

# KADIN MÜHENDİSLER MESLEKLERİNE SAHİP ÇIKIYOR 'Eşit İşe Eşit Ücret'

Oylum Yıldır  
EMO Genel Merkezi



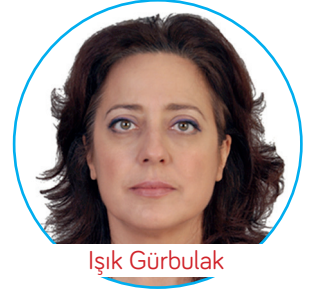
Ilknur Yılmaz



Ayça Kaya



Armanc Eşin



Işık Gürbulak

Mühendisliğin farklı alanlarında ve meslek hayatlarının farklı dönemlerinde bulunan Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) üyesi kadınlarla; söyleşiminin ilk bölümünü geçen sayımızda yayımlamıştık. Söyleşimizin ikinci bölümünde yeni mezun genç bir mühendis olan Ayça Kaya, ülkenin önemli elektrik dağıtım firmalarından birinde yönetici olarak çalışan Ilknur Yılmaz, bir şantiyede mühendislik yapan Armanc Eşin ve emeklilik yıllarını süren Işık Gürbulak, meslek alanlarında tanıklık ettikleri cinsiyet ayrımcılığı, çalışma hayatlarında karşılaştıkları zorluklar, mühendislerin hakları, yetkileri ve sosyal güvenceleri, mühendisliğin gelişimi hakkındaki fikirlerini bizlerle paylaştılar.

Ilknur Yılmaz, mühendislik meslek alanında cinsiyet ayrımcılığının, kadının fiziksel olarak erkeklere göre daha güçsüz olmasına dayanılarak

ve saha ağırlıklı ve fiziksel güç gerektiren işlerde çalıştırılmamasından başlayıp yönetici ve üst düzey temsil görevlerinde yer verilmemesine kadar görülebildiğini söylüyor. “Bu kavramla ülkemizde ve dünyada kadınlar için ‘cam tavan’lar oluşmuş” diyen Yılmaz, kadınların zeka, kapasite ve yeteneklerine göre değil, cinsiyetlerine göre hareket edebilecekleri, sınırlı alanlara hapsedilmeye çalışıldığını söylüyor. Ancak günümüz dünyasında teknolojinin gelişmesi ile uzayı yönetmek de dahil birçok kritik işin gerçekleştirilmesi için fiziksel güce gereksinimin kalmamasının, cinsiyet ayrımcılığının temel aldığı ana nedenleri kendiliğinden ortadan kaldırdığına dikkat çeken Yılmaz şunları belirtiyor:

“Artık bir sistemin başında yan yana oturmuş ve dünyanın başka bir noktasındaki bir olaya yön veren kadın ve erkek mühendisleri birlikte görebildiğimiz

bir dünyada, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına neden olabilecek hangi farklılıktan söz edilebilir ya da bu ayrımcılığın yaşatılması nasıl söz konusu olabilir? Cinsiyet ayrımcılığının anlamını kaybettiğini teorik olarak bu şekilde ifade etmekle birlikte, pratikte bir davranış ve algı biçimi olarak tamamen ortadan kalkmasının biraz daha zaman alacağı da bir gerçek... Yine de bu sürenin dünyada ve ülkemizde kurumsallaşan şirket sayısının hızla artması ile birlikte daha da kısa olacağına inanıyorum. PWN (Professional Women's Network) tarafından yapılmış olan bir araştırmaya göre; Avrupa'da kurumsallaşmış şirketlerde kadınlara stratejik görevlerde ve operasyonlarda daha fazla yer verilmesi ile birlikte şirket verimliliklerinin yüzde 25 oranında arttığı görülmüştür. Öte yandan, kadın ve erkek çalışanlarına eşit fırsatlar tanıyan şirketlerin itibarının ve piyasadaki değerinin artması gibi sabit kazanımların da oluştuğu tespit edilmiştir. Ülkemizde de pazarda güçlü rekabet ve sürdürülebilirlik adına kurumsallaşan şirket sayısı hızla artmakta, kurumsallaşmasını tamamlamış olan şirketler ise uluslararası standartlarda yeni yönetsel dönüşümlerini gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Şirketlerin global dünya pazarını hedefleyerek yapmakta olduğu kurumsallaşma ve dönüşüm çalışmaları, başta insan olmak üzere tüm kaynaklarını yetkin, etkili ve verimli kullanmalarına yönelik ve cinsiyet ayrımcılığı barındırmayan bir temele oturmaktadır. Bu nedenle şirketler kurumsallaşmanın temellerini atarken, sahip oldukları insan kaynağı ve kapasitesini yeterli ve uygun noktalarda değerlendirmediklerini ve bunun ana nedeninin kadınlara operasyonel ve yönetsel anlamda yeterince rol vermemeleri olduğunu fark etmektedirler. Bu farkındalık noktalarının artması ile birlikte cinsiyet ayrımcılığının iş dünyasında varlığını halen koruyacak olması gibi bir öngörü, doğru bir öngörü olmayacaktır. Bu noktadan mühendislik mesleği özeline baktığımızda ülkemizde yüzde 21.8 olan kadın mühendis oranının belirtmiş olduğum değişimler sonucunda

çok daha yüksek oranlara çıkmasını ve cinsiyet ayrımcılığından arındırılmış ortamlarda ürettikleri projeler ile ülkenin gelişimine çok daha büyük katkılar sunmalarını temenni ediyorum.”

Tüm bu değişimler dikkate alındığında, kadınların cinsiyet ayrımcılığının sadece var olduğunu bilip kariyer yolunda böyle bir kavram yok gibi davranması ve hedeflerine tutku ve kararlılık ile ilerlemesinin; cinsiyet ayrımcılığını kendiliğinden sonlandırabilecek bir strateji olduğuna inandığını belirten Yılmaz, güçlü bir toplum olabilmenin yolunun ne tek başına kadınlar ne de tek başına erkekler olmadığını vurgulayarak , “Toplumsal gelişmemiz ancak kadın ve erkeğin farklı yönlerini birleştirerek bunları faydalı bir güce dönüştürmesi ile mümkün olabilecektir” diyor.

### **Kadınlar Eşit İşe Eşit Ücret Talep Ediyor**

Ayça Kaya kadınların ücretlerinin aynı işi yapan erkeklere oranla düşüklüğünü, kadın - erkek eşitsizliğini ve sosyal sorunları mühendislik alanındaki cinsiyet ayrımcılığının genel başlıkları olarak görüyor. Kaya, istisnai durumlar hariç ataerkil toplum yapısından dolayı kadınların maaşlarının evin erkeğinden hep daha düşük olduğu işlerde çalıştığını belirtiyor.



“Çevremize bakıyoruz hep patronlar erkek ya da şöyle diyelim mesela vardiya mühendisi arıyorlar

kadın olmaz. Neden olmaz anlamıyorum” diyen Kaya, bu tarz sorunların meslek alanında sürekli karşılaştıklarını ifade ediyor. Sosyal sorunlarla en başında ise “Çevre ne der” baskısı geldiğini dile getiren Kaya “Çocuk doğdu ne çalışması kızım evde otur” söylemini, en sık görünen örneklerden biri olarak gösteriyor. Ayça Kaya mantıksız görevlerin verilmesi, yeteneğin eleştirilmesi ve tekdüze çalışmayı, çalışma hayatında karşılaştığı en büyük sorunlar olarak sıralıyor. “Mantıksız işler verilmesi herkesin birbirine iş yıkması durumu vardır ya hep onu kabullenemiyorum” diyen Kaya, yeteneği eleştirildiğinde ise bunu avantaja çevirerek daha çok hırslandığını anlatıyor. Kaya, her gün aynı şeylerin yapılmasının kişiyi iş hayatında en çok yıpratın şey olduğunu belirterek, çalışılan alanda yeniliklere hep açık olunmasını tavsiye ediyor.

#### **“Elinizin hamuru ile erkek işine el atıyorsunuz!”**

Armanç Eşin, mühendislik meslek hayatında cinsiyetçiliğin kadınların gözüne gözüne sokulduğunu dile getiriyor. Kadınların bariz olarak ikinci tercih sebebi olduğunu gözlemleyen Kaya “Çünkü kadınsınız, elinizin hamuru ile(!) erkek işine el atıyorsunuz” bakış açısının hakim olduğunu belirterek şunları ifade ediyor:

“İş ilanlarında bile ‘askerliğini yapmış’ eleman istiyorlar. Buna ‘askerlik ile ilişkisi olmayan’ yeni yeni eklendi; son aylarda bazı ilanlarda ‘erkekler için: askerlik ile ilişkisi olmayan’ tabiri eklenir oldu. Ben her zaman bana mesleğim ile yaklaşın senin yaptığın kablo hesabını ben de yapabiliyorum, senin çizdiğin projeyi senden hızlı çizdiğim oluyor şeklinde müdahale etmeye çalışıyorum. Ve artık insanlar bizim bu kararlığımızı görünce ‘o ellerindeki erillliği yavaş yavaş yere bırakıyorlar.’”

İşık Gürbulak, hayatın her aşamasındaki cinsiyet ayrımcılığının, mühendislik meslek hayatında olmamasının şahane bir mucize olacağını belirterek “Ama erkin temel bileşenlerinden biri para ve bu

erki devamlı kılmak adına maddi açıdan tatmin edici olabilecek mesleklerde kadınları görmek istemiyorlar” diyor. Akademik başarı engelini aşın bu tür mesleklere sahip olan kadınların ömürleri boyu daha düşük ücretle cezalandırıldığını kaydeden Gürbulak şunları anlatıyor:

“En temel ayrımcılık ücret üzerinde. Erkek ev geçindirir, kadın aileye ek kaynaktır algısı öyle içimize işlemiş ki, bunu birkaç yıl önce odamızın hazırladığı Asgari Mühendis Ücreti Raporu’nda bile gördük. Mesleki bilgi ve birikime dayalı olması gereken ücretlendirme ne yazık ki ‘bekar, evli, evli tek çocuklu, evli iki çocuklu’ gibi yapılan mesleğin niteliğiyle ilgili olmayan, bize dayatılan ikincil çalışan konumunun uzantısı olarak yapılandırılmıştı. ‘Eşit işe eşit ücret’ talebimiz her yerde dile getirilmeli ve meslek odamız da bu talebin arkasında durmalıdır. Aslında ayrımcılığı yaşarken farkına varmak farklı bir bilinç gerektiriyor. Öğrencilik döneminde çok da bunun farkında olmadığım için, ‘Fabrikada, şantiyede nasıl çalışacaksın’ diyenlere güler geçirdim. İlginçtir ki, iş görüşmelerimde bana kadın olduğumu dile getiren tek işveren, bir Amerikan şirketinin Avrupa sorumlusu olan bir İtalyan’dı ve ‘Avrupa’da bu pozisyonda çalışan kadın mühendis hiç yok, sen burada (Türkiye gibi bir ülkede) bunu yapabilecek misin?’ diye sormuştu. Sonra ikna oldu sanırım, işe kabul edildim. En büyük ayrımcılığı ise otokontrol ile kendime ben yaptım çalışırken. Hep erkek meslektaşarımdan daha başarılı olmak için çok çalıştım, iş kıyafetlerimi olabildiğince kadın kimliğimi geri bırakacak şekilde seçtim ve ofis dışında çalışmam gereken dönemlerde sağlığını riske atma pahasına sabahtan akşama tuvaletimi tuttum, çünkü gittiğim yerlerde ve şantiyelerde kadınların kullanımına uygun tuvalet yoktu. Yöneticilerin angarya işleri hep bana yüklendi ‘daha başarılı olduğum için’. Yani say say bitmez.”

Armanç Eşin de bir iş başvurusu yaptığında karşılarındaki kişinin “biz ilana ‘erkek’ mühendis

arıyoruz yazmamışız sanırım bizim hatamız!” diye ironik bir özeleştiriyle bizzat karşılaştığını anlatıyor.



Işık Gürbulak, iş alanındaki cinsiyet ayrımlığının -öncelikle- fark edilmesi gerektiğini ifade ederken sonraki adımın ise sesini yükseltip itiraz edebilmek olduğunu belirtiyor. Tek tek itirazlar kolayca bastırıldığı için örgütlenmenin gerekli olduğunu vurguluyor. Ayrımcılığa itiraz ettiğinde ruhsal ve fiziksel sağlığına zarar verecek kadar ciddi düzeyde mobbing yaşadığını anlatan Gürbulak, sonraki süreci şöyle dile getiriyor:

“Sonrasındaki dava süreçleri ise 10 yılı aşığı halde tam olarak bitmedi. O dönemde hukuki ve psikolojik bir destek ve dayanışma bulabileceğim bir dayanağım olsaydı, daha az hasarla ve daha kolay savuşturulabilirdi. Şubeler ve odamızdaki Kadın Komisyonları örgütlenmenin temel basamağı, katılmamız ve katkı sunmamız önemli. Birlikte mücadele etmeden kazanım olmuyor ki şu içinden geçtiğimiz süreçte bu çok daha önemli. Diğer önemli bir adım da meslektaşlarımız ve yakınlarımızdaki erkeklerde farkındalık yaratmak. Kullandıkları dilin cinsiyetçilik olduğunu fark etmiyorlar bile, iyi niyetli olsalar da.”

Kimsenin sadece zaman geçirmek için çalışmadığını kaydeden Gürbulak, kadın mühendislerin işleri ve çocukları arasında bir seçim yapmak zorunda kalmadan çalışabilecekleri bir çalışma ortamı için mücadele etmeye devam edilmesi gerektiğini belirtiyor.

Mühendislerin mesleki hak ve yetkilerinin 1938 yılında yayımlanmış olan Mühendislik ve Mimarlık Kanunu ile belirlendiğini söyleyen İlknur Kaya ise bugün yapılmakta olan mesleki yetkilere yönelik uygulamalardan mesleğimizi geliştirecek ve yeni faaliyet alanları yaratacak nitelikte olanların çerçevesinin kanun ve ilgili yönetmelikler ile daha net duruma getirilmesinin faydalı olacağını belirtiyor. Mühendislerin çalışırken işveren ile karşılıklı yasal haklarının İş Kanunu’na uygun şekilde düzenlenmiş karşılıklı sözleşmeler ile tanımlandığını ifade eden Kaya, şöyle devam ediyor:

“Farklı sektör ve şirketlerde çalışan mühendislerin temel nitelikteki hakları (İş güvenliği, imza yetki sınırları, yasal primler, vb.) İş Kanunu’ndaki haklar ile sabit iken, diğer haklar şirket ve çalışanın beklentilerine göre değişkenlik göstermektedir. Bu değişkenliğin düzeyini ve kaynağını bilmek mümkün olmadığından, belirtilen güvenceler ve çalışma koşulları ile ilgili bir değerlendirme yapmak güçtür.”

Armanç Eşin çalıştığı sektörde, mühendise ek masraf gözüyle bakıldığını, herkesin beden işçisi olmasının istendiğini bu yüzden sürekli bir açıklarının arandığını anlatıyor. “Artık öyle bir noktaya gelmiş ki bu durum, bir noktada kadın mühendis kabul görüyor ama ne yazık ki mühendisin kendisi kabul görmüyor” diyen Eşin, bununla beraber işsizliğin de korkunç derecede arttığını belirtiyor. Çalışan insanların SGK bildirimini yapılırken, kendi meslek dalıyla gösterilmediğini tespit eden Eşin, işsiz kalırım korkusuyla insanların bu duruma ses çıkaramadığını söylüyor.

“Mühendisin sosyal güvencesi ‘yok’a indirgenmiş durumda” diyen Eşin, “Yetkiler işverenin elinde, imza mühendiste” olan bir iş alanı oluştuğunu belirtiyor.

### **“TMMOB Asgari Ücret Uygulamasına Devam Etmeli”**

Ayça Kaya, TMMOB’nin 2013 yılından beri mühendisler için asgari ücret belirlemesi uygulamasını mantıklı bulduğunu ifade ederek “Herkesin yaptığı işin belli bir değeri vardır” diyor. Asgari ücret; mühendis, mimar ve şehir plancılarının düşük maaşları çalışmasını engellemek amaçlı olmasına rağmen, hala günümüzde bu ücreti baz almayıp düşük ücret veren yerler olduğunu da sözlerine ekliyor. Kaya ayrıca kendi meslek odasının mühendislerin haklarına sahip çıktığını kaydederek EMO’ya müteşekkir olduğunu belirtiyor. Odanın, hem öğrencilik yıllarında mesleğe hazırlanmasına yardımcı olduğunu, hem de mezun olduğunda gerek maaş konusunda asgari bir ücret belirleyerek, gerekse tecrübeli mühendislerin mesleki deneyimlerini paylaştığı seminerler ve ortamlar yoluyla kendisini desteklemeye devam ettiğini anlatıyor.

İlknur Yılmaz ise asgari ücret uygulamasını, mühendislik mesleğinin ürettiği emek ve faydanın hakkını korumak adına olumlu bulduğunu belirtiyor. Meslek içi eğitim konusunda oldukça yol almış olan TMMOB’nin eğitim kapsamalarını dünyada ve ülkemizdeki teknolojik gelişmelere göre sürekli güncelleyerek üyelerinin bilgi ve yetkinliğini ihtiyaçlara göre artırarak mühendislerin çok daha iyi ücret ve koşullarda çalışabilme fırsatına sahip olmasını sağlayabileceğini de ifade ediyor.

Armanç Eşin, TMMOB’nin asgari ücret uygulaması, mühendisliğe duyulması gereken ve yitmek üzere olan saygıyı en azından diri tuttuğu için gerekli ve değerli buluyor.

### **“Birlikte olmazsak mesleğimize, cinsiyetimize yapılan saldırılar devam eder!”**

Işık Gürbulak ise iktidarın mühendislerin haklarına ve meslek odalarımıza saldırısı kesintisiz sürdüğünü ifade ederek, SGK’nın TMMOB ile arasındaki Mühendis Asgari Ücreti ile ilgili protokolü tek taraflı olarak feshetmiş olmasını bunun göstergelerinden biri olarak değerlendiriyor. Gürbulak meslek odasının serbest mühendis müşavirlerin hakları kadar ücretli çalışan mühendislerin haklarını savunacak ve işsiz kalan üyeleri ile dayanışacak bir yapılanma oluşturması gerektiğine inandığını dile getiriyor. Ülkenin pratik gerçeklerinde, mühendislerin sendikalaşabileceği bir ortam olmadığını söyleyen Gürbulak, bu boşluğun mesleki dayanışma ve örgütlenme ile aşılması gerektiğini kaydediyor. TMMOB’nin asgari ücret uygulamasının yetersiz olsa bile birçok genç meslektaşın ücretlerinin iyileştirmesine ve taleplerine dayanak oluşturduğunu belirten Gürbulak “SGK bu protokolü tek taraflı feshetmeye çalışsa da TMMOB bu konudaki talebinden taviz vermemeli ve bağlı tüm odalarla birlikte yasalardan kaynaklanan ücret belirleme ve kontrol haklarını sonuna kadar kullanarak üyelerinin haklarını korumaya ve sesi olmaya devam etmeli” diyor.



## Dayanışma ve Örgütlenme İçin Öneriler

Genç ve kadın mühendislerin meslek odalarında daha aktif olması gerektiğini düşünen Ayça Kaya kendini şöyle ifade ediyor:

“TMMOB en büyük destekçimiz ve tabii ki EMO her koşulda yardımcı olan birçok insanla dolu. Nasıl hak savunulur tam bilmiyorum daha tecrübeli insanlara sorulması gerek sanırım. Hala iş hayatı benim için toz pembe emeğimin karşılığını alabiliyorum. Ama değerimizi kıymetimizi gösterecek şeyler yapmalıyız hep işim bitti dememeli daha büyük neler kazandırabilirim diye düşünmeliyiz. Böylece hakkımızı vermezlerse daha çok sesimizi çıkarabiliriz.”

İlknur Kaya ise “Öncelikle mühendislik iş alanında yaşanan gelişmelere paralel olarak iş kolları bazında mühendislerin mevcut ve yeni iş alanlarındaki sorumluluk, yetki ve rolleri tanımlanmalıdır” diyor. Kaya, mesleki ve özlük haklarının yetkili bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar ile koordineli şekilde yapılacak çalışmalar ile güncel koşullara göre oluşturulmasını tavsiye ediyor.



Armanc Eşin, tüm mühendislerin birlikte hareket ederek; meslek etiklerine, mesleğe saygı duyarak meslek hayatlarını sürdürmelerini gerektiğini kaydediyor. “Birliktelik olmaz ise

mesleğimize, cinsiyetimize yapılan saldırılar mesleğimizi yapma kalitemizi düşürecek” diyen Eşin sözlerine “birlikten kuvvet doğar; örgütlülük hayatımızı yaşanılır kılacaktır” diyerek noktıyor.

Işık Gürbulak daha meslek odalarının yasadan kaynaklanan ücret belirleme ve kontrol etme yetkisini kullanması gerektiğini söyleyerek ücretli çalışan üyelere iş kanunu ve özlük hakları, sigorta primleri ve emeklilik koşulları ile ilgili düzenli bilgilendirme ve güncelleme eğitimleri verilmesinin yerinde olacağını kaydediyor. Bu eğitimlere sadece odaya üye olan meslektaşların değil, üye olmasa da yeni mezunları veya son sınıf öğrencilerini davet etmek gerektiğini belirten Gürbulak, şunları ifade ediyor:

“Üyeler arasında ücretli çalışanların oranı bildiğim kadarı ile yüzde 60 ın üzerindedir. İşten atılan /işsiz kalan üyelerin ihtiyacında yararlanabileceği faizsiz geri ödemeli bir destek fonu oluşturulabilir. Bilgi birikimi ve deneyimlerine göre proje bazlı işler paylaştırılarak işsiz geçen sürecin sancıları azaltılabilir.”

Ayrıca elektronik ve haberleşme, biyomedikal vb. enerji dışı alanlarda da tanımlamalar yapılarak bu disiplinlerden mühendislerin imza yetkisi tanımlanması gerektiğini kaydeden Gürbulak bu yetkilerin mesleki örgütlenme ve dayanışmayı da güçlendireceğini düşünüyor.

## Mühendislik Eğitimi Nasıl Olmalı?

Ayça Kaya, Türkiye’de mühendislik mesleğinin gelişimi için “uygulamalı eğitimin yoksunluğu, laboratuvar çalışmalarından yoksunluk, bilgisayar donanımsızlığının yetersizliği ve bunların sonucu olarak da ezberle dayanan eğitimin varlığının” ortadan kaldırılması gerektiğini kaydederek, yeni mühendislik bölümleri açılması yerine mevcut bölümlerin kalitelerinin artırılması gerektiğini ifade ediyor.

İlknur Yılmaz ise mühendislik mesleğinin gelişimini sağlayacak adımların öncelikle mühendislik eğitimi aşamasında atılması gerektiğini kaydederek, mühendislik öğrencilerinin iş dünyası ile iletişiminin henüz mezun olmadan kurulmasının, mesleki gelişime hazırlık anlamında büyük önem taşıdığını dile getiriyor. MİSEM tarafından verilmekte olan eğitimlerin içerikleri teknolojik değişimlere uygun şekilde güncellenmesi gerektiğini söyleyen Yılmaz sözlerini, “MİSEM yapısı, farklı mühendislik sektörlerinin beklentilerine cevap verebilecek nitelikte bir akademiye dönüştürülmelidir” diye tamamlıyor.

Armanç Eşin, öncelikle meslek seçimi noktasında insanların bilinçli olarak yönlendirilmesi ve buna da üniversiteden çok önce başlanması gerektiğini, mesleklerin popülerliği değil de kişilere uygunluğu noktasında kişilerin yönlendirilmesi gerektiğini ifade ediyor. “Bunun devamında üniversitelerde de eğitim kalitesi artırılmalı” diyen Eşin sözlerini şöyle tamamlıyor:

“Mezun olan kişilerin pek çoğu mezun olduktan sonra ‘sudan çıkmış balık’ misali kalakalmaktadır ve bu da psikolojik deformasyonlara sebep olduğundan depresyon baş göstermektedir.”

Işık Gürbulak ise mühendislik eğitiminin kalitesinin korunması ve yükseltilmesi için verilen mücadeleye devam edilmesi gerektiğini belirtiyor. Eğitimde kalitenin gitgide düştüğünü anlatan Gürbulak bu noktada EMO’nun MİSEM birimine önemli görevler düştüğünü kaydediyor. Gürbulak, eğitim çalışmalarının geliştirilerek sürdürülmesi gerektiğini ifade ederek sözlerine son veriyor.



**Ayça Kaya**

1993 yılında İzmir’de doğdu. Lise eğitimimi Nevvar Salih İşgören Lisesi’nde tamamladıktan sonra 2011 yılında İzmir Üniversitesi Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği bölümüne girdi. ABM Makine firmasının AR-GE departmanında Elektronik Mühendisi olarak iş hayatıma devam etmekte.



**Armanç Eşin**

1986 yılında Diyarbakır’da doğdu. Lisans eğitimini İnönü Üniversitesi Elektrik - Elektronik Mühendisliği Bölümü’nde 2012 yılında tamamladı. Restorasyon ve üst yapı projelerinde saha mühendisliği yapan Eşin 2014 yılından beri EMO’da yönetici olarak faaliyet göstermektedir.



**İlknur Yılmaz**

Samsun'da doğan İlknur Yılmaz, 1993 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Elektrik Mühendisliği Bölümü'nden mezun olmuştur. Yılmaz, 1993-1999 yılları arasında Samsun Makine Sanayi AŞ.'de Elektrik İşletme ve Proje Yöneticisi olarak çalışmıştır. 1999 yılında TEDAŞ Bayburt Elektrik Dağıtım Müessesesi'nde kamu görevine başlayan Yılmaz, 2001 yılından itibaren Samsun Elektrik Dağıtım Müessesesi'nde Müşteri Teknik Hizmetleri ve Yatırım birimlerinde yöneticilik yapmıştır. 2011 yılı itibariyle YEDAŞ elektrik dağıtım faaliyet bölgesinde Yatırım Planlama ve Tesis Koordinatörlüğü görevini yürütmekte olan Yılmaz, Şebeke Otomasyonu ve Yük Denetimi konusunda yüksek lisansını tamamlamış olup, İngilizce bilmektedir.



**Işık Gürbulak**

1963 yılında Bursa'da doğan Meliha Işık Gürbulak, İstanbul Teknik Üniversitesi Elektrik Fakültesi Elektronik ve Haberleşme Bölümü'nden 1987 yılında mezun oldu. Meslek hayatına endüstriyel otomasyon sektöründe başladı. Bu alanda saha uygulamaları, proje yönetimi ve satış aşamalarında sektörünün önde gelen şirketlerinde çalışan, görev aldığı şirketlerde kalite sistemleri ile de ilgilenen Gürbulak, son çalıştığı şirkette endüstriyel kontrol ekipmanlarının yanı sıra soğutma kontrol sistem ve ekipmanlarını da kapsayan bayi ağı kurulmasından sorumlu olmuş ve emekli olduktan sonra bir süre proje yazılım danışmanlığı yapmıştır. Gürbulak EMO Ücretli Çalışan Ve İşsiz Mühendisler ile Kadın Mühendisler Komisyonlarında aktif olarak yer almış, EMO'yu temsilen TMMOB Kadın Çalışma Grubu'na katılarak Kurultay ve Sempozyum Düzenleme Kurullarında görev yapmıştır.