzerinde kurulu güce sahiptir ve kurulu güçleri toplamı 13.613,4 MW`tır. YEKDEM içinde kurulu güç olarak yüzde 55,4 paya sahip bu santrallerin lisanslarına işlenmiş yıllık üretimleri de YEKDEM içindeki toplam üretimin yüzde 49,7 payını oluşturmaktadır.

Dolayısıyla, YEKDEM mekanizmasında Amerikan doları üzerinden sağlanan teşvikler, büyük güçteki santraller aracılığı ile üretim şirketlerine kaynak yaratmanın aracı haline getirilmiştir. Bu nedenlerle serbest piyasada, piyasa takas fiyatının çok üzerinde oluşan YEKDEM maliyetleri, elektrik tarifeleri üzerinden de kullanıcılara ek yük olarak yansıtılmaktadır.

YEKDEM Ödemelerinde TL`ye dönüş 1 Temmuz 2021 den sonra başlayacak

30 Ocak 2021 tarihli Resmi Gazete yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 1.7.2021-31.12.2025 tarihleri arasında işletmeye girecek YEK belgeli elektrik üretim tesislerinden YEKDEM mekanizmasına dahil edilenlere, üçer aylık dönemlerde ÜFE-TÜFE oranları ve döviz kurlarındaki değişimler dikkate alınarak yapılan güncellemele-re göre Türk Lirası üzerinden ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. Türk Lirasının güncellenmesi için yapılan hesaplamalarda ortaya çıkan fiyat, aşağıda yer alan tablodaki Amerikan doları bazında güncellemeye esas üst sınır değerini aşamayacaktır.

Güneş enerjisine teşvik, güneşin karartılmasına yol açmıştır...

Halen Amerikan doları üzerinden sürdürülen mevcut teşvikler ile 1 Temmuz 2021 tarihinden sonra işletmeye girecek olan üretim tesislerine yapılacak YEKDEM ödemeleri karşılaştırıldığında en önemli değişikliğin güneş enerjisine dayalı üretim tesislerinde yapıldığı görülmektedir. TL ile yapılacak ödemelerde üst sınırı oluşturan Amerikan doları fiyatını baz aldığımızda, halen 13,3 Amerikan Dolarcent olan teşvik ödemesinin 5,10 Amerikan Dolarcent seviyesine düşürüldüğü görülmektedir. Kaldı ki yapılan güncellemeler sonunda ortaya çıkan fiyatların çoğu zaman üst sınır değerinin altında kalacağı göz önüne alındığında teşvik ödemeleri daha düşük fiyat içerecek ve güneş enerjisine yatırım ilgisi de önemli ölçüde azalacaktır.

YEKDEM ödemelerinde TL`ye dönülürken, Akkuyu NGS için Amerikan Doları neden?

Amerikan doları üzerinden yapılan ve halen devam YEKDEM ödemelerinin elektrik tarifeleri üzerinde ek yük oluşturduğunu, ancak TL`ye dönüş ile birlikte uzun sürede göreceli bir rahatlık sağlanacağını belirtmek mümkündür. Yenilenebilir enerji kaynaklarına dayalı üretimde TL`ye dönüş yönünde bir adım atılmasına karşın Mersin-Akkuyu Nükleer Güç Santrali (NGS) üretimine Amerikan Doları üzerinden ve üstelik piyasa fiyatlarının neredeyse üç katı pahalı fiyatla alım garantisi verilmesinin ekonomik açıdan anlaşılabilir hiçbir tarafı yoktur. Teknolojisi, güvenlik riskleri, atık sorunu, ithal kaynak bağımlılığı ve olası sızıntılarda insan sağlığı ve doğal çevre üzerinde yaratacağı telafisi mümkün olmayan sorunları tartışma konusu olan, gelişmiş ülkelerin yavaş yavaş terk etmeye başladığı nükleer santrallere karşı ülkemizin nükleer macera peşine koşması da anlaşılır değildir.

Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi olarak, elektrik enerjisi kullanımının gerek birey gerekse toplum için olmazsa olmaz bir gereksinim olması ve bu alanın toplumsal yararı önceleyen kamusal hizmet anlayışında yönetimi ve işletilmesinin öncelikli politik tercih olması gerektiğini bir kez daha vurgulamakta yarar görüyoruz.

Düşük gelir seviyesinde ödeme güçlüğü içinde olan ve pandemi sürecinde daha da belirgin bir şekilde kendini gösteren sosyal devlet anlayışının gereği olarak, elektrik özelleştirmelerinden bir an önce vazgeçilmesi ve içinde barındırdığı sorunlar nedeniyle Nükleer Güç Santrali sevdasına son verilmelidir. Enerji verimliliği ve yenilenebilir enerji kaynağı açısından oldukça zengin potansiyeli olan ülkemizde de bu alanlara ağırlık verilerek teşvik mekanizmalarının geliştirilmesini önemsiyoruz.

02.02.2021 TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi 25. Dönem Yönetim Kurulu

Yenilenebilir Enerji Kaynağına Dayalı Üretim Tesis Tipi	YEK Destekleme Mekanizması Fiyatı (Türk Lirası/kWh)	YEK Destekleme Mekanizması Fiyatı Uygulama Süresi (Yıl)	Yerli Katkı Fiyatı (Türk Lirası Kuruş/kWh)	Güncellemeye Esas Üst Sınır (ABD Doları cent/kWh)	
a. Hidroelektrik Üretim Tesisi	40,00	10	8,00	6,40	
b. Rüzgâr Enerjisine Dayalı Üretim Tesisi	32,00	10	8,00	5,10	
c. Jeotermal Enerjisine Dayalı Üretim Tesisi	54,00	10	8,00	8,60	
d. Biyokütle Dayalı Üretim Tesisi	Çöp Gazı/Atık Lastiklerin İşlenmesi Sonucu	32,00	10	8,00	5,10
	Biyometanizasyon	54,00	10	8,00	8,60
	Termal Bertaraf (Belediye atıkları, bitkisel yağ atıkları, gıda ve yem değeri olmayan tarımsal atıklar, endüstriyel odun dışındaki orman ürünleri, sanayi atık çamurları ile arıtma çamurları)	50,00	10	8,00	8,00
e. Güneş Enerjisine Dayalı Üretim Tesisi	32,00	10	8,00	5,10	

- 01/07/2021 Tarihinden 31/12/2025 Tarihine Kadar İşletmeye Girecek Yek Belgeli Üretim Tesisleri İçin Güncellemeye Esas Yek Destekleme Mekanizması İle Yerli Katkı Fiyatları Ve Uygulama Süreleri,
- Yek Destekleme Mekanizması Fiyatları`nın Güncellenmesinde Dikkate Alınacak Üst Sınır

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ
14.01.2021




ŞAKİR AYDOĞAN **TAHSİN YILMAZ**


46. Dönem EMO Yönetim Kurulu Sayman Üyesi iken 17 Ocak 2019 tarihinde yitirdiğimiz, 22. ve 23. Dönem EMO Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Şakir Aydoğan'ı Elektrik Mühendisleri Odası Ankara Şubesi Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı iken 14 Ocak 2019 günü geçirdiği kalp krizi sonucu yaşamını yitiren Tahsin Yılmaz'ı saygı, sevgi ve özlemle anıyoruz.

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ
19.01.2021

Hiç şiiir okumamış gibi kötüsünüz,
Bir köpeğin başını hiç okşamamış,
Hiç bayram şekeri dağıtmamış,
Çocukla çocuk olmamış gibi kötüsünüz!

T. Uyar




TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ
24.01.2021

YOLSUZLUK MASASI

Bir gün mezarlarımızda güller açacak, ey halkım unutma bizi. Bir gün sesimiz hepimizin kulaklarında yankılanacak, ey halkım unutma bizi.

UĞUR MUMCU (1942- 24 Ocak 1993)



TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI ANKARA ŞUBESİ

İL K BİLDİRİLER KÖNFERANSI



ibk.org.tr

ÇEVİRİMİÇİ KÖNFERANS

10-11 TEMMUZ 2021

