

**TÜRK MÜHENDİS ve MİMAR ODALARI
BİRLİĞİ**

TMMOB KADIN
Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları
KURULTAYI

SONUÇ BİLDİRGESİ
ve KARARLAR

2009 - İSTANBUL

**TMMOB Kadın
Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı
Sonuç Bildirgesi ve Kararları**

**Yayına Hazırlayan
Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi**

**ISBN : 978-9944-89-947-5
EMO Yayın No: SK/2010/4**

Adres: Dikilitaş Mah. Eren Sok. No: 30
Beşiktaş-İSTANBUL
Tel: (0212) 259 11 50 • **Faks:** 258 36 55
E-posta: istanbul@emo.org.tr
Web: <http://istanbul.emo.org.tr>

Baskı: Ezgi Matbaacılık
Adres: Çobançeşme Mah. Sanayi Cad. Altay Sok. No: 10
A Blok Yenibosna - İSTANBUL
Tel: 0212 452 23 02 • **Fax:** 654 94 13
E-posta: ezgimatbaa@mynet.com

*Bu eserin yayın hakkı TÜRK MÜHENDİS ve MİMAR ODALARI
BİRLİĞİ'NE aittir. Kitaptaki bilgiler kaynak gösterilerek
kullanılabilir.*

TMMOB KADIN

Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları

KURULTAYI

Yürütme Kurulu

Gülay ODABAŞ
Boran Başak KOÇ
Aynur SAVAŞ ULUĞTUĞ
Meryem KAYAN
Merve ÖZYAŞAR
Sevim GÖKÇE
İlkay BEYOĞLU

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
Elektrik Mühendisleri Odası
Mimarlar Odası
Çevre Mühendisleri Odası
Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası
Makina Mühendisleri Odası
Fizik Mühendisleri Odası

Düzenleme Kurulu

Boran Başak Koç
Gülay Odabaş
Suna Tezel
Yasemin Yavuz
Övül Eski
Hacer Şekerci
Sorgül Aytek
Funda Ekin
Burçak K. Uysal
İlkay Beyoğlu
Bahtiyar Çağlar
Neslihan Sucu
Evrin Toprak
Ayşegül Bildirici
Mürüvvet Aral
Hatice Erbay
Nurdan Aydoğdu
Zahide Öğüt
Sevim Gökçe
Belgin Mert
Aynur Savaş Uluğtuğ
Duygu Ağar
Funda Sarıaydın
Melike Anıl Yüksel
Nurcan Özkaplan
Kadriye Bakırcı
Asuman Türkün

(Düzenleme Kurulu Başkanı)
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
Elektrik Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası
Elektrik Mühendisleri Odası
Çevre Mühendisleri Odası
Fizik Mühendisleri Odası
Gemi Mühendisleri Odası
Gıda Mühendisleri Odası
Harita ve Kadastro M.O.
İnşaat Mühendisleri Odası
Jeofizik Mühendisleri Odası
Jeoloji Mühendisleri Odası
Kimya Mühendisleri Odası
Maden Mühendisleri Odası
Makina Mühendisleri Odası
Metalurji Mühendisleri Odası
Mimarlar Odası
Şehir Plancıları Odası
Ziraat Mühendisleri Odası
Tekstil Mühendisleri Odası
Işık Üniversitesi
İstanbul Teknik Üniversitesi
Yıldız Teknik Üniversitesi

Serpil akır
Sevgi ubuku
Betöl Urhan
Melda Yaman Öztürk
Nuray Ergüneş
Besime Şen
Hülya Gülbahar
Ayfer Eğilmez
Necla Akgöke
Eylem Ateş
Olçay Yanar
Gönöl Korkmaz
Ayşe Panuş
Arzu Çerkezoğlu

İstanbul Üniversitesi
İstanbul Üniversitesi
Kocaeli Üniversitesi
Ondokuz Mayıs Üniversitesi
Maltepe Üniversitesi
Mimar Sinan Üniversitesi
KADER
Petrol-İş Sendikası
Petrol-İş Sendikası
Hava-İş Sendikası
Birleşik Metal-İş Sendikası
Eğitim-Sen
Eğitim-Sen
Dev-Sağlık-İş Sendikası

Kurultay Sekreteri:

Duygu TOKMAK (16 Eylül 2009 tarihine kadar)
M. Işık GÜRBULAK (16 Eylül 2009 tarihinden itibaren)

KURULTAY PROGRAMI

21 Kasım 2009 Cumartesi

10:00 – 10:15	Divan Oluşturulması
10:15 – 11:00	Açılış Konuşmaları
11:00 – 11:15	Bölgesel Çalıştaylar Hakkında Genel Bilgilendirme
11:15 – 13:00	Çalışma Hayatında Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı (MMŞP) Kadınlar • MMŞP eğitiminde cinsiyetçilik • Cinsiyetçi işbölümü/ İşyeri pratikleri
14:00 – 15:45	Çalışma Hayatında Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı Kadınlar • Yasalarda MMŞP kadınların durumu • Cinsiyetçi işbölümü/ İşyeri pratikleri • Kapitalist krizin kadın MMŞP'lara etkisi
16:00 – 18:00	Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı Kadınların Örgütlenmesi • TMMOB'deki MMŞP Kadın Araştırması sunumu • TMMOB'de kadın üyelerin karşılaştığı sorunlar

22 Kasım 2009 Pazar

10:00 - 12:00	Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı Kadınların Örgütlenmesi • TMMOB'de kadın çalışmaları ve kadın örgütlenme modelinin oluşturulması • Diğer kadın gruplarıyla ilişkiler
13:00 - 16:30	Kurultay Sonuç Bildirgesinin Sunumu ve Değerlendirmeler
16:30 – 17:00	Dilekler ve kapanış

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	1
AÇILIŞ KONUŞMALARI	5
MESAJLAR.....	22
ANKET SUNUM.....	26
SONUÇ BİLDİRGESİ	35
KURULTAY KARARLARI.....	47
BİLDİRİLER.....	61
Kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasına ilişkin yasaklar ve kadın istihdamı / Doç. Dr. Kadriye Bakırcı	62
Dönüşme sancısından dönüştürme baskısına kentsel mekân ve kadın Emel Kayın	72
Teknolojide cins ayrımı / Ece Kocabıçak	76
EKLER	101
TMMOB'ye kayıtlı mühendis, mimar ve şehir plancısı kadınların eğitim ve çalışma hayatında yaşadıkları ayrımcılık anketi.....	102
Diplomalar pembe veya mavi mi ki? İmza kampanyası.....	130
EMO Genel Merkezi basın açıklaması Kadın EMO üyesi mühendislerin yüzde 17.1'i işsiz... ..	135

SUNUŞ

TMMOB 40. Dönem Genel Kurulu'nda, alınan karar gereğince TMMOB tarihinde ilk olarak düzenlenen Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı;

- TMMOB'nin kadın üyelerinin, cinsiyetleri nedeniyle erkek meslektaşlarından farklı olarak yaşadığı özgöl sorunları ortaya çıkartarak, bu sorunlar etrafında çözüm önerileri ve politika oluşturmak,
- Kadın üyeler için sunulacak çözüm önerilerini, kadın üyelerden oluşan çalışma grupları üzerinden geliştirmek üzere bir Örgütlenme Modeli geliştirmek,
- Kadın üyelerin TMMOB içerisinde temsiliyetlerinin artırılmasının önünü açacak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- Kurultay sürecinde, bu temel hedefleri yerine getirirken kadın üyelerle tanışmayı, dayanışmayı ve TMMOB organları içinde örgütlülüğümüzü güçlendirmeyi hedefliyordu.

Tüm kadın üyelerimizi bu süreçte aktif olarak yer almaya çağıran Kurultay, yapılan yerel ve bölgesel çalıştaylar sonucunda 21-22 Kasım 2009 tarihlerinde İstanbul'da düzenlendi ve çok yoğun bir katılıma sahne olurken çok önemli kararların alınmasına da zemin oluşturdu.





Bu yaygın ve etkili hazırlık çalışmaları sürecinde Ülkenin her yanından ve çeşitli disiplinlere bağlı onlarca kadın arkadaşımız kararlı ve özverili bir çalışma yürüttüler. TMMOB şemsiyesi altında ve EMO İstanbul Şubesi sekreteryasında gerçekleştirilen bu kurultayın asıl taşıyıcıları, görünmez kahramanları olan bu güzel kadınlara bir kere daha buradan sevgi ve saygılarımızı sunmayı bir görev biliyoruz.

Bütün çalıştaylar ve kurultay hazırlık sürecinde, ilk defa kendi sorunlarımız ekseninde bir araya gelebilmenin heyecanı ve telaşıyla bol bol tartıştık, bilgilerimizi ve deneyimlerimizi paylaştık. İlk defa kimi konuları, kavramları ortaklaştırmaya çalışmanın sıkıntılı evrelerini sabırla aşmayı becerdik ve her aşamada eğlenmeyi asla gözden kaçırmadık.

Bu süreçte gördük ki; evet kadın olmanın birikmiş devasa sorunları var. Mühendis, mimar ve şehir plancı kadın olmak bizleri bu sorunlardan muaf kılmıyor. Uğraşmamız gereken, baş etmemiz gereken, değiştirmemiz gereken, yıkmamız ve yeniden kurmamız gereken çok önemli sorunlarımız var. Her zamankinden daha kararlı, daha azimli ve daha dirençli olmalıyız. Umudumuzu hergün biraz daha sulayıp büyütmemiz, bizden önceki kadınların açtığı yolu daha da genişletmemiz ve geleceğe köprüler kurmamız gerekiyor.

Bu süreçte yine gördük ki, kadın olmanın birçok da avantajı, olumlu yanı var. Evet sorunumuz çok ama direncimiz de sınırsız. Evet uğraşmamız ve değiştirmemiz gereken gündemlerimiz yüklü ama bizim de yapısal hale gelen gayretimiz ve

kararlılığımız var. Binlerce yıldır karşı karşıya kaldığımız ayrımcılığın, ötekileştirmenin, ezilen cins konumunda kalmanın yarattığı tahribat ve edilgenlik bütün hayatımızın üstünde bir karabasan gibi duruyor ama biz kadınların binlerce yıldır biriktirdiği deneyim, kararlılık, mücadele ve değiştirme azmi de her ne pahasına olursa olsun güneşe ulaşmakta ısrarlı.

İlerleyen sayfalarda Kurultay Sonuç Bildirgesi'ni ve Kararlarını bulacaksınız. Kurultayımızın açılış bölümündeki konuşmalara ve araştırma sonuçlarına ulaşacaksınız. Kimi kadın arkadaşlarımızın bildirilerini okuyabileceksiniz. Sadece bu kadar değil. Her sayfada, her satırda ve her cümlede giderek büyüyen bir UMUT ve KARARLILIK bulacaksınız. Sakın şaşmayın. Kadınlar her yerededir. Bütün sözcüklerde, bahar çiçekleri kadar rengarenk, okyanus dipleri kadar derin KADINLARI bulacaksınız.

Hepinizi saygı ve sevgiyle kucaklıyoruz.

Kurultay Düzenleme Kurulu Başkanı
Boran Başak KOÇ

TMMOB KADIN MÜHENDİS, MİMAR, ŞEHİR PLANCILARI KURULTAYI

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Sunucu - Değerli konuklarımız; Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği olarak, ilk kez düzenlenen ve sekreteryasını Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi'nin yaptığı TMMOB Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı'na hoş geldiniz. İlk olarak, Kurultay için hazırlanmış olan bir film demomuz var, hep birlikte onu izleyeceğiz.

(Film gösterimi yapıldı.)



Sunucu- Kurultayın açılış konuşmasını yapmak üzere, Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Yönetim Kurulu Yazman Üyesi ve Kurultay Düzenleme Kurulu Başkanı Sayın Boran Başak Koç'u kürsüye davet ediyorum.



Boran Başak KOÇ
(EMO İstanbul Şubesi
Yönetim Kurulu
Yazman Üyesi-
Kurultay Düzenleme
Kurulu Başkanı):

Öncelikle,
Kurultayımızın
duyurusunu yapmak
amacıyla hazırlanmış
bu demoyu
hazırlayan kadın
mühendis, mimar,
şehir plancıları ve fen
bilimcileri mail
grubundan
arkadaşlara çok
teşekkür ediyoruz.
Sayın TMMOB
yöneticileri, değerli
oda ve şube

yöneticileri, sevgili delegeler, öğrenciler, çok değerli konuklar, TMMOB tarihinde ilk kez gerçekleştirilen ve gelenekselleştirileceğine inandığımız Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayına hoş geldiniz. TMMOB ve odalarda, çeşitli tarihlerde özverili çalışmalar yürütmüş, TMMOB sayfalarına kadınların adını başarıyla yazmış, iş kazası ve benzeri çeşitli nedenlerden dolayı kaybettiğimiz tüm kadın arkadaşları saygıyla anıyorum.

Sayın arkadaşlarım, ülkemizde insan olmak, emekten ve adaletten yana vicdan ve akıl sahibi kişiler olmak çok zor; ama kadınların ödediği bedeller gerçekten çok daha fazla. Biz kadınlar; kadın olmaktan dolayı, mühendis, mimar, şehir plancı kadın olmaktan dolayı, erkek meslektaşlarımızdan farklı olarak, ortak birçok problem yaşıyoruz. Daha üniversiteye giriş aşamasında başlıyor problemlerimiz ve yılmayıp üniversiteden mezun olduktan sonra zorlu bir iş arama süreci bekliyor bizleri. Bu engeli de aşıp işe girdiğimizde de, cinsiyetçi iş piyasalarında

çeşitli ayrımcılıklarla karşı karşıya kalıyoruz. Uzmanlık alanı seçimi, vasma uygun istihdam, ücretlendirme, mesleki gelişim ve kariyer süreçlerinde bir sürü olumsuz tecrübelerimiz var maalesef. Bunu Kurultayda daha da detaylandırarak konuşacağız.

Yaşadığımız sorunların tespitinde ve çözümünde bir araya gelebileceğimiz bir organa ve birlikte mücadele etmeye duyduğumuz ihtiyaç üzerinden bugün buradayız ve TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı'nın bu ihtiyacı karşılamaya yönelik önemli bir adım olduğunu düşünüyoruz.

Kurultayımızın temel hedefleri; TMMOB'nin kadın üyelerinin toplumsal cinsiyetleri nedeniyle erkek meslektaşlarından farklı olarak yaşadığı özgün sorunları ortaya çıkarmak, bu sorunlar etrafında TMMOB örgütlülüğü içinde çözüm önerileri ve politikalar oluşturmak, kadın üyeler için sunulacak çözüm önerilerini kadın üyelerden oluşan çalışma grupları üzerinden geliştirmek üzere TMMOB'de bir örgütlenme modeli geliştirmek, kadın üyelerin TMMOB içerisinde etkin olarak var olabilmelerinin önünü açacak tedbirler geliştirmek. Bu amaçla çıktığımız yolda bu temel hedeflerimizi yerine getirirken, kadın üyelerle tanışmayı, dayanışmayı ve TMMOB organları içinde örgütlülüğümüzü güçlendirmeyi hedefledik.

Yine Kurultayımız, kapitalizmin, sermayenin krizinin etkilerinin ülkemizde ciddi olarak hissedildiği bir döneme denk geldi. Kriz döneminden ilk ve en çok etkilenen kadınlar oluyor maalesef. Yine mühendis, mimar, şehir plancı kadınlar, bu süreçten en çok etkilenen, işlerini kaybeden, daha az ücret almaya mahkum edilen, güvencesiz ve esnek çalışmaya zorlanan kesim. Tam da bu noktada, TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı'nın, kriz süresince, beyaz yakalı kadınların örgütlenmesi ve kadın dayanışma ağının oluşturulmasına önemli bir katkı sağlayacağını düşünüyorum.

Sevgili arkadaşlar, tarih boyunca birçok kadın meslektaşımız, örgüt içinde kadın politikalarını oluşturmak adına ciddi çalışmalar yaptılar, mücadele verdiler, sorumluluk aldılar. Bugün biz kadınlar biraz daha şanslıyız. Bu durum biraz da konjonktürel gelişmelerden, kadın hareketinin verdiği bütünsel mücadeleden kaynaklanıyor. Bu mücadele, bizlere de kendi organlarımızda çalışmak adına cesaret veriyor.

Serbest bölgede sendikalı örgütlenme mücadelesi veren NOVAMED'li kadınların mücadelesi ve benzeri birçok kadın mücadelesi, kadın ve

emek hareketinin birlikteliğinin önünü açıyor. Bizler, TMMOB'li kadınlar da, çözüm önerilerini oluşturmak, dayanışmayı artırmak için, bugün buradayız.

Kurultay sürecine nasıl geldik, neler yaptık, biraz bundan bahsetmek istiyorum. TMMOB'de kadın politikaları oluşturmak amacıyla Kadın Kurultayı düzenlenmesi düşüncesi, TMMOB'li kadınların duyduğu ihtiyaçtan doğdu ve tabandan gelen bir çalışmayla başladı. 2008 yılında, Makine Mühendisleri Odası ve EMO İstanbul Şubesi genel kurullarında kadınlar olarak topluca verdiğimiz önergeler kabul edildi. EMO İstanbul Şubesi kadın delegeleri olarak, bu önergeyi EMO Genel Kurulu'na ve oradan da TMMOB Genel Kurulu'na taşıdık. Bu süreçte, İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Kadın Komisyonu kurultay düşüncesini sahiplendi ve yaygınlaştırdı. TMMOB Genel Kurulu'nda, kadın delegelerin çabasıyla önergemiz kabul edildi.

TMMOB 40. Dönem Genel Kurulu'nda, TMMOB Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı kararına ek olarak, Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'nın kurulması, TMMOB Kadın Üyeler Çalışma Grubu'nun kurulması gibi, kadın meslektaşlarımızın lehine sevindirici başka önergeler de kabul edildi.

Sanıyorum, şöyle bir bilgi vermekte fayda var: TMMOB Kadın Üye Çalışma Grubu kuruldu. Bunu Kurultayda tartışırız. Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası kurma görevi de buraya verildi; fakat henüz maalesef Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası kurulamadı. Tabii, bu kadar umut verici kararların yanı sıra, şunu da söylemeden geçemeyeceğim: TMMOB 40. Dönem Yönetiminde maalesef bir kadını temsil ediyoruz. Tabii, bu sorun sadece TMMOB Yönetimi için geçerli değil; tüm oda ve şube yönetimlerinde kadın temsiliyetinde aynı sorunu yaşıyoruz maalesef.

Kurultay sürecini örmek ve Kurultaya bölgesel özgünlüklerimizi de taşımak amacıyla altı bölgede çalıştay ve birçok hazırlık toplantısı düzenledik. Bölge çalıştaylarında:

- Mühendis, Mimar, Şehir Plancı Eğitiminde Cinsiyetçilik,
- Cinsiyetçi İş Bölümü, İşyeri Pratikleri,
- Kapitalist Krizin Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarına Etkisi,
- Mühendis, Mimar, Şehir Plancı Kadınların Örgütlenmesi

ana başlıklarında atölye çalışmaları ve forumlar gerçekleştirdik.

Bölgesel çalıştaylar kadın meslektaşlarımız tarafından gerçekten büyük bir ilgi gördü.

Buna göre:

- 7 Haziran 2009'da, İstanbul'da Marmara Bölge Çalıştay'ını atölyeler ve forum şeklinde gerçekleştirdik. Çalıştaya 76 meslektaşımız katıldı.
- 27 Eylül 2009'da, Adana'da Akdeniz Bölge Çalıştay'ını forum şeklinde yaptık. Çalıştaya 40 kadın arkadaşımız katıldı.
- 4 Ekim 2009'da, İzmir'de Ege Bölge Çalıştay'ını atölyeler ve forum şeklinde düzenledik. Çalıştaya 90 kadın meslektaşımız katıldı.
- 11 Ekim 2009'da, Samsun'da Karadeniz Bölge Çalıştay'ını forum şeklinde yaptık. Çalıştaya 42 kadın arkadaşımız katıldı.
- 18 Ekim 2009'da, Ankara'da İç Anadolu Bölge Çalıştay'ını atölye ve forum şeklinde gerçekleştirdik. 70 kadın arkadaşımız bu çalıştaya katıldı.
- 1 Kasım 2009'da, Diyarbakır'da Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölge Çalıştay'ını atölyeler ve forum şeklinde yaptık ve bu çalıştaya 45 arkadaşımız dahil oldu.
- 11 Kasım 2009'da, Eskişehir'de Kurultay Hazırlık Toplantısı forum şeklinde gerçekleşti ve toplantıya 40 kadın arkadaşımız katıldı.

Bunların yanı sıra, birçok ilde çalıştaylara ve kurultaylara hazırlık amacıyla birçok yerel toplantı da gerçekleştirildi.

Yine TMMOB'ye bağlı odalara üye kadın mühendis, mimar, şehir plancılarının profilini araştırmak üzere, 2 bin 669 kadın üyeye geniş kapsamlı bir anket çalışması uygulandı. Bu çalışmaların sonuçları, Kurultayın oturumlarının açılışından önce sunulacak.

Kurultay sürecini bir örgütlenme süreci olarak ele aldık. Bu konuda çok sevindirici gelişmeler yaşandı. Bugün, İstanbul'da, İzmir'de, Ankara'da, Diyarbakır'da ve Adana illerinde TMMOB İl Koordinasyon Kurulu kadın komisyonlarımız var. Bursa ilinde İl Koordinasyon Kurulu Kadın Çalışma Grubu kuruldu. Samsun ve Eskişehir'de arkadaşlarımız komisyon kurmak için çalışmalar yapıyorlar. Yine süreç içinde, çeşitli illerde şube kadın komisyonlarının kurulduğunu gördük.

Şunu söyleyebilirim ki: Kurultay hazırlık süreci, biz kadınlara çok şey öğretti. Kurultaya hazırlanırken, dayanışmayla, özveriyle ve emekle yapılan bu çalışmalarla birbirimizi tanıdık, konuştuk, sorunlarımızı paylaştık ve temel hedeflerimizi gerçekleştirmeye yönelik çözüm önerilerimizi ortaklaştırdık.

Buradan, bu sürece kalbini ve emeğini vermiş tüm kadın meslektaşlarıma, Kurultay Düzenleme ve Yürütme Kurulu adına teşekkür ediyorum. Ayrıca, bu sürecin hazırlanmasında bizleri kırmayan ve Düzenleme Kurulumuza katılan, tecrübeleriyle bize rehberlik eden akademisyenlere, diğer örgütlere üye kadın aktivistlere de TMMOB'li kadınlar adına teşekkür etmek istiyorum. İyi ki varsınız.

Bugün, TMMOB'de kadınlar olarak tarihimizi yazmak için buradayız. TMMOB'nin değerli mücadele tarihinin dipnotlarında kalan meçhul kadın üyelerimizin ismini, emeğini, bizlere bıraktıklarını bir kere daha günışığına çıkarmak; onlara, bize açtıkları zorlu yol için minnetlerimizi ve saygılarımızı belirtmek için buradayız. Tarihin en zorlu dönemeçlerinde her zaman öne fırlamayı bilen, en karanlık dönemlerin ağır perdesini tırnaklarıyla parçalamak için bir an bile düşünmeden göğsünü siper eden; sadece dünümüzü ve bugünü değil, geleceğimizi de sarsılmaz bir kararlılık ve sakin bir onurla kurmak için bir an bile durup dinlenmeden çaba gösteren bütün kadınları saygıyla selamlıyor ve anıları önünde bir kere daha eğiliyorum.

İyi ki varsınız; çünkü yaşam, bizlerin elleri üzerinde yükselecek!
İyi ki varsınız; çünkü güzel olan, sahici olan ve aydınlık olan ne varsa, onların yaratıcıları bizleriz!
TMMOB, kadınlarla daha güçlü!
Gelecek, kadınlara daha da aydınlık olacak!
Hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum. Teşekkürler.

Sunucu- TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi ve Kurultay Düzenleme Kurulu Üyesi Gülay Odabaşı'nı, konuşmasını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum.

Gülay ODABAŞI

(TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi - Kurultay Düzenleme Kurulu Üyesi):

Merhaba dostlar.
55 yıllık TMMOB tarihinde bir ilki gerçekleştirdiğimiz, umarım bundan sonrada gelenekleşerek devam edecek olan Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı'na hepiniz hoş geldiniz.



Dünyada ve ülkemizde kadın olmak çok zor; mühendis, mimar da olsanız çok zor. Hayatın her alanında olduğu gibi, kadının ikincileştirildiği, emeğinin ikincileştirildiği, cinsiyet ayrımcılığı gibi toplumun tüm dokusuna sinmiş egemen erkek bakış açısının yok edilmesine yönelik çok geniş kapsamlı politikalar üretilmediği için kadın olmanın çok zor olduğunu düşünüyoruz. Ne yazık ki, bugüne kadar örgütümüz TMMOB'de kapsamlı bir kadın politikası ve çalışması yapılamamıştır. Bu nedenle Kurultayı çok önemsiyorum. Bu nedenle, "Kadınlar örgütlü, TMMOB daha güçlü olacaktır" diyoruz; ama bunun çok da kolay gerçekleşemeyeceğini biliyoruz. Çünkü bu Kurultaya geliştirmiş dahi çok zorlu bir süreçti dostlar. Bu zor sürece, evet, yürüyerek, yürümeyenleri de arkamızda bırakarak geldik.

Dost omuz başlarınızı omuzlarımızın yanında hissederek yürüdük. Zaman zaman önümüze engeller çıkarıldı. Arkamızdan çelme atanlar da olmadı değil! Ama bunları bilerek yürüdük; yürekten, gülerekten yürüdük ve bugün buradayız. "Düşünmek, aramaktır" dedik hep, "Umutsuz olmak, insandan uzaklaşmaktır" dedik, "Verili durumu tersine çevirmek cesaret gerektirir" dedik. Evet dostlar; cesaret, arayıştır, umuttur. Öyleyse bizler, her türlü belirlenmişliği ret ile başlamalıyız işe. Kendimizi keşfedip özgürleştirme yolunda yeniden yapılandırmalıyız. Bu, tarihsel bir görevdir ve tarih bize bakıyor.

Biz, yaşamışın tekrarına değil; özgür olana yönelmek zorundayız. Ortak, açık, eleştirel birlikteliği denemeliyiz. Bu nedenle, özgürlük ve sömürsüzlük şiarıyla tartışmalıyız. Yani özgür insana ve hep ileri bir eğilime koşmalıyız. Kendimizde gizli üretken, yapıcı gücü açığa çıkarıp, erkeğin geleneksel statüsüne benzemeden aşmalıyız. Yeni değerler yaratmalıyız. TMMOB’de, bütün demokratik kitle örgütlerinde olduğu gibi, alanlarımızdan hareketle toplumsal gelişme yolunda mücadele etmeliyiz. TMMOB’de, Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayımızın üretken bir birliktelik içinde ortak sevinçler yaratmasını diliyorum.

Sürecin başından beri Yürütme ve Düzenleme Kurulu’ndaki tüm arkadaşlarıma, bölgesel çalıştaylarımızda katkı sunan il koordinasyon kurullarına, kadın komisyonundaki arkadaşlarıma ve Kurultayımızın sekreteryasını yürüten Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesine, değerli katkılarından dolayı, TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi olarak çok teşekkür ediyorum.

40. Dönem Yönetim Kurulu, ne yazık ki, tek kadın Yönetim Kurulu Üyesi olarak, yaşadığım bu onurlu süreçte yer almaktan ayrıca büyük bir sevinç duyuyorum. Bu sevince üretkenlikle destek vereceğinize inanarak, tüm katkılarınız için şimdiden teşekkür ediyorum. Sözlerime son verirken, aramızda olmayan tüm kadın dostlarımızın anısına ilişkin söyleyecek çok söz var; ama şairin dediği gibi, sözün bittiği yerde şiir başlar. Ben de bir kadın şairin şiiriyle onları anmak istiyorum. Diyor ki şair;

*Küçük bir yangınız biz
Koskocaman kıvılcımlar saçıyoruz
Yağmurlar bıraktı peşimizi
Rüzgarlar da uğraşmıyor artık bizimle
Anladılar sönmeyeceğimizi
Yangınımız gittikçe kuvvetlendi
Kuvvetlendikçe büyüdük
Ne önde giden
Ne arkada kalan
Hep beraberdik
Hep kol kola
Ateş de üşür mü diyeceksiniz
Üşüdük
Bir kıvılcım bağrımızdan kopup yok olduğunda.*

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Sunucu- Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Yönetim Kurulu Üyesi Pınar Hocaogulları'nı, konuşmasını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum.

Pınar HOCAOĞULLARI (EMO İstanbul Şubesi Yönetim Kurulu Üyesi):

Herkese
merhaba.
Ben de
hepinize,
tüm
katılımcılara
hoş geldiniz
demek
istiyorum.
Ayrıca,
TMMOB
Mühendis,
Mimar, Şehir



Plancıları Kadın Kurultayı'nı örgütleme sürecinde emeği geçen herkese, Düzenleme Kurulu'na, Yürütme Kuruluna, yerel çalıştaylarda faaliyet gösteren kadın komisyonlarına ve çalışmalara katılarak bir irade beyanında bulunan tüm kadın üyelere bir kez daha teşekkür etmek istiyorum.

Genel olarak istihdam sürecine baktığımız zaman, aslında kadın katılımının, kadın çalışan oranının hep düşük olduğunu görüyoruz. Bu durum özellikle 2000'den bu yana da Türkiye'de daha hızlı bir düşme eğilimine girdi. Bunun belli başlı sebepleri var. Bu sebepler arasında özellikle toplumsal cinsiyet rolleri büyük önem taşıyor. "Nedir toplumsal cinsiyet rolleri ve kadınların bu toplumsal cinsiyet rollerinde edindiği sorumluluklar nelerdir?" diye bakacak olursak, ev bakımı, çocuk bakımı, yaşlı ve hastaların bakımı, evin düzeni ve buna bağlı olan her türlü işler kadının sorumluluğunda ve bu sorumluluklar istihdam sürecine katılmayı sınırlayan en büyük engeller arasında yer alıyor. Bu engellerle beraber, aslında istihdam edildiğimiz yerlerde, çalışma alanlarımızda çalışırken de, bu sorumlulukların ötesinde, farklı ezilmişlik örneklerine şahit oluyoruz. Örneğin, eşdeğer işi yaptığımız halde eşit ücret alamıyoruz. Daha düşük ücretlerle çalışıyoruz veya yapmak istediğimiz işi yapamıyoruz çünkü yapmak istediğimiz işler çoğu zaman kadına göre olmayan işler arasında tanımlanıyor. Az beceri gerektiren, daha çok tekrar süreciyle yürüyen işlerde istihdam ediliyoruz. İşsizlik öncelikle kadınlar için bir tehdit oluşturuyor. Yani işsizlik oranının

yükseldiği ekonomik koşullarda öncelikle kadınlar işten çıkarılıyor ve bu oran günümüzde yaşadığımız krizle beraber artmış durumda.

En son 2006'da yapılan bir araştırmaya göre, kadınlardaki işsizlik oranı yüzde 25'in üzerinde. Ayrıca bütün bu eşitsiz koşullar, bir cins olarak daha fazla şiddet görmeyi, daha fazla tacize uğramayı, daha fazla ayrımcılığa maruz kalmayı beraberinde getiriyor. Yalnızca çalışma alanlarımızda değil; hayatın her alanında ve hatta örgütlerimizde; kendi meslek örgütümüz olan TMMOB'de, odalarımızda, şubelerimizde, ayrımcılığın farklı boyutlarıyla veya şiddetin farklı boyutlarıyla karşılaşabiliyoruz. Bu şiddet, kimi zaman, özellikle eğitimli kesimlerde ufak bir tebessüm, ufak bir alay veya bir şaka ile kendini gösterirken çok daha vahim boyutlara ulaşan fiziksel taciz vakalarına kadar bir dizi örnekle hayatımızda yer alıyor. Mühendis, mimar ve plancı kadınları; yani bizleri düşündüğümüz zaman da bu eşitsiz koşullar çok farklı değil. Az önce saydığım örneklerin her biriyle iş hayatımızda karşılaşıyoruz ve hatta mülakat süreçlerinde yöneltilen sorularla iş sürecimizin daha başında ayrımcılığa maruz kalıyoruz.

Nasıl ki bu ayrımcılık doğal yollarla oluşmuyorsa, nasıl ki bu toplumsal cinsiyet rolleri doğal değil ve insan eliyle yaratılmışsa, inanıyorum ki, yine insan eliyle, ellerimizle ve mücadelemizle değiştirilecektir. Toplumsal cinsiyetin eşitsiz koşullarını ortadan kaldıracak bir mücadeleyi beraber götüreceğimize inanıyorum ve bu Kurultayın bu mücadelede ileri bir adım olacağını düşünüyorum.

Hepimiz için başarılı bir Kurultay olmasını diliyorum. Tekrar hoş geldiniz. Şubemiz adına, sizleri bir kez daha selamlıyorum.

Sunucu- TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Mehmet Soğancı'yı, konuşmasını yapmak üzere kürsüye davet ediyorum.

Mehmet SOĞANCI (TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı):



Günaydın arkadaşlar. Hepinizi Birlik Yönetim Kurulu adına saygıyla, sevgiyle, dostlukla selamlıyorum. Birliğimiz adına, EMO İstanbul Şubemiz

sekreteryalığında düzenlemiş bulunan TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayımıza hepiniz hoş geldiniz. Ben, öncelikle Yönetim Kurulumuzun, Birliğimizin tarihinde bir ilki gerçekleşecek bu Kurultayın başarılı olması ve örgütümüzün önünü açacak kararlar alması dileklerini ifade ediyorum. Meslek yaşamlarını sürdürürken kaybettiğimiz kadın meslektaşlarımızı, kadın arkadaşlarımızı burada saygıyla anarak sözlerime başlamak istiyorum.

Sevgili arkadaşlar; hepimiz biliyoruz ki, mesleğimiz, mühendislik-mimarlık mesleği, bilim ve teknolojiyi insanla buluşturan bir meslek. İnsan odaklı olmasından dolayı, bizim mesleğimiz onurlu bir meslek; ama bir o kadar da sorumlulukları olan bir meslek. Bu mesleğin uygulayıcılarının örgütü Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği'nin de şüphesiz görevleri ve sorumlulukları çok ağır.

Biz, bir yandan insana ve insanlığa karşı işlenmiş suçlara karşı çıkıyoruz, öte yandan da insana ve halkımıza olan sorumluluklarımızı biliyoruz ve sorumluluklarımızın gereklerini yerine getirmeye çalışıyoruz. Bir yandan da üyelerimizin haklarının elde edilmesine, taleplerinin gerçekleşmesine yönelik çabalarda bulunuyoruz. Öte yandan, sorunlarımızın, toplumun ve halkın sorunlarından ayrı tutulamayacağını da biliyoruz. Sıkıntılı, sancılı, sorunlu bir ülkede yaşıyor olmanın tüm sonuçları, mühendis kimliğimizle birlikte yurttas kimliklerimizle ve şüphesiz kadın kimliklerinizle, gelip yine hepimizi buluyor.

İşte, yaşamakta olduğumuz kapitalist küreselleşmenin kendi yarattığı küresel krizi! Yoksulların daha fazla yoksullaştığı, siyasal yapıda pek çok değişimin gerçekleştiği süreç, kapitalist küreselleşmenin kriziyle karanlık yüzünü bir kez daha gösterdi. Neoliberalizmin kurallarının değişmez olduğu öngörüsü sarsılırken, krizden kurtulmak için sistemin taleplerine cevap vermenin de doğru olmadığı ortaya çıktı. Piyasanın insiyatifine bırakılmış bir ekonomi sürekli kriz üretiyor; faturası da halkımıza, ücretliye, çalışana kesiliyor. Özellikle ülkemiz gibi, kendi kaynaklarını kullanamayan, emperyalizme bağımlı ülkeler bu krizden daha da fazla etkilenecek, etkileniyor da. İşsizlik rekorları kırılıyor artık bu ülkede. Yoksulluk ve sefalet almış başını gidiyor. Üstüne üstlük, adaletsizliğin adaletsizlik olarak, açlığın açlık olarak sürüp gitmesini sağlamak için, kapitalist küreselleşmenin bu düzenini korumaktan da birileri utanmadan söz ediyorlar.

İçinden geçtiğimiz süreçten, kapitalizmin küresel krizinden bizlerin de etkilenmemesi olanaksız. Türkiye’de ekonominin küçüldüğü, üretimin ve istihdamın gerilediği bir dönemde, üretimin direkt içinde yer alan mühendis, mimar ve şehir plancılarının bu durumdan etkilenmemesi düşünülemez. Mühendis ve mimarların, yani bizim, yani hepimizin, bu süreci durdurmak için, daha örgütlü, daha bütünleşmiş, daha etkin ve insana seslenen, bilimsel, mesleki, kültürel girdilerle zenginleştirilmiş daha politik bir tavra ihtiyacı da ortadadır. Birliğimiz ve bağlı odalarımız bu ihtiyacın gereklerini yerine getirmeye çok kararlıdır.

Sevgili arkadaşlar; Birliğimizin sorumluluklarından biri de meslek ve çalışma alanlarımız üzerine gerçekleştirdiğimiz kurultay, sempozyum ve kongre gibi etkinliklerle o alandaki sorunları ortaya koyarak çözüm önerilerini ortaya koymaktır. İşte bugün de tarihimizin bir ilkinin gerçekleştirilerek, TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı’nı gerçekleştiriyoruz.

Burada, bu Kurultayın gerçekleşmesi için çaba gösteren ve sizlerin burada toplanmasını sağlayan EMO Merkez ve İstanbul Şubesi yönetim kurullarına, Düzenleme ve Yürütme Kurullarımıza, 6 yerde yapılan bölgesel çalıştayların gerçekleşmesini sağlayan İKK’lara; bölgesel çalıştaylarda daha etkin, daha demokratik, daha işlevsel, daha mücadeleci bir TMMOB için görüş bildiren bütün kadın arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Diliyorum, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı TMMOB ortamında gelenekselleşerek, her çalışma döneminde yenilenir. Yine diliyorum, burada alacağınız kararlarla, "Birlik ortamında Kadınlar da Vardır" sözünüz görünür kılınır.

Sevgili arkadaşlar, 2008 yılı sonu itibarıyla örgütümüzün içinde yer alan kadın üye sayısı ile ilgili sayısal bilgiyi bu Kurultayın başlangıcında sizlere iletmek isterim. Çevre Mühendisleri Odamızda 6 bin 300 üyemizin yarısına yakını kadın arkadaşlarımızdan oluşmaktadır. Elektrik Mühendisleri Odamızın 40 bin üyesinin 3 bin 900'ü kadın arkadaşımızdır. Fizik Mühendisleri Odamızın 1800 üyesinin 500'ü kadın arkadaşlarımızdır. Gemi Mühendisleri Odamızda 2 bin 300 üye sayısına karşılık gelen rakam 116'dır. Gemi Makineleri İşletme Mühendisleri Odasında 1273 kayıtlı üyenin 11'i kadın arkadaşımızdır. Gıda Mühendisleri Odamız kadın ağırlıklı bir odamızdır; 9 bin 500 üyemizin 5 bin 200'ü kadın arkadaşımızdır. Harita ve Kadastro Mühendisleri Odamızda 10 bin üyemizin 1300'ü kadın arkadaşımızdır. İç Mimarlar Odamızda 1700 üyemizin 750'si kadındır. İnşaat Mühendisleri Odamızın 73 binlik üye sayısının 5 bin 400'ü kadın arkadaşımızdır. Jeofizik Mühendisleri Odamızın 3 bin 500'lük üye sayısının 900'ü kadın arkadaşımızdır. Jeoloji Mühendisleri Odamızın 12 binlik sayısının 3 bini kadın arkadaşımızdır. Kimya Mühendisleri Odası'nda 18 bin üyeye karşın 7 bin 300 kadın arkadaşımız vardır. Maden Mühendisleri Odamızın 10 bin 600 sayısına denk gelen rakam 1400. Makine Mühendisleri Odamızda 73 binlik üye sayısına karşı, kadın arkadaşlarımız 5 bin 500'dür. Metalürji Mühendisleri Odamızda 3 bin 500 üyenin 400'ü kadın arkadaşımızdır. Meteoroloji Mühendisleri Odamızın 500 üyesinin 132'si kadın arkadaşımızdır. Mimarlar Odamızın 35 binlik üyesinin 13 bini kadın arkadaşımızdır. Orman Mühendisleri Odamızda 9 binlik rakama karşı 850 kadın arkadaşımız vardır. Petrol Mühendisleri Odamızın 900 üyesinin 80'i kadın arkadaşımızdır. Peyzaj Mimarları Odamız, örgütümüzün kadın üye açısından yoğun olduğu bir odamızdır; 3 bin 500'lük üyeye karşın 2 bin 382 kadın arkadaşımız kayıtlıdır. Şehir Plancıları Odamız yine kadın ağırlıklı Odamızdır; 3 bin 800 rakama karşılık 2 bin kadın arkadaşımız bulunmaktadır. Tekstil Mühendisleri Odamızın 1400 üyesinin 617'si kadın arkadaşımızdır. Ziraat Mühendisleri Odamızın 22 bin 621 üyesinin 6 bin 63'ü kadın arkadaşımızdır.

Bu rakamları Kurultay Sonuç Bildirgesi'nde yayınlayacaktır arkadaşlar diye düşünüyorum. Sonuç itibarıyla, 2008 sonu itibarıyla 343 bin olan üye sayımızın 63 bin 616'sı kadın üyelerden oluşmaktadır. 2008 sonucuna göre, oran da yüzde 18.55.

Bu Kurultayda TMMOB örgütlülüğünde bu ölçekte bulunan kadın arkadaşlarımız adına oluşturacağınız görüşlerin Birlik ortamına aktarılması için, Yönetim Kurulumuzun gerekli çabayı göstereceğinin de burada bilinmesini isteriz.

Ayrıca, bir konuyu da bilgilerinize sunmak isterim. Genel Kurul kararı gereği kurulan Kadın Çalışma Grubumuz maalesef üç defa toplanabildi ve son toplantısını Ocak ayında yapabildi. Keşke toplantılar sürdürülebilseydi ve buraya, bu Kurultayın başlangıcına Kadın Çalışma Grubumuzun Mevcut Durum Analiz Raporu sunulabilseydi. Yine bu raporla birlikte, keşke Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'nın altyapısı oluşturulabilseydi, belki örgütümüzün önünü açıcı yol alınmış olabilirdi. Genel Kurulumuzun bu kararının, örgütümüz ve kadın arkadaşlarımızca içselleştirilemediğini söylemek yanlış olmayacaktır diye düşünüyoruz.

Sevgili arkadaşlar; bugün ülkemizde cinsiyet ayrımcılığı, aile içi ilişkilerden başlayarak, toplumsal hayat içerisinde her düzeyde yaşanmaya devam ediyor. İş yaşamında, sosyal yaşamda, aile içi yaşamda kadının kadın olmasından kaynaklı sorunlar, tarihsel, kültürel, dinsel faktörler nedeniyle görmezden geliniyor. Kadın sorunu indirgemeci bir mantıkla ele alınarak, sığ politikada malzeme olarak kullanılıyor.

Küresel kapitalizmin yeni liberal politikaları, kadının toplumsal alanda cinsiyetçi politikalarla daha fazla ezilmesine olanak sağlıyor. Bunun sonucunda da kadının aile, toplum ve çalışma yaşamındaki konumu daha fazla geriliyor. Ülkemizde de IMF ve Dünya Bankası'nın yapısal uyarlama programlarının getirdiği özelleştirmeler ve yoksulluğun yaygınlaşması ve derinleşmesi sonucunda ilk önce işten atılanlar kadınlar oluyor. Düşük ücretli meslek grupları kadınların yoğun çalıştığı sektörler haline geliyor. Kayıt dışı çalışanların büyük çoğunluğunu yine kadınlar oluştururken, yoksulluk ve işsizlik derinleşiyor ve bu durum da ilk önce kadınları vuruyor.

Aile yaşamında ve çalışma hayatında kadının konumuna bakıldığında, koşulların hiç de eşitlikçi olmadığı görülüyor. Anayasada "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" ifadesi bulunmasına karşın, yasal düzenlemeler yeterli olmuyor. Kız çocuklarının okutulmamasına, töre cinayetlerinin hâlâ devam etmesine, iş yaşamında kadın istihdamının engellenmesine olanak sağlayan her türlü düşünce ve yapı, bu ülkenin her noktasını sarmış durumda.

Anayasanın 10. Maddesi, İş Kanunu'nun 5. Maddesi, Birleşmiş Milletler Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi'nin 11. Maddesi, Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerinde cins ayrımı yapılmaması yer almasına karşın, MTA, TPAO, DSİ gibi kamu

kuruluşlarında personel alım ilanlarında cins ayrımı yapılması, ülkenin bulunduğu yeri apaçık gözler önüne seriyor. Bu uygulamaları yapanların da kamu kuruluşları olması ayrıca dikkat çekicidir. Açtığımız davada da, biliyorsunuz, kadın-erkek ayrımına ilişkin olarak, Resmi Gazete’de yayımlanan işi durdurmuştuk ve bunun da etkilerini biliyoruz.

Bu Kurultayımız, en azından sosyal adalet için, iş güvencesi için, eşit işe eşit ücret için, eğitim ve sağlığa ayrılan payın yükseltilmesi için; kadınlara yönelik sosyal, siyasal ve kültürel alandaki ayrımcılığın kaldırılması için; ırkçı-şoven ve cinsiyetçi eğitime son verilmesi için; fırsat eşitliği için, kamusal ve özel alanda kadına yönelik şiddetin son bulması için, kadınlara yönelik tüm ayrımcılığın kaldırılması için, kadınlara yönelik uluslararası taahhütlerin yerine getirilmesi için, ev işlerinin toplumsallaşması için, çalışma yaşamındaki cinsiyetçi bakışın değişmesi için, terfi ve atamalarda eşitlikçi davranılması için, çalışma yaşamının demokratikleşmesi için, kadınların yetki ve karar mekanizmalarında yer alması için; işsizlik, yoksulluk ve şiddete karşı durmak için; kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarını görünür kılmak için, onurlu bir yaşam için; Türkiye’de, Irak’ta, Filistin’de, Lübnan’da ve tüm dünyada mağdur olan kadınlar için; tüm kadınların kadın dayanışmasını göstermek için, en azından bunlar için bile çok önemlidir.

Birliğimiz, “Egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden cins ayrımcılığı çözülmeden, özgür ve eşit bir toplum yaratılması mümkün değildir” demektedir. Birliğimiz, “Kadın-erkek yan yana, omuz omuza, yaşamın her alanında!” demektedir.

Sevgili arkadaşlar; konuşmamı bitirirken, bildiğiniz bir Türkiye gerçeğini sizlerle burada paylaşmak istedim.

30 Aralık 2005’te, yerel bir Bursa gazetesi şunlar yazıyordu: “29 Aralık 2005, gece saat 02.00 sıralarında, Merkez Nilüfer ilçesi Yaylacık Mahallesi’ndeki 150 işçinin çalıştığı yatak fabrikasında yangın meydana geldi. 16.00-24.00 vardiyası için fabrikaya gelen işçilerden 10 kişinin fazla mesai yapmasına karar verildi. Bunun üzerine, yaşları 15 ile 32 arasında değişen 10 kadın işçi 04.00’te çıkmak üzere mesaiye kaldı. Fazla mesainin iki saatlik bölümü geçmişti ki, fabrikada henüz belirlenemeyen bir nedenle yangın çıktı. Kısa sürede büyüyen yangında dışarı çıkmayı başaramayan 5 kadın işçi hayatlarını kaybetti. İşçilerden 3’ünün karbonmonoksit gazından zehirlendiği, birinin feci şekilde yandığı, diğerinin de vücudunda yanık izleri bulunduğu belirlendi.”

Evet, Özay Tekstil Fabrikası'nda çalışan Ayşe Denizdalan, Gülden Çiçek, Necla Özveren, Sevgi Sesli, Sadife Dudüs yanarak can verdi. Sevgi hamileydi, işçiler sigortasız çalıştırılıyordu. Fabrikada iş güvenliği önlemleri alınamamış ve kapı üzerlerine kilitlenmişti. Kadın işçilerin ölümüyle ile ortaya çıkan facia, ölümlerinden sonra da son bulmadı. Acı olay sonrasında SSK tarafından açılan soruşturmalardan aklanarak çıkmak isteyen işveren, cenazeler kalktıktan sonra sigorta işlemlerini yaptırdı. Yaşamını kaybeden işçilerin cesedi ilk etapta Adli Tıp Kurumu morguna kaldırılırken, kurtulmayı başaran Kevser, Gülhan, Ferhan, Dilek ve Melek ise hastanede tedavi altına alındı. Yangının söndürülmesinin ardından, ölenlerin hikâyeleri de belirmeye başladı.

Bu hikayeyi Evrensel Gazetesi'nde, 29 Aralıkta Sarp arkadaşımız şöyle yazmıştı: *"Saçlarım tutuştu önce / Gözlerim yandı kavruldu / Bir avuç kül oluverdim / Külüm havaya savruldu diyordu Nâzım usta. Adları Necla, Sadife, Gülden, Ayşe, Sevgi'ydiler. Bursa'da bir fabrikada, iş vaktinde çatır çatır yanarak öldüler. Gencecik 5 kız, 5 işçi... Saçları mı tutuştu önce? Duman mı sarıldı isli elleriyle boğazlarına, kaçıp da kurtulmak için ateşin yakıcılığından, atlayamadan camdan! Kaçmak için koşarken ama kaçamadan... 'Kaçamadılar' diye yazdı gazeteler. Yan sütunlarda ise, 'Kaçaktılar' diye anlattılar. Kaçak işçi! Sendikasız, sigortasız ve kaçak. Kimden kaçıyorlardı oysa, kimdi kovalayan? Kimdi alevler kadar olamayan, kovalayıp da yakalayamayan? Ama tam kaçarken, bu kez kaçamadılar! Ölüm için, soğuk derler. Soğuk, buz gibi, geliverir bir anda. Peki, soğuk ölümün elinde cayır cayır yanmak nasıl bir şeydir acaba? Çıkıp anlatsalar da anlasak. Gencecik kızlar, çocuklar, üç paraya ölmek için nasıl şartlarda yaşamalı ki, nasıl bir mecburiyetten tıklımalı oralara, soluksuz dişliler gibi makineler arasına? Kaçarak mı girmişlerdi fabrikaya, kaçarak mı durmuşlardı makinelerin başına? Kaç milyon kaçak işçi var; özgür, cennet, mutlu, müreffeh ve kalkınmış ve kalkınmakta olan bu topraklarda? Bir değil, beş değil; 10 milyondan fazla insan nasıl kaçak çalıştırılır ve kaçarken kaçamadan, nasıl yakalanıp da yanıp yanıp tutuşurlar? İhracatımız kaç para oldu? Kotalar nasıl doldu? Çin'le rekabet ne durumda? Milli gelirden kaç bin dolar düşüyor adam başına? Ama ortada küçük bir sorun var galiba. Kaçarak veya kaçmayarak çalışan işçiler, ihracat rakamlarına, kotalara, rekabet alanlarına, ucuz, cehennemvari iş gücü piyasasına dahil de, 5 bin dolarlık milli gelirden düşen paya dahil mi ki acaba? Adları Necla, Sadife, Necla, Gülden, Ayşe, Sevgi'ydiler. Yanarak öldüler! Kalkınan ve kalkınmakta olan, mutlu Türkiye tablosuna giremeseler de... Vahşi kapitalizmin, bu soyguncu, vurguncu düzeninin, zalim ve acımasız dişlilerinin arasında sıkışıp, gencecik yaşlarında, hiç yaşayamadan, insanca yaşam, yaşamdan pay almak nedir görmeden,*

küllere gömüldüler. Adları ölümler bölümüne düştü şimdi nüfusta. Nazım da diyor, ölüm hep bize, bize mi düşer usta?"

Evet, sevgili arkadaşlar; biliyoruz, mücadele edilmezse, ülkemizin bu gerçekliği hep yaşanacaktır.

Sevgili arkadaşlar; başlarken de dediniz, hep söylüyorsunuz;

*Susmamız, oturmamız
Hep boyun eğmemiz
Hayatı seyretmemiz
İstendi bugüne dek
Suskunduk ve bekledik
Yaşandı seyrettik
Sonunda yeter dedik
Bir daha susmayana dek
Kadınlar vardır
Kadınlar her yerde.*

Evet, hepinize saygılar sunuyorum.

Sunucu- Sevgili TMMOB Başkanımıza konuşmasından dolayı teşekkür ederiz. Aramızda, Dünya Kadın Yürüyüşü Uluslararası Sekreteri Miriam Nombre de olacaktı aslında, bizimle dayanışmak için burada olacaktı; fakat o da İzmir'de sis nedeniyle mahsur kalan gruptan. Umarım, ilerleyen saatlerde gelecektir.

Bir duyuru yapmak istiyorum. Biliyorsunuz, KESK'li kadın arkadaşlarımız uzun süredir tutukluydular. Aralarında KESK Kadın Sekreteri ve kadın çalışması yapan birçok arkadaşımız da vardı. Dün, 19-20 Kasım'da davaları vardı. Ne mutlu ki, serbest bırakıldı hepsi. Maryam da yine onlarla dayanışma için oradaydı. Şimdi sizlere kurultaya gelen mesajları okumak istiyorum:

KURULTAYA GELEN MESAJLAR

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası 41. Dönem Yönetim Kurulu adına **Musa ÇEÇEN**'in mesajı;

"Ülkemiz kadınlarının yaşadığı sorunlar, gerici, feodal ve sömürüye dayalı düzenin sürdürülmesiyle giderek ağırlaşmaktadır. Kadınlarımız töre cinayetlerinde yaşamını yitirmekte; neoliberal sömürü düzeninde, kapitalizmin içine düştüğü krizin aşılmasında ucuz emek gücü olarak sömürülmekte, fabrikalardan tarlaya kadar en ağır koşullarda yaşam mücadelesi vermektedir. Kadın mühendis, mimar ve şehir plancıların yaşadığı sorunların çözümüne yönelik bu Kurultay boyunca yapılacak tartışma ve değerlendirmeler, ülkemiz kadınlarının yaşadığı olumsuz koşullara karşı sürdürülen mücadeleye de olumlu katkılar sunacaktır. Bu mücadelenin sınıfsal bir mücadele pratiğiyle yürütülmesi, toplumsal mücadeleler tarihiyle kanıtlandığı dikkate alındığında, elde edilecek kazanımların olmazsa olmaz şartıdır.

"Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı katılımcılarının, bir yandan TMMOB'li kadınların sorunlarına mercek tutarken; diğer yandan ülkemizde sürdürülen emek, barış, eşitlik ve demokrasi eksenli çalışmalara büyük katkı sunacağına olan inancımızı paylaşıyoruz. Bu duygu ve düşüncelerle, Oda çalışmalarımızın yoğunluğu, aynı tarihte Ankara'da yapılacak olan Yönetim Kurulu Toplantısı nedeniyle katılamadığımız açılış için affımızı talep ediyoruz.

"Kurultaya katılan, katkı sunan tüm katılımcılarla, ayrımcılığa, cinsiyetçiliğe, sömürüye, şiddete karşı, eşit, özgürlükçü ve demokratik bir Türkiye mücadelesinde yan yana olduğumuz kadın arkadaşlarımızı ve

Kurultayı saygıyla selamlıyor, alacağınız kararların hayata geçirilmesi mücadelesinde daima destek olacağımızı bilgilerinize sunuyoruz.”

TMMOB Jeofizik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi’nin bir mesajı:

“21-22 Kasım 2009 tarihinde, İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi Oditoryumunda gerçekleştirilecek TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı’nın, toplumda hâkim bulunan cinsiyetçi hiyerarşinin ortadan kaldırılmasına ilişkin katkı sağlayacağı kuşkusuzdur. Bu yolda atılmış her adımı çok anlamlı ve değerli bulduğumuzu bu Kurultay aracılığıyla bildirir, sizlerle dayanışma içerisinde olduğumuzu ifade eder, Kurultayınıza başarılar diler, sevgi ve saygılarımızı sunarız.”

TTB’nin, Merkez ve İstanbul Şubesi mesajları:

“Kadına yönelik, cinsiyete dayalı her türlü ayrımcı politika ve davranışı kınayan ve bu yolda mücadele eden meslek örgütleri nezdindeki faaliyetler kapsamında TMMOB’nin organize ettiği Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı’nın, toplumda hâkim bulunan cinsiyetçi hiyerarşinin ortadan kaldırılmasına ilişkin katkı sağlayacağı kuşkusuzdur. Bu yolda atılmış her adımı çok anlamlı ve değerli bulduğumuzu bu Kurultay aracılığıyla bildirir, sizlerle dayanışma içerisinde olduğumuzu ifade eder, Kurultayınıza başarılar diler, sevgi ve saygılarımızı sunarız.”

KADER Genel Başkanı Hülya Gülbahar’ın bir dayanışma mesajı:

“Mühendislik, şehir plancılığı, mimarlık alanlarındaki toplumsal sorunların ve kadınların taleplerinin sözlerinin görünür olması, bu mesleklerde çalışan kadınların bu sözler etrafında örgütlenmeleri, Türkiye’deki demokrasi ve cinsiyetçi demokrasi açısından dev bir adım. Kurultaya başarılar diliyor, Kurultay sonuçlarını heyecanla bekliyoruz”.

Hülya, aynı zamanda bizim Düzenleme Kurulu üyemizdi. Katkılarından dolayı kendisine teşekkür ederiz.

Arkadaşlar; dışarıda, Kadın Karikatürleri Sergimiz var. Bu, sevgili Günseli Armağansoy’un karikatür koleksiyonudur. Bu koleksiyonu bizlerle paylaştığı için, ona da çok teşekkür ediyoruz.

Sunucu- Düzenleme Kurulu adına, görevi devretmek üzere bir Divan oluşturmamız gerekiyor. Bir önerge var. Onu okuyorum.

“Biz, Düzenleme Kurulu adına bir Divan önergesi veriyoruz.
TMMOB Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kadın Kurultayı Divanı için,
Düzenleme Kurulu adına aşağıdaki isimleri öneriyoruz.
Divan Başkanlığı’na Tülay Akarsoy
Başkan Yardımcılığı’na Rezzan Karabulut
Başkan Yardımcılığı’na Neriman Usta
Yazman Üyeliğe Beyza Metin ve Hüsne Gürgök.”

Başka Divan önerisi olan arkadaşlarımız var mı? Başka bir öneri yoksa,
Divanı önergesini oylarınıza sunuyoruz. Kabul edenler... Kabul
etmeyenler... Çekimserler... 3 çekimser oyumuz var. Oybirliğiyle kabul
edilmiştir.

Divanı buraya davet ediyorum.



Tülay AKARSOY (*Divan Başkanı*):

TMMOB Kadın Kurultayı'nın sayın delegeleri; oturumu açmadan önce, çok kısaca kurallar hakkında bilgi vereceğim sizlere. Bu Kurultay öncesinde, çeşitli bölgelerde, TMMOB çatısı altında, mühendis odalarının, şehir planlama odalarının ve mimarlık odalarının kadın üyelerinin yoğun çalışmaları olmuş, o çalışmaların sonuçları birleştirilmiş, ortaklaştırılmış ve gerekçelendirilmiştir. Sizlere dağıtılan çantaların içerisinde bunları basılı olarak bulabilirsiniz. Dolayısıyla, bu basılı hale getirilmiş karar önerilerini, alt başlıklarını Divana yazılı olarak sunulmuş kabul edeceğiz. Ama bunların ötesinde önerileriniz varsa, bu önerilerinizi yazılı olarak Divana vermenizi isteyeceğiz. Bugün burada, bütün düşüncelerinizi, bu konudaki görüşlerinizi, zamanımızın elverdiği ölçüde konuşacağız, tartışacağız ve sonuçta, üç ana başlıkta oturum yapacağız. İlk oturumu biraz sonra başlatacağım. Öğle yemeğinden sonra iki oturum daha yapacağız. Çıkan sonuçların hepimiz için, toplumda ve mühendislik hareketi içerisinde gücümüzü artırıcı olmasını dileyerek, ilk oturumumuzu başlatıyorum.

İlk oturumumuz, Mühendislik, Mimarlık, Şehir Planlama Eğitiminde Cinsiyetçilik. Ama bundan önce, bana verilen programda bir konuşma vardı; kadın araştırması sunumu. Zaten biraz sonra da oturumlar sırasında bu sunumların ana başlıkları, alt başlıklarını konuşacağız.

Bu sunumu yapacak arkadaşlar, buyrun.



Nurcan ÖZKAPLAN- Merhaba. Ben, Nurcan Özkaplan; akademisyenim.

Asuman TÜRKÜN- Ben de akademisyenim. Şehir Plancıları Odası üyesiyim.

Araştırma sonuçlarını değerlendirmeden önce bir şey söylemek istiyorum. Birincisi, bu sadece bir anket, telefonla yapılmış bir anket. Onun için, sonuçları çok yol açıcı ve derinlikli bilgi sunmuyor. Bizim amacımız -umarım gerçekleştireceğiz- bundan sonra derinlemesine bir mülakat yapmak ve TMMOB'deki kadın deneyimlerini daha derinlikli olarak anlamak. Ama tabi ki bir fikir veriyor.

İkinci olarak da, bay Soğancı'ya bir şey söylemek istiyorum. Sonuçta, kapitalizmin, emperyalizmin bir oyunu olarak cinsiyet ayrımcılığından bahsetti. Bunun ötesinde, hatırlatmamız gereken bir şey var. "Sadece sistem suçludur" diye otursaydık, bu Kadın Kurultayı olmazdı. Sınıf ayrımcılığından farklı olarak, cinsiyet ayrımcılığı şöyle bir şey içerir: Patronla işçi aynı evde yaşamaz, ama kadınla erkek aynı evde yaşar, aynı işyerinde çalışır; babasıyla, erkek kardeşiyle, arkadaşıyla. Dolayısıyla, erkeklerin dönüşmesi gerekir, cinsiyetçi davranmaması gerekir. Bunu sağlayacak olan da kadın mücadelesidir.

Nurcan ÖZKAPLAN- Sizi rakamlara boğmadan, işyerindeki cinsiyete dayalı ayrımcılığı besleyen kanallardan birine, yani kadınların iş piyasasına girmeden önce maruz kaldığı ayrımcılıklara da bakmak

lazım. Çünkü feminist teori bize bu konuda yol gösteriyor. Sonuçta, bütün dünyada geçerli olan bu cinsiyetçi ayrımcılık pratikleri özel alanda, evde ve eğitimde, cinsiyete dayalı işbölümünün bir sonucu olarak, kadın emeğinin, bedeninin erkekler tarafından kontrol edilmesiyle ilgili bir mesele. Dolayısıyla, “Üniversite eğitimimiz süresince nasıl bir cinsiyetçi farklılaşma var?” diye baktık ve bu konuda Ruhsar Kazak’ın ‘95 yılında yayınladığı sonuçları da biraz kullandık, “10 yılda ne değişti?” diye baktık. Çok olumlu bir şey yok. Mühendislik fakültelerinde okuyan kız öğrencilerin oranı -toplama oranıdır bu- aynı kalmış, yüzde 20’lerde. Biraz mimarlık fakültelerindeki oranlarda yükselme var.

Daha erkek egemen eğitim gibi görünen fakültelere baktığımızda, mimarlık, mühendislik, tasarım, kimya, metalurji gibi fakültelerde kız öğrenci oranları görece olarak daha yüksek. Örneğin, mimarlık yüzde 55, tasarım yüzde 45, kimya ve metalurji de yüzde 36; yani diğer fakültelere göre görece bir yükseklik var. Bu da tasarım, mimarlık ve kimya mühendisliği alanlarının biraz daha az erkek işine yönelik alanlar olmaya başladığını gösteriyor; böyle bir eğilim var. Kız öğrencilerin en az temsiliyete sahip olduğu fakülteler, makine, maden ve elektrik-elektronik fakülteleri. İnşaat fakültesi de bunu takip ediyor. Bunlar sürpriz sonuçlar değil. Sonuçta, tamamen erkek işi olarak kabul edilen işleri kapsayan eğitim alanlarında kız öğrenci oranı da düşük.

Bir de akademisyenlere baktık. Benzer kalıplar yine devam etti. Yani mimarlık, kimya, metalurji, mühendislik, tasarım gibi, kız öğrenci oranlarının yüksek olduğu alanlarda öğretim üyesi olan kadınların sayısı daha fazla, yüzde 50’lerde. Örneğin, kimya ve metalurji de, tasarımda yüzde 60. En düşük oranlar, yine daha erkek egemen görünen, daha çok öğrencinin eğitim aldığı fakültelerle ilgili alanlar; yani makine, maden, elektrik-elektronik, inşaat. Fakat bir de şuna bakmak lazım: Feminist teoride “*Cam tavanlar*” diye bir kavram vardır biliyorsunuz, dikey katmanlaşmayı açıklar. Yani mimarlık fakültelerinde yüzde 56 oranında öğretim üyesi olabilir; ama bunları, profesör, yardımcı doçent, asistan diye hiyerarşik olarak ayrıştırdığımızda, cam tavan çok iyi ortaya çıkıyor. Profesör kadınların oranı her zaman için genel ortalamadan düşük, ama asistan öğretim görevlisi kadınların oranı görece olarak daha yüksek. Dolayısıyla, aynı sizin işyerlerinizde yaşadığınız kariyer tırmanışındaki engeller gibi, akademisyen kadınların da profesör olmakta çok fazla engelle karşılaştığı ortaya çıkıyor.

Asuman TÜRKÜN- Bizim doğrudan yaptığımız anket sonuçlarına geçelim. Ankete katılan illeri yazdık. Burada, Eskişehir ve Kars’tan çok az

gelmiş. Dolayısıyla, toplam değer olarak bir anlamı var tabii, toplam olarak bir şey söylediğimizde anlamı var; ama karşılaştırma yaptığımızda, bunlarla ilgili verileri çok da değerlendiremiyoruz. Yani eğer Şehir Plancıları Odası'ndan 4 anket varsa, Şehir Plancıları Odası hakkında bize bir şey söylemiyor, karşılaştırmalarda kullanamıyoruz. Onun için, bunlara dikkatli bakmak lazım. Eğer bunu yapabilecek gücümüz varsa, belki daha sonra bunu tamamlamak mümkün olabilir.

Ankete katılanların yaşlarına baktığımızda, 25-40 yaş arasının yüzde 67 olduğunu görüyoruz; yüzde 48'inin evli, yüzde 46'sının bekar olduğunu görüyoruz. Yaş ortalaması 33-34 gibi görünüyor. Bunlar genel bilgiler. Evli olanların eşlerinin yüzde 71'i üniversite mezunu ve gördüğümüz gibi mühendisler ağırlıkta. Ondan sonra da mimar, eğitimci, finansçı, hizmet sektörü geliyor.

Çocuk sayısına baktığımızda, genel bir çekirdek aile tablosu görüyoruz. Çocuk sahibi onların içinde bir çocuklu olanların oranı yüzde 56, ortalama 1.39.

Mezun olunan üniversitelere bakıldığında, kadınların büyük çoğunluğunun üç metropol kentteki üniversitelerden mezun olduğu anlaşıyor. Bunu daha farklı bir tablo haline de getirdik. İstanbul yüzde 31, Ankara yüzde 14, İzmir yüzde 12; yani bunlar yüzde 70'ini oluşturuyor, diğerleri yüzde 39.5 gibi bir oranda.

Mezun olunan fakülteler içinde ise, mühendislik fakültesi ön plana çıkıyor, sonra mimarlık fakültesi var. Mezun olunan bölümlere bakıldığında ise elektrik-elektronik, makine mühendisliği, mimarlık, gıda mühendisliği öne çıkanlar arasında. Tabii, bunu böyle söylüyoruz; çünkü diğerlerinden de gelmiş olsa, bu ortalamalar daha farklı olacaktı.

Mesleği seçiş nedenleri arasında, duyulan ilgi ön plana çıkıyor. Onun dışında, aile, hoca ve çevrenin teşvik etmesi nedeniyle seçmiş oluyor; yani daha çok toplumsal bir alana tekabül eden bir şey bu. Bir de "Puanım ancak bu bölüme girmeye yettiği için" diyenler var. Ama aslında en fazla bilinçli tercihin olduğunu görüyoruz. "

Sınıftaki kız öğrenci sayısı az mıydı?" diye sordüğümüzda, az çok eşit bir şey var; hatta "Değildi" diyenler daha fazla, yüzde 57'ye ulaşıyor.

"Azsa, sizi nasıl etkiledi?" diye sordüğümüzda, "Hiç etkilemedi" diyenler çok yüksek oranda çıkıyor. Onun dışında, biraz öne çıkmış bir etkileme biçimi varsa diye baktığımızda da, sosyalleşme sorunu, erkeklik

hallerinden rahatsızlık duyma, meslekle aidiyet ilişkisi geliştirememesi problemi çıktı.

Şunu da belirtmem gerekiyor: Bütün bu sorular açık uçlu soru olarak sorulmuştu ve birebir bunlar da var; onlar bilgisayar ortamına döküldü, ondan sonra bütün bu cevapların içinden bunlar kategorize edildi. Bunlar doğrudan bu şekilde sorulup da “Evet, bu” denilmedi. Kişiler serbestçe kendi cevaplarını verdiler, o cevaplar daha sonra bu şekilde kategorize edildi ve bu hale getirildi. Yani bakmak isteyen olursa daha sonra, o veriler de duruyor.

Bunlar ilginç tabii, belki hepimiz açısından şaşırtıcı sonuçlar ortaya çıkarıyor; yani biz de şaşırdık baktığımızda. Fakat bu, telefonla yapılmış bir anket olduğu için, “Nasıl etkiledi?” denildiğinde, “Etkilemedi” cevabının daha fazla olmasını da aslında normal kabul etmek lazım. Ama bu bulguyla birlikte, bunun üstüne niteliksel araştırma yapmak lazım; yani böyle bir bulgu varsa, bu kişilere gidip, bu örneklem içinden kişileri seçip, doğrudan daha farklı sorularla, daha çok konuyu deşerek, daha uzun mülakatlar şeklinde bunları öğrenmemiz lazım. Eğer böyle yaparsak, eminim, bu sonuçlar çok farklılaşacaktır.

“Mesleki eğitim sırasında olumlu ya da olumsuz ayrımcılık gördünüz mü?” diye soruyoruz, yüzde 73.5 oranında “Hayır” deniliyor. “Ayrımcılık gördüm” diyenlerin yüzde 18’i olumsuz ayrımcılık gördüğünü söylüyor, yüzde 5,5’i olumlu ayrımcılık gördüğünü söylüyor.

Toplam 639 kişinin içinden “Ayrımcılık gördüm” diyenlere, “Nasıl bir ayrımcılığa uğradınız?” dediğimizde, bunlar içinde de, kadınların bu mesleğe uygun olmadığının düşünüldüğünü söylüyorlar, arazi çalışmalarında ya da dışarıdaki işlerde erkeklerin tercih edildiği ve erkek öğrencilerin daha fazla yüreklendirildiği vurgulanıyor. Dediğim gibi, bunlar olumlu ya da olumsuz ayrımcılık olduğunu söyleyenler içinde. “Hayır, ayrımcılığa uğramadım” diyenlere bir-iki soru daha sorduğunuzda, eminim, bu “Hayır” cevabı çok düşecektir.

“Mezun olunan bölümle ayrımcılık arasında bir ilişki var mı?” dediğimizde, ankete katılan kadınlar arasında, mesleki eğitimleri sırasında ayrımcılığa uğradıklarını söyleyenlerin çoğu, endüstri, jeoloji ve makine mühendisleri olarak ortaya çıkıyor. Diğerleri de var tabii. Bunlar yüzde 73 ortalama. Eğer toplama bakarsak, yüzde 73,5 ortalama değerimiz; yani “Ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz oldu mu?” sorumuza “Hayır” cevabı verenler, ortalamada yüzde 73,5. Bunun üstüne çıkan, altına düşenlere baktığımızda, bunun altına düşenler bu

üç bölüm oluyor. “Hayır, uğramadım” diyenler diğer bölümlerde daha fazla.

Mesleği icra edip etmeme durumuna baktığımızda, “Şu anda mesleği icra ediyor musunuz?” diye sorduğumuzda, yüzde 73’ü mesleğini icra ediyor, yüzde 26’sı ise “Hayır” diye cevap vermiş; yani 693 kişi. “Hayır” diye cevap verenler içinde baktığımızda, “Daha önce mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte çalıştınız mı?” diye sorduğumuzda, bu grubun içinden yüzde 68’i “Evet” diye cevap vermiş, yüzde 30’a yakın bir kısım ise hiç çalışmamış. Tabii, önemli bir rakam bu; hiç çalışmayan yüzde 30 gibi bir grup var.

“Neden ayrıldınız?” ya da “Neden hiç çalışmadınız?” diye sorduğumuzda, çalışmama nedenlerinin başında iş bulamama geliyor. Ayrıca, düşük ücret, evlilik, çocuk bakımı gibi cinsiyetçi roller var. Bir grup daha var; akademik çalışmaya yöneldiği için çalışmayanların oranı da yüksek. Başka bir alana geçme, akademik çalışma, bunun için de yüzde 11’lik bir rakam var. Akademik çalışma yapmak, oldukça önemli bir cevap grubunu oluşturuyor bunlar içinde.

Şu anda çalışmayanlar içinde baktığımızda, bunun meslekle ilişkisine baktığımızda, “Meslek ilişkisi var mı?” diye baktığımızda, hiç çalışmayanların oranının en düşük olduğu bölümler, mimarlık, tekstil ve makine. Bu alanların kadınların daha rahat iş bulabildikleri alanlar olduğu söylenebilir. Gördüğünüz gibi, “Çalıştınız mı?” sorusuna “Hayır” diyenlerin ortalaması da yüzde 30 gibi bir rakam. Bunun altında olanlar, bu saydığımız 10’un üstündekiler hep daha yüksek. Bunda bir farklılık oluşmuş mu; yani diyelim ki, “Şu anda 41-65 yaşta olanlar, 65 yaşın üzerinde olanların meslekten ayrılma nedenlerinde bir farklılık var mı; genç nüfusla şu anda 40 yaş üstü olanların, çalışmayanlar ya da işten ayrılanların nedenlerinde bir farklılık oluşmuş mu?” diye baktığımızda, daha genç yaştaki kadınların 3’te 1’i iş bulamadığı için çalışmıyor; yani işsizlik ciddi bir problem olarak çıkıyor. 25-40 yaş aralığında, 5’te 1’i düşük ücret ve iş bulamama nedeniyle çalışmadığını ya da işi bıraktığını ifade etmiş. 41-64 yaş aralığında emeklilik öne çıkıyor; ama bunu dışında bırakırsak, yine işten çıkarılma, iş bulamama nedenleri öne çıkıyor. Yani iş bulamama ve düşük ücret, her yaştan kadın için çalışmama ya da işi bırakma nedeni olarak ortaya çıkıyor.

Nurcan ÖZKAPLAN- Belki şunu vurgulamak lazım: Beyaz yakalı, mühendis-mimar da olsa, kadınlar düşük ücret ve iş bulamama sorunu yaşıyor. Yani bu işin eğitimle alâkası yok, çünkü kadınlara dönük açık iş sayısı daha az.

Asuman TÜRKÜN- İşyerinde çalışma süresi ve çalışılan bölüme bakıldığında, yüzde 69'unun 1-5 yıl arasında çalıştığı görülüyor, yüzde 20'ye yakın bir bölümü de 6-20 yıllık iş deneyimine sahip. Ücretli çalışan kadınların yüzde 60'a yakını proje, tasarım gibi bölümlerde; ancak yüzde 10'a yakını şantiyelerde çalışıyor. Yani proje, tasarım gibi, daha çok ofis işi niteliğindeki işlerde çalışıyorlar. Proje, tasarım, planlama, araştırma, denetim gibi grupta topladık bunları. Daha çok ofiste, içeride yapılan işler olarak görüyoruz. Daha dışarıda olabilecek imalat var; 8,5. 9.6'sı şantiyelerde çalışıyor.

Nurcan ÖZKAPLAN- Bir de işveren konumunda olan kadınlar var; onlar çok azınlıkta.

Asuman TÜRKÜN- Kendi işyeri olanlar 1.7.

Nurcan ÖZKAPLAN- Yüzde 2.

Asuman TÜRKÜN- Yöneticilik, koordinasyon, yüzde 3.4. Sigortalılık durumuna bakıldığında, yüzde 78'inin sigortalı olduğu görülüyor; ama tabii, yüzde 20 gibi bir rakamın sigortalı olmaması düşündürücü, yani bu alandaki meslek sahibi kadınların yüzde 20'sinin sigortasız çalışıyor olması önemli. Bu araştırma başka bir grupta yapılırsa, bunun için "Çok iyi" diyebilirdik; ama burada bunu diyemiyoruz.

Kadın çalışanların oranına bakıldığında, kadınların sadece yüzde 25'inin işyerinde iş arkadaşlarının yarısından fazlası kadın; yani yüzde 51 ve üzerinde kadının çalıştığı işyerinde çalışanlar yüzde 25 gibi bir rakam. Kadınların yüzde 38'i ağırlıklı olarak erkeklerin çalıştığı işyerlerinde çalışıyor. Yani yüzde 1-25 kadın ağırlığı olan işyerlerinde çalışanları topladığımızda bu çıkıyor.

İşyerinde statü ve erkek meslektaşlarla ücret karşılaştırması yapıldığında; işyerindeki statüye baktığımızda, ücretli çalışan 67.7, müdür konumunda olan 12.7. genel müdür var, müdür yardımcısı var; ama en başta, ücretli çalışan bir pozisyonda olmayan kadınları görüyoruz.

Eşdeğer iş yapan erkeklerle karşılaştırıldığında, "Ücret nedir?" diye baktığınızda, "Bilmiyorum" diyenlerin oranı yüzde 29-30. Bu önemli. Bunun dışında, "Ücretimiz aynı" diyen yüzde 50'ye yakın bir oran var, "Onunki yüksek" diyen yüzde 10 civarında. Ama tabii, "Bilmiyorum" ne anlama geliyor, onu bilemiyoruz.

Yine işyerindeki konum ve eşdeğer iş yapan erkeklerle ücret karşılaştırmasına baktığımızda, kadınların yarısı ücret ayrımcılığının olmadığını ifade ederken, genel müdür konumunda olan kadınların 3'te 1'i erkek iş arkadaşlarının daha yüksek ücret aldığını, yarısından fazlası da bu konuda fikri olmadığını belirtiyor. Üst düzey yönetici kadro kadınların kadın-erkek ücret farklılığı konusundaki bilgisizlikleri daha çarpıcı; yani bilmiyorlar.

Meslek odaları ve görev alma ilişkisine bakıldığında ise, "Görev almadım" diyenler toplamda yüzde 35.4. Burada bir cevap almama durumu var, yani yüzde 50'si cevap vermemiş. Bunu dışında tuttuğumuzda, bu oran değişecek tabi; yani sırf cevap verenler arasında baksak buna, daha farklı olacak, yani yüzde 75-80 oranında "Görev almadım" gibi bir şey çıkacak. Ama cevap vermeyenlerin oranı da çok yüksek. Görev alma ilişkisine bakıldığında, "Görev almadım" diyenlerin en yüksek olduğu alan, ilginç bir şekilde Ziraat Mühendisleri Odası, Mimarlar Odası ve sonra Harita ve Kadastro Mühendisleri Odası. Bunların içinde çok az cevap verenleri çıkarmışızdır, bu tabloda yok onlar. Ankete çok az cevap gelmişse, 4 kişinin arasından bunu söylemenin anlamı olmadığı için, onları çıkararak bu tabloyu oluşturduk.

"Çalışma yaşamında ayrımcılık olduğunu düşündünüz mü?" sorusuna baktığımız zaman, "Zaman zaman düşündüm" diyenlerin oranı yüzde 51.8, "Hiç düşünmedim" diyenlerin oranı da yüzde 34.2.

Yarısından fazlası, çalışma hayatında ayrımcılığa uğradığını ifade ediyor. "Hangi konuda ayrımcılık olduğunu düşündünüz?" dediğimizde, daha çok işe girişte yaşanan cinsiyetçi ayrımcılık, iş becerisine uyumlu işte çalışma konusunda cinsiyetçi ayrımcılık, eşdeğer iş yapmasına rağmen erkek iş arkadaşlarından daha az ücret alma ve işyerinde erkek şiddetine maruz kalma biçiminde ortaya konulmuş. Erkek şiddeti dediğimiz şey, "Kadın olduğum için taciz, duygusal taciz" gibi, bu tür bir ayrımcılığa uğradığı ortaya konulmuş. Yönetici kadınların yüzde 45'i ise, alt kadrolarda görevli iş arkadaşlarından, direnme şeklinde görünmez engellerle karşı karşıya kaldığını ifade etmiştir.

Bir soru daha sormuşuz, yöneticide olması istenilen özellikleri sormuşuz. Burada da, yöneticilerin işinde tecrübeli, donanımlı ve yetkin bir kişiliğe sahip olması gerektiğine inanıyorlar; ama iyi ilişki kurabilme ve emeğe değer verme, diğer önemli özellikler olarak öne çıkıyor.

Nurcan ÖZKAPLAN- O zaman, kadınların iyi yönetici tanımının cinsiyetle alâkası yok.

Asuman TÜRKÜN- TMMOB’de kadınların durumuna baktığımızda, “Kadınların sesi duyuluyor mu?” diye sorduğumuzda, “Hayır” cevabı çok yüksek çıkıyor; yani kadın üyelerin bir şekilde görünmez olduğu ifade ediliyor. “Herhangi bir odada ya da TMMOB’de, yönetim biriminde görev aldınız mı?” diye sorduğumuzda, yüzde 71’inin görev almadığı görülüyor, yüzde 30’a yakını görev almış. Cevap vermemiş olanlar da yüksek burada, yani yüzde 50’sinden cevap alınamamış. Onu dışında tutarak baktığımızda, yüzde 71’i görev almadığını söylemiş. Öte yandan, kadınların yarısından fazlası aslında örgütlerinin yönetim kademelerinde çalışmak istiyorlar. Buradaki sorun, engellerin ne olduğunun ortaya konulmasında yatıyor. Yani bir şekilde engellerin olduğu da görünüyor.

Çok teşekkürler.

SONUÇ BİLDİRGESİ



TMMOB KADIN MÜHENDİS, MİMAR ve ŞEHİR PLANCILARI KURULTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

TMMOB 40. Dönem Genel Kurulu'nda kadın üyelerin önergesiyle karar altına alınan, sekreteryası Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) İstanbul Şubesi tarafından yürütülen ve 55 yıllık TMMOB tarihinde ilk kez düzenlenmiş olan TMMOB I. Kadın Kurultayı'nın amacı; TMMOB'nin bir kadın politikası oluşturmasını sağlamak, beşte birini oluşturan kadın üyelerin dayanışmasını, örgütlenmesini ve temsiliyetini daha güçlü hale getirmek, TMMOB ve bağlı odalarında kadın üyelerin çalışmalara nitelik ve nicelik olarak daha etkin katılabilmelerini sağlamak, mesleki ve sosyal açıdan kendilerini geliştirerek ifade edebilecekleri mekanizmaları yaratabilmek, gerek örgütsel gerek toplumsal gelişmede potansiyel kadın enerjisini harekete geçirmek, yönetim kurullarında ve diğer kurullarda kadın temsiliyetini artırabilmek, kadın komisyonlarının yaygınlaştırılmasında etkin olabilmek, diğer kadın ve emek örgütleri, üniversiteler ve ayrımcılık karşıtı platformlarla iletişim ve dayanışma içinde olmak, çalışma hayatı içinde kadın mühendis, mimar ve şehir plancısı meslektaşlarımızın karşılaştığı sorunları belirleyerek çözüm önerileri geliştirmek ve bu çözüm önerilerinin uygulanması için mücadele etmektir.

Bu amaçla 21-22 Kasım 2009 tarihinde İstanbul Yıldız Teknik Üniversitesi Oditoryumu'nda düzenlenen TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı'na 307 Mühendis, Mimar ve Şehir Plancı (MMŞP), 31 konuk ve 51 öğrenci üye olmak üzere toplam 389 kadın katılmış ve Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılarının, gerek çalışma hayatında, gerek TMMOB örgütlülüğü içinde yaşadığı sorunların ancak kadın üyelerin katılımı ile değerlendirilmesi, sorunu yaşayanın çözümde özne olması hedeflenmiştir.

Kurultay'a hazırlık sürecinde, Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları'nın katkılarını sağlamak, TMMOB organları içinde etkin olarak var olabilmenin önünü açacak örgütlenme modelleri oluşturmak için, Kurultay programı ana başlıklarını kapsayan forum ve bölgesel çalıştaylar;

- 7 Haziran 2009'da, İstanbul'da, 76 MMŞP katılımıyla Marmara Bölgesi'nde;
- 27 Eylül 2009'da, Adana'da, 40 MMŞP katılımıyla Akdeniz Bölgesi'nde;

- 4 Ekim 2009'da, İzmir'de, 92 MMŞP katılımıyla Ege Bölgesi'nde;
- 11 Ekim 2009'da, Samsun'da, 45 MMŞP katılımıyla Karadeniz Bölgesi'nde;
- 18 Ekim 2009'da, Ankara'da, 71 MMŞP katılımıyla İç Anadolu Bölgesi'nde;
- 1 Kasım 2009'da Diyarbakır'da, 40 MMŞP katılımıyla Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılmıştır.

Kurultay hazırlık aşamasında ve örgütlenme süreci olarak ele alınan bölgesel çalıştaylar sonucunda İstanbul, İzmir, Ankara, Diyarbakır, Bursa ve Adana illerinde TMMOB İl Koordinasyon Kurulu Kadın Komisyonları kurulmuştur. Yine birçok ilde bu konuda çalışma başlatılmıştır.

Çalıştaylar ve Kurultay; Eğitimde Cinsiyet Ayrımcılığı, Cinsiyetçi İşbölümü ve İşyeri Pratikleri, Kapitalist Kriz ve Kadınlar, TMMOB'de Kadın Örgütlenmesi olmak üzere dört ana başlıkta yapılmıştır. Bu başlıklar kapsamında TMMOB Kadın Mühendis Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayında çıkan sonuçlar şu şekildedir;

Üniversite öncesi eğitimde ve bunu besleyen toplumsal yapıda cinsiyet ayrımcılığı söz konusudur. Ders kitaplarında kullanılan dil ve tanımlanan roller cinsiyetçi bir nitelik göstermektedir. Bu durum, lisans eğitiminden başlayarak, meslek seçimi süreci ve lisans eğitimi kapsayacak şekilde cinsiyet ayrımcılığının olağanlaşmasına ve meslek yaşamımızda karşılaştığımız ayrımcılık temelli problemlerin kanıksanmasına yol açmaktadır. Ayrıca, cinsiyetçilik kadın öğrencilerin, eğitim sürecinde (özellikle laboratuvar, staj, arazi gibi ortamlarda ya da barınma ortamlarında) mesleki güvenlerini ve kişisel bütünlüklerini zedeleyecek söylem ve eylemlerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. Meslek seçiminde ve mesleğe hazırlıkta belirleyici olan cinsiyetçi iş bölümü ve toplumsal kabullerin değişimi için, eğitim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik eğitimin her aşamasında kullanılan cinsiyetçi dil ve bakışın değiştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları ile birlikte, talep edilen meslek seçiminin yapılabilmesi için, toplumda, "kadın işi", "erkek işi" ön yargılarının giderilmesi için, eğitimin her döneminde akademisyenleri de kapsayacak şekilde, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır.

Yaşanan ekonomik kriz ve artan eğitim giderleri sonucunda aileler, erkek öğrencilerin eğitim görmesini tercih etmekte, bu durum

kadınların eğitim almasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Oysa, parasız eğitimin temel bir hak olmasından hareketle; TMMOB, üniversiteler ve emek örgütleri ile birlikte, eğitimin herkes için parasız olarak ve eşit koşullarda erişilebilirliğine yönelik mücadele etmelidir.

Toplumumuzda aileden başlayarak çocuğun yetiştiği tüm evrelerde karşılaştığı rol modeller, cinsiyetçi işbölümüyle oluşmakta ve baskıya dönüşmektedir. Mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı mesleklerinin öteden beri çoğunlukla erkek mesleği olduğu konusunda önyargılar oluşmuştur. Bunun sonucu olarak da, işe alımlarda erkekler tercih edilmekte, bu da kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının işe girme şanslarını ciddi oranda düşürmektedir. Çalışma ortamında kadınlar, istedikleri işleri değil, kadın olmalarından ötürü kendileri için önceden belirlenmiş seçenekler içinden tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. Erkek egemen toplumda, toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümü sonucu; teknik, yönetim ve bütünleme gerektiren işlerde kadınlara karşı vize uygulanmaktadır.

Meslek sahibi diğer kadınlar gibi mühendis, mimar ve şehir plancıları kadınların da “kurtulmuş” oldukları varsayımı toplumda yaygın olarak kabul görmektedir. Bu nedenle kadın mühendis, mimar ve şehir plancıların cinsel, fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddete uğrayabilecekleri gerçeği görmezden gelinmektedir. İşini kaybetme kaygısı ya da diğer nedenlerle çoğunlukla gizli kalan bu saldırılardan dolayı kadınlar zarar görmekte ve çözüm konusunda yalnız kalmaktadır.

Aile içindeki cinsiyetçi işbölümü, iş hayatındaki iş bölümüne paralel olarak işlemekte ve birbirlerini beslemektedir. Çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakım işleri ve tüm ev içi işlerinden yalnız kadınların sorumlu tutulması, kadınların istihdama ve toplumsal yaşama katılmalarının önünde engel oluşturmaktadır.

Bakım hizmetlerinin toplumsallaşması amacıyla, bebek bakım üniteleri, kreş ve anaokulları, yaşlı ve hasta bakım evleri, gündüz ve gece bakım evleri ve bakım destek birimleri gibi hizmetler kamusal olarak verilmelidir. İşyerlerinde kreş açılması için yalnız kadın sayısı değil, tüm çalışan sayısı dikkate alınmalıdır. Yasalarda bulunan anne ve baba için ücretli doğum izni ve emzirme izninin ihtiyaçlara göre artırılması ve yine anne ve baba için ebeveyn izninin yasalarla düzenlenmesi, kadınların doğum izni sırasındaki ücretlerinin ve primlerinin tam ve eksiksiz ödenmesi için mücadele edilmelidir.

TMMOB, bağlı oda ve şubelerinin çalışmalarında, toplantılarında, yazılı ve görsel her türlü yayında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını sağlamalıdır. Ayrıca kadınların iş hukuku ve kamusal alandaki haklarının neler olduğu konusunda çalışmalar yapmalı ve toplumsal cinsiyet farkındalık eğitimleri düzenlemelidir.

Yeni liberal ekonomi politikalarının hayata geçirilmesiyle birlikte, kazanılmış haklar gasp edilmeye, kamu kurumları özelleştirilmeye, olduğu kadarıyla bile fazla görülerek sosyal devlet anlayışından uzaklaşmaya, iş güvencesini ve sosyal güvenlik hakkını ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler hayata geçirilmeye başlanmıştır. Kriz bahanesi ile eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi hak gaspları meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Başta kadınlar olmak üzere, çalışanlar işten çıkartılmakta ya da ücret kesintilerine, güvencesiz çalışmaya, kreşlerinin kapatılmasına, servislerinin kaldırılmasına razı edilmek istenmektedir. Bunlarla birlikte, kadın olmaktan dolayı toplumsal cinsiyetçi işbölümüne maruz kalmakta ve daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar. Önümüzdeki dönem sermayenin krizi atlatmak için öne sürdüğü mekanizma, emeğin daha esnekleştirilmesini getirecektir. Ücretlerin düşürüldüğü, daha esnek çalışma şartlarının getirildiği, denetimsiz, sendikal hakların ortadan kaldırıldığı bir işgücü piyasası hedeflenmektedir.

Kapitalist krizin kadınlar üzerindeki etkisi işsizlik ve yoksullukla sınırlı değildir. Artan yoksulluk ve işsizlik, aile içi şiddeti artırmaktadır. Toplumda şiddet eğiliminin, ekonomik krizle birlikte tırmandığı görülmekte ve şiddetten zarar görenlerin başında kadınlar gelmektedir.

TMMOB üyesi kadınların sorunları, toplumdaki diğer emekçi kesimlerin ve kadınların sorunlarından ayrılamaz bir bütündür. Mühendis, mimar, şehir plancısı kadınlar da giderek daha fazla hak kaybına uğramakta, yasal haklarını kullanmalarının önüne engeller çıkarılmaktadır. Ezici çoğunluğun sendikasız olduğundan hareketle, TMMOB'nin, üyelerinin haklarını koruması ve üyelerinin örgütlenmesini teşvik etmeye yönelik çalışmalar yapması en temel görevlerindendir.

TMMOB, emek örgütleri ile birlikte, çalışanlar arasında bölünme, rekabet yaratan ve iş güvencesini yokeden taşeron çalışma sisteminin yasaklanması, kadın istihdamını, kadının çalışma hayatındaki konumunu, sosyal hak ve güvenceyi olumsuz etkileyen özelleştirmelerin iptal edilmesi, esnek çalışmaya karşı, tam zamanlı, sigortalı, sendikalı çalışma, sigorta primlerinin gerçek maaş üzerinden ödenmesi ve tamamını işverenin ödemesi, krize karşı

istihdamı artırmak için iş saatlerinin azaltılması, haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi ve mezarda emeklilik dayatmasının son bulması, kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılığının engellenmesi için eşit (eşdeğer) işe eşit ücret, işsizlik maaşının artırılması ve süresinin uzatılması, daha çok işsizlerin yararlanabilmesi için kapsamının genişletilmesi, işten çıkarılmaların yasaklanması, iş güvencesi, fazla mesai yapma koşullarının daraltılması ve çalışma saatlerinin azaltılmasına paralel olarak fazla mesai saatlerinin de düşürülmesi, bunun çalışanın isteğine bağlı olması ve karşılığının ödenmesi, işyerlerinde gündüz ve özellikle gece çalışmalarında yönetmeliklere uygun servis hizmeti verilmesi, kıdem tazminatı hakkının korunması, “Özel İstihdam Büroları” adı altında kurulmak istenen, kiralık işçi simsarlığının engellenmesi, parasız eğitim, parasız sağlık, tüm çalışan ve emekli üyelerinin maaşlarının, özel hizmet tazminatları ve diğer özlük haklarının, gördükleri eğitimi (lisans, yüksek lisans, doktora) ve çalışma risklerini yansıtacak şekilde düzenlenmesi için mücadele etmelidir.

Bir taraftan demokratik siyasetin alanını genişletmeye yönelik çabalar sürdürülürken, TMMOB gibi demokratik ve eşitlikçi yaklaşımı olan bir örgütte, TMMOB ve bağlı oda, şube yönetim kurulları, genel kurul delegasyonu ve diğer tüm organlarında kadın temsiliyetini artırabilmek amacıyla, pozitif destek politikaları üreterek, minimum yüzde 35 kadın kotası uygulanmalıdır. TMMOB kadın üyeleriyle ilgili istatistiki bilgiler toplamalı ve bununla ilgili veri tabanı oluşturmalıdır. TMMOB ve bağlı odalarında, bu çalışmaların yürütülmesi için bütçe oluşturmalıdır.

Kadına yönelik her türlü şiddet ve ayrımcılığın yasa ve yönetmelikler çerçevesinde cezai karşılığının bulunması zorunludur. TMMOB, kadına yönelik suçların yaptırımını sağlamak amacı ile TMMOB Ana Yönetmeliği, Disiplin Yönetmeliği, Onur Kurulu Yönetmeliği’nde, vb. gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

TMMOB’de kadın hareketinin örgüt içinde güçlü ve sürdürülebilir olabilmesi, yatay ve dikey ilişkilerinin kurulabilmesi ve bütün bu çalışmaların sağlıklı yürütülebilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. TMMOB bünyesinde kurulmuş “Kadın Üye Çalışma Grubu” merkezi bir kadın örgütlülüğü olarak aktif hale getirilmeli, bu grup TMMOB kadın politikalarını üreterek hayata geçirilmesinden sorumlu olmalıdır. Kadın Üye Çalışma Grubu; İKK kadın komisyonları, oda ve şube kadın komisyonlarında çalışan gönüllü kadınlar ve komisyon olmayan odalardan gönüllü kadınlardan oluşur. TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu’nda kabul edilen fakat hayata geçmeyen Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası bu grubun

bünyesinde oluşturulmalıdır. Sekreteryâ, başvuruların yapılabilceğı, ayrımcılığın, taciz ve *mobbing*in takip edileceğı, hukuki ve psikolojik destek vererek çözümlerin üretileceğı bir birim haline getirilmelidir.

TMMOB'li kadınlar, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde arazi şartlarında daha güvenli ve verimli çalışma koşullarının sağlanması, mayınlı arazilerin ulusal kaynaklarla temizlenerek tarım reformu yapılp organik tarım için bölge halkının kullanımına açılması, kültürlerin, dillerin ve inançların eşit ve özgür olması özlemiyle, Kürt sorununun demokratik bir şekilde çözüme kavuşturulması ve barışın sağlanması için aktif rol üstlenecektir.

Kadınlar; mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı mesleğini yürütürken, kültürel mirasın gelecek nesillere aktarılması ve yaşanabilir bir çevre için, bu değerlerin tahribine yönelik tüm politika ve projeleri reddeder.

Sonuç olarak; TMMOB'li kadınlar, TMMOB Kadın MMŞP Kurultayı ile birlikte ortak hareket etme ve dayanışma konusunda büyük mesafe almışlardır. Kadınlar, TMMOB'de toplumsal cinsiyet bilincinin örgüt geneline yayılması ve kurultay kararlarının örgütün tümü tarafından benimsenmesi için çalışacaklardır.

Bu kurultay ile TMMOB'de kadın politikalarının, kadın örgütlenme modelinin oluşturulması ve örgütlülüğünün güçlendirilmesi doğrultusunda önemli bir adım atılmıştır. Bu politikaların hayata geçmesi ancak kadınların örgütlülüğü ve dayanışmasıyla mümkün olacaktır.

KADINLAR ÖRGÜTLÜ TMMOB DAHA GÜÇLÜ

TMMOB KADIN
Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları KURULTAYI'na Doğru
HAYATI BÜYÜTÜYÖRÜZ FORUMU
(20 Aralık 2008 – İstanbul)



BÖLGESEL ÇALIŞTAYLARDAN GÖRÜNTÜLER



Marmara Bölge Çalıştayı (7 Haziran 2009-İstanbul)



Akdeniz Bölge Çalıştayı (27 Eylül 2009-Adana)

BÖLGESEL ÇALIŞTAYLARDAN GÖRÜNTÜLER



Ege Bölge Çalıştayı (4 Ekim 2009-İzmir)



Karadeniz Bölge Çalıştayı (11 Ekim 2009-Samsun)

BÖLGESEL ÇALIŞTAYLARDAN GÖRÜNTÜLER



İç Anadolu Bölge Çalıştayı (18 Ekim 2009-Ankara)



Güneydoğu Anadolu Bölge Çalıştayı (1 Kasım 2009-Diyarbakır)

KURULTAY KARARLARI



KURULTAY KARARLARI

“MÜHENDİSLİK, MİMARLIK, ŞEHİR PLANLAMA EĞİTİMİNDE CİNSİYETÇİLİK”

Karar Gerekçesi 1 :

Üniversite öncesi eğitimde ve bunu besleyen toplumsal yapıda cinsiyet ayrımcılığı söz konusudur:

- Ders kitaplarında kullanılan dil ve tanımlanan roller cinsiyetçi bir nitelik göstermektedir.
- Toplumda meslek seçiminde cinsiyet ayrımları bulunmaktadır. Toplumda yaygın olarak kadın işi erkek işi ayrımı vardır ve farklı üniversitelerin bulunduğu bazı illerdeki yerel koşullar bu ayrımların keskinleşmesine neden olmaktadır.
- Değişen ekonominin koşullandırdığı cinsiyetçi tercihler bulunmaktadır; bazı mesleklerin ücretlerindeki düşüklük ya da düşme eğilimi bu işleri kadın işleri haline getirmektedir.
- Toplumdaki cinsiyetçi işbölümü, esnek çalışma biçimlerinin de artmasıyla (yarı zamanlı çalışma ve sözleşmeli çalışma gibi) kadınları daha çok bu tür işlere mahkum eder hale gelmektedir.

Karar 1 :

- 1/a-** TMMOB, meslek seçimlerinin cinsiyete göre değil, ilgi, yetenek ve becerilere göre yapılabildiği bir eğitim sisteminin yapılandırılması için kamuoyu oluşturulması yönünde çalışma yapar.
- 1/b** TMMOB, meslek seçiminde bulunacak gençleri mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı mesleklerinin erkek meslekleri olduğu düşüncesinden uzaklaştırmak için, liselerdeki meslek tanıtımlarında TMMOB üyesi kadınların odaları tarafından görevlendirilmelerini sağlar.
- 1/c** TMMOB toplumsal cinsiyet ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları ile birlikte, yetenek ve becerilere uygun meslek seçimi yapılabilecek bir eğitim sistemi için ilgili diğer örgütler ile birlikte mücadele eder.
- 1/d** Toplumda, “kadın işi”, “erkek işi” ön yargılarının giderilmesi için, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapar.
- 1/e** TMMOB, medyada kadın erkek fırsat eşitliği konusunda pozitif ayrımcılığı destekleyecek eğitim çalışmalarının yapılmasını sağlar.
- 1-f** TMMOB, toplumsal sorumluluk gereği ilk ve orta öğretimde ders kitaplarında kullanılan dilin ve

tanımlanmış rollerin cinsiyetçi niteliğinin ortaya konması için toplumsal çıkar doğrultusunda araştırmalar yapılması ve ortaya çıkan sonuçların yaygınlaştırılması için emekten yana çalışmalar yapar.

1/g TMMOB, ilk ve orta öğretim ders kitaplarında cinsiyet eşitlikçi değişikliklerin yapılabilmesi için kamuoyu oluşturma ve ilgili bakanlık düzeyinde baskı yapma çabalarını destekler.

1/h TMMOB, meslek seçiminde belirleyici olan cinsiyetçi işbölümü ve toplumsal kabullerin değişimi için çeşitli kadın örgütleri ile birlikte çalışmalar yapar.

Karar Gerekçesi 2:

Üniversite eğitiminin kurgulanmasında cinsiyet boyutu çok az ele alınmaktadır:

- Üniversitede verilen ders başlıkları ve içeriklerine bakıldığında cinsiyet ve cinsiyete bağlı ayrımcılık konularının ders başlıklarına ve içeriklerine çok az yansdığı gözlenmektedir.
- Eğitimde cinsiyetçi bir dil kullanılmaktadır.

Karar 2:

2/a TMMOB, farklı üniversitelerde verilen derslerin başlıkları ve içeriklerinin incelenerek, eğitimde eril dilin verilerle araştırılması ve değiştirilmesi için çalışmalar yapar.

2/b TMMOB, özellikle mühendislik bölümlerinde alınan sosyal içerikli seçmeli derslerde “toplumsal cinsiyet” konusunun işlendiği ders sayılarının artması için çaba gösterir ve özellikle kadın akademisyenlerle bu konuda işbirliği yapar.

Karar Gerekçesi 3:

Üniversitede akademik kadronun oluşumunda cinsiyetçi ayrımcılık yapılmaktadır:

- Özellikle mühendislik alanında kadın akademisyenlerin sayısı azdır.
- Hem mühendislik, hem de mimarlık ve şehircilik alanlarında üst pozisyonlarda görev alan kadınların sayısı azdır.

Karar 3:

3/a TMMOB, üniversitelerdeki mimarlık, mühendislik ve şehir planlama bölümlerinde akademik kadronun içinde kadınların sayısal olarak oranlarının, pozisyonlarının ve çalışma koşullarının araştırıldığı çalışmalar yapar.

- 3/b** TMMOB, bu araştırma sonuçlarını üyelerine ve kamuoyuna yaygınlaştırarak, eğitim sırasında rol model olan akademisyenlerin maruz kaldığı cinsiyetçilik konusunda toplumsal farkındalık yaratır.

Karar Gerekçesi 4:

Öğrenciler eğitim sürecinde cinsiyetçi tavırlar ve koşullarla karşılaşmaktadırlar:

- Kadın öğrenciler barınma koşullarında erkeklerden farklı zorluklarla karşılaşmaktadırlar (yerel ölçekte karşılaşılan zorluklar).
- Derslerdeki ödev ve sorumluluklarda cinsiyetçi işbölümü yapılmaktadır.
- Meslek eğitimlerinde, özellikle staj yeri bulma ve staj yapma sırasında cinsiyetçi tavırlarla karşılaşmaktadır.

Karar 4:

- 4/a-** TMMOB, üniversitelerde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, *mobbing*, cinsel taciz ve şiddete karşı kadın akademisyenler ve öğrencilerle beraber çalışmalar yürütür. Bu doğrultuda kadın akademisyen ve kadın öğrencilerle birlikte komisyon vb. yapılar kurar. Üniversite disiplin yönetmeliklerinde cinsiyetçi uygulamalara karşı yaptırımların yer alması için yapılan çalışmalara destek verir.
- 4/b-** TMMOB, staj için öğrenci kabul eden şirketlerin, staja kabul ve staj esnasında cinsiyet ayrımcılığı yapmaması için çaba sarfeder ve şikayetleri göz önüne alarak uyarıda bulunur. Kadın öğrencilerin de ofis dışı alanlarda, pratik çalışmalarda yer almalarını sağlamak için girişimlerde bulunur.
- 4/c-** TMMOB, oda ve şubelerde kurulan öğrenci komisyonlarına kadın öğrencilerin katılımının ve etkinliğinin artırılması için çalışır.
- 4/d** TMMOB, eğitim ile ilgili yayınlarında, cinsiyet ayrımcılığı içeren dil kullanmamalıdır.
- 4-e** TMMOB, anadilde eğitim veren üniversitelerin açılması için verilecek mücadelede yeralmalıdır.
- 4/f** TMMOB, anadilde eğitim veren ilk ve ortaöğretim okullarının açılması için verilecek mücadelede yeralmalıdır.

“CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ VE İŞYERİ PRATİKLERİ”

Karar Gerekeşesi 1:

Toplumumuzda aileden başlayarak çocuğun yetiştiğı tüm evrelerde karşılaştığı rol modeller cinsiyete bağı işbölümü algısını oluşturmaktadır. Anne yemek yapar, temizlik yapar, çocuk ve yaşlı büyüklere bakar vb. Baba dışarıda çalışır, harcamalara karar verir, otorite kurar gibi. İş hayatında da bilim ve teknoloji, muhakeme ve karar verme, yönetim gerektiren konularda çoğunlukla erkeklerin yer aldığı; detay ve dikkat gerektiren, tekrara ve sabıra dayalı pasif işlerde, ya da pazarlama, sunum gibi işlerde “vitrin” amacıyla kadınların tercih edildiğı görülmektedir. Bundan yola çıkarak mühendislik, mimarlık, şehir plancılığı mesleklerinin öteden beri erkek mesleğı olduğu konusunda bir kanı oluşmuş, bunun sonucu olarak da, işe alınırken erkeklerin tercih edildiğı görülmüştür. Böylece kadın erkek ayrımı yanı sıra; bu mesleklerin “erkek mesleğı” olarak tanınmasından kaynaklı kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının işe girme şansları düşmektedir. TMMOB’nin dava açtığı “erkek mühendisler alınacaktır” gibi ayrımcı ifadelerin kullanıldığı iş ilanları da mevcuttur. İş görüşmelerinde kadınların evli olmaları, çocuklu olmaları gibi konular işe girmelerine engel olabildiğı gibi bekâr ya da yeni evli kadınlara belli süre çocuk yapmaması koşul olarak ileri sürülebilmektedir.

Diğer hemcinsleri gibi mühendis, mimar ve şehir plancısı kadınlar da işyerlerinde *mobbing* (psikolojik şiddet ve yıldırma), cinsel, fiziksel ve benzeri şiddete hedef olabilmektedir. İşini kaybetme kaygısı ya da diğer nedenlerle çoğunlukla gizli kalan bu saldırılardan dolayı kadınlar zarar görmekte ve çözüm konusunda yalnız kalmaktadır.

Karar 1:

- 1/a** TMMOB, bünyesinde ve İKK’lardaki Kadın Üyeler Çalışma Grupları koordinatörlüğünde ve TMMOB temsilcilikleri aracılığıyla; Odalarda ise şubelerdeki Kadın Üyeler Komisyonları organizasyonlarıyla kadın ve erkek üyelere “Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Eğitimleri” düzenler.
- 1/** TMMOB, kadın üyelerinin cinsiyet eşitsizliği nedeniyle işyerlerinde yaşadıkları sorunların çözümüne katkı koymak amacıyla ücretsiz danışılabilir özel birimler kurar.
- 1/c** TMMOB, İş Hukuku ve kamusal alandaki haklarımızın neler olduğu konusunda bilgilendirmek amacı ile paneller, eğitimler düzenlemek, yazılı ve görsel materyaller bastırmak gibi çalışmalar yapar.

- 1/d** TMMOB, bağlı Oda ve şubelerin çalışmalarında, toplantılarında, yazılı ve görsel her türlü yayın ve broşüründe cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını sağlar.
- 1/e** TMMOB işverenlerin çalışanlarına cinsiyet ayrımcılığı yapmamaları için mücadele eder. Bu amaçla ilgili yönetmeliklerine üyelerine yaptırımı olan maddeler eklenmesi için çalışmalar yapar.
- 1/f** TMMOB, cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etme amacıyla, TMMOB Disiplin Yönetmeliği'nin 8. Maddesine "i" bendi olarak "TMMOB, işveren, yönetici veya mesai arkadaşı konumunda olan TMMOB üyeleri tarafından işyerlerinde çalışan kadınlara karşı ve TMMOB Oda üye ve yöneticileri tarafından örgüt çalışmaları içinde bulunan kadın üye ve çalışanlara karşı *mobbing* uygulanması, cinsel tacizde bulunulması veya cinsiyet ayrımcılığı yapılmasına karşı yaptırım uygular" maddesini ekler.
- 1/g** TMMOB, kamu işyerlerinde çalışan kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının erkek meslektaşlarıyla eşit oranda arazi ve işyeri dışı çalışmalara katılmalarının sağlanması ve bu çalışmalardan doğan ek ödemelerden eşit oranda faydalanmaları için çalışmalar yapar.
- 1/h** TMMOB, kamu kuruluşlarındaki kadın mühendis, mimar ve şehir plancıların görevlerindeki konumlarıyla ilgili araştırmalar yapar ve görevlerinde yükselmeleri sırasında maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığını önlemek üzere gerekli çalışmaları ve yaptırımları yürütür.

Karar Gerekçesi 2:

Kadınlar işe alımlarda ayrımcılık yaşamaktadırlar. İşyerlerinde istedikleri bölümleri değil kadın olmalarından ötürü kendileri için önceden belirlenmiş seçenekler içinden tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. İş görüşmelerinde kadınlara özel yaşantıları hakkında (evlilik, çocuk vs.) sorular yöneltilmektedir.

Karar 2:

- 2/a** TMMOB, iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı içeren ifadelerin kaldırılması için örnek olur, özellikle meslek odaları bu konuda yaptırım uygular, işverenin bu tutumu üzerine uyarı ve daha sonra da cezai işlem durumuna gidilmesi için çalışmalar yapar.
- 2/b** TMMOB, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. Maddesi'ndeki kadınların çalıştırılmasını yasaklayan ağır ve tehlikeli işlerin belirlenmesinde mühendis, mimar ve şehir

plancıların çalışma alanları ile ilgili konularda TMMOB'nin müdahil olması için mücadele eder.

- 2/c** TMMOB, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. Maddesi'ndeki mesleki çalışma alanlarını cinsiyet açısından daraltan "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" şeklindeki maddenin cinsiyet ayırımından arındırılması ve bu maddenin "on sekiz yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaktır" şeklinde düzenlenmesi için çalışır.

Karar Gerekçesi 3:

Aile içindeki cinsiyetçi iş bölümü, iş hayatındaki cinsiyetçi iş bölümüne paralel olarak işlemekte ve birbirlerini beslemektedir. Emeğin yeniden üretimi için çalışan eşin beslenme, bakımı ve ertesi gün işe hazır hale getirilmesi, çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakım işleri ve tüm ev içi işlerden yalnız kadınların sorumlu olması, kadınların istihdama ve toplumsal yaşama katılmalarının önünde engel oluşturduğu gibi, çalışan kadınlar açısından, aşırı yorgunluk, sosyal ve mesleki gelişim için vakit ayıramama gibi bir dizi soruna neden olmaktadır. Bu sorunların çözümü ancak bakım işlerinin toplumsallaşması ile olanaklı hale gelecektir.

Karar 3:

- 3/a-** TMMOB, bakım hizmetlerinin toplumsallaşması amacıyla, bebek bakım üniteleri, kreş ve anaokulları, yaşlı ve hasta bakım evleri, gündüz ve gece bakım evleri ve bakım destek birimleri gibi hizmetlerin kamusal olarak verilmesi için çalışmalar yapar ve mücadele verir.
- 3/b-** TMMOB, işyerlerinde kreş açılması için yalnız kadın değil, tüm çalışan sayısının dikkate alınması için mücadele eder.
- 3/c-** TMMOB, yasalarda bulunan anne ve baba için ücretli doğum izni ve emzirme izninin ihtiyaçlara göre artırılması ve yine anne ve baba için ebeveyn izninin yasalarla düzenlenmesi için çalışmalar yapar.
- 3/d-** TMMOB, doğumdan dolayı ücretsiz izne ayrılan kadınların, izinde geçen sürelerine ait emeklilik keseneklerinin işveren tarafından ödenmesi ve bu sürenin emeklilikten sayılması için mücadele eder.

“KAPİTALİST KRİZ VE KADINLAR”

Karar Gerekçesi 1:

Yeni liberal ekonomi politikaların hayata geçirilmesiyle birlikte, kazanılmış haklar gasp edilmeye, kamu kurumları özelleştirilmeye, olduğu kadarı bile fazla görülerek sosyal devlet anlayışından uzaklaşmaya, iş güvencesini ve sosyal güvenlik hakkını ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler hayata geçirilmeye başlandı. Krizin patlak vermesi ile birlikte bu hak gaspları meşrulaştırılmaya çalışılmaktadır. Başta kadınlar olmak üzere çalışanlar işten çıkartılmakta ya da işten çıkartılmamak için ücretlerinde kesintiye gidilmesine, güvencesiz çalışmaya, kreşlerinin kapatılmasına, servislerinin kaldırılmasına, yemeklerinin kesilmesine razı edilmek istenmektedir.

1980’lerden başlayarak uygulanan yeni liberal politikalar, kapitalizmin son krizinin eklenmesiyle, diğer emekçi kesimlerle birlikte mühendis, mimar, şehir plancısı kadınlar da, işsizlik, sosyal hak ve güvenlikten yoksunluk, kurlsız ve fazla çalıştırılma, örgütsüzleştirilme, işgüçlerinin ucuzlatılması gibi sistemsel saldırıların hedefidir. Bunlarla birlikte, kadın olmaktan dolayı toplumsal cinsiyetçi işbölümüne maruz kalmakta ve daha düşük ücretle çalıştırılmaktadırlar. Önümüzdeki dönem sermayenin krizi atlatmak için öne sürdüğü mekanizma, emeğin daha esnekleştirilmesi olacaktır. Ücretlerin düşürüldüğü, daha esnek çalışma şartlarının getirildiği, denetimsiz, sendikal hakların ortadan kaldırıldığı bir işgücü piyasası hedeflenmektedir. Sermaye, hem ucuz işgücü olmasından, hem bakım emeğinden dolayı esnek çalışmaya uygun görerek, kadın emeği üzerine model kurmak istemekte, bunun üzerine bir emek rejimi kurulmaya çalışılmaktadır.

Toplum hızla yoksullaşırken ve iş kayıpları yaşanırken, finans kapital, krizden çıkmak için kendini yeniden yapılandırmaktadır. Krizden kurtulma, sermayenin krizden kurtulması olarak algılanmakta ve bunun faturası başta emekçiler olmak üzere herkese çıkartılmaktadır. Emek piyasasının cinsiyetçi karakteri kriz sürecine de yansımakta, işten çıkarmalarda önce kadınların işine son verilmektedir.

Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik birer hak olmaktan çıkarılarak piyasalaştıkça, mağdur olanlar yine kadınlar olmaktadır. Eşitsizlik, ayrımcılık ve yoksulluğun küreselleşerek derinleştiği dünyamızda istikrar programları adı altında dayatılan özelleştirmeler, kamu harcamalarının daraltılması ve örgütsüzleştirmeye karşı mücadele

kadın mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenlerle, kadınlar talepleri etrafında biraraya gelerek mücadele etmek zorundadırlar.

Karar 1:

TMMOB, emek örgütleri ile birlikte, aşağıda belirtilen talepler için mücadele eder;

- 1/a-** Çalışanlar arasında bölünme, rekabet yaratan ve iş güvencesini yokeden taşeron çalışma sisteminin yasaklanması
- 1/b-** Kadın istihdamını, kadının çalışma hayatındaki konumunu, sosyal hak ve güvenceyi olumsuz etkileyen özelleştirmelerin iptal edilmesi
- 1/c- (*)** Esnek çalışmaya karşı, tam zamanlı, sigortalı, sendikalı çalışma
- 1/d-** Sigorta primlerinin gerçek maaş üzerinden ödenmesi ve tamamını işverenin ödemesi
- 1/e-** Krize karşı istihdamı artırmak için iş saatlerinin azaltılması, haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi ve mezarda emeklilik dayatmasının son bulması
- 1/f-** Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılığının engellenmesi için eşit (eşdeğer) işe eşit ücret
- 1/g-** İşsizlik maaşının artırılması ve süresinin uzatılması, daha çok işsizlerin yararlanabilmesi için kapsamının genişletilmesi
- 1/h-** İşten çıkarılmaların yasaklanması, iş güvencesi
- 1/i-** Fazla mesai yapma koşullarının daraltılması ve çalışma saatlerinin azaltılmasına paralel olarak fazla mesai saatlerinin de düşürülmesi, çalışanın isteğine bağlı olması ve karşılığının ödenmesi
- 1/j-** İşyerlerinde gündüz ve özellikle gece çalışmalarında yönetmeliklere uygun servis hizmeti verilmesi
- 1/k-** Kıdem tazminatı hakkının korunması
- 1/l-** “Özel İstihdam Büroları” adı altında kurulmak istenen, kiralık işçi simsarlığının engellenmesi
- 1/m-** Parasız Eğitim
- 1/n -** Parasız Sağlık

() Karar taslağı 1/c maddesinde kullanılan “esnek çalışma” terimi, gerekçesinden de anlaşılacağı gibi kuralsızlaştırma bağlamında, genel anlamında kullanılmıştır. Örnekleri çok sınırlı olsa da, tam zamanlı, tam ücretli çalışmada, hak kaybı olmaksızın, işyerinde diğer çalışanlarla rekabet yaratılmadan, çalışanın çalışma sürelerini kendisinin belirlemesi gibi özel uygulamaları kapsamamaktadır.*

Karar Gerekçesi 2:

Kapitalist krizin kadınlar üzerindeki etkisi işsizlik ve yoksullukla sınırlı değildir. Yoksulluk arttıkça, genel olarak artan gerilim ve şiddetten en çok kadınlar etkilenmektedir. Artan işsizlik sonucu ortaya çıkan psikolojik problemler aile içi şiddeti artıracaktır. Yıllardır yaşanmakta olan bölgesel savaş sonucu ortaya çıkan şiddet nedeniyle en çok kadınlar acı çekmektedir. Egemen sistemde, sistemin sürekliliği ancak sistemden zarar görenlerin birbirine karşı kıskırtılması ve yaşadıkları haksızlıklara karşı öfkelerinin birbirlerine karşı yönlendirilmesiyle sağlanabilmektedir.

Toplumda şiddet eğiliminin, ekonomik krizle birlikte tırmandığı görülmekte ve şiddetten zarar görenlerin başında kadınlar gelmektedir. İşyerlerinde işini kaybetme korkusuyla gizlenen ve yaşamaya devam eden bir duruma dönüşebilen taciz ve hemen hergün haberleriyle karşılaştığımız şiddet, kadınların sınırlandırılmasından, kamusal alandan çekilmesine uzanan çok geniş bir yelpazede toplumsal tahribata neden olmaktadır. Mühendis, mimar, şehir plancısı kadınların, kendilerinin maruz kalıp kalmamalarından bağımsız olarak, taciz ve şiddetin engellenmesi konusunda toplumsal sorumlulukları vardır.

Karar 2:

Mühendis, mimar, şehir plancısı kadınlar, kapitalist krizle birlikte işyerlerinde, evde ve sokakta yoğunlaşarak artmakta olan taciz ve şiddete karşı mücadele ederler.

Karar Gerekçesi 3:

TMMOB üyesi kadınların sorunları, toplumdaki diğer emekçi kesimlerin ve kadınların sorunlarından ayrılamaz bir bütündür. Kriz bahanesi ve sendikal örgütlenme nedeniyle işten çıkartmalara karşı gelişen mücadeleler moral vericidir. Bu mücadeleler içinde beyaz yakalıların ve kadınların öne çıkmaya başlaması ve kapitalist krizin de etkisiyle kadın ve emek hareketleri arasındaki yakınlaşma, mühendis, mimar, şehir plancısı kadınlar açısından önemli gelişmeler olarak değerlendirilmektedir.

Karar 3:

- 3/a-** TMMOB, grev ve direnişte olan işçilere maddi ve moral destek verilerek dayanışmanın sağlanması amacıyla, tüm oda, şube, temsilciliklerinde, üye tabanında yaygınlığı ve sürekliliği olan çalışmalar yapılması ve bu çalışmalarda gönüllü kadın ve diğer üyelerinin sorumluluk almalarını sağlayacak mekanizmalar kurar.
- 3/b-** TMMOB kadın çalışma ve mücadelesinde, sendikalarla, emek ve kadın hareketiyle dayanışma içinde olur.

- 3/c- Örgütsel bağımsızlığını koruma amacıyla AB ve tüm emperyalist fonlu projelerde yer almaz.
- 3/d- Emek ve demokrasi mücadelesi veren kadınlar üzerindeki baskı ve şiddete (asılsız suç isnadı, gözetim ve tutuklama, gözetim ve tutuklulukta taciz, psikolojik, fiziksel, cinsel ve benzeri) karşı, emek örgütleri ve kadın hareketleri ile dayanışma içinde olur.
- 3/e- TMMOB, kriz ve yeni liberal politikalarla kadınların daha çok eve çekilmelerinin, farklı ülkelerdeki örnekleriyle birlikte bütünsel olarak değerlendirildiği çalışmalar yapar.

Karar Gerekçesi 4:

Diğer çalışanlar gibi, mühendis, mimar, şehir plancısı kadınlar da giderek daha fazla hak kaybına uğramakta, yasal haklarını kullanmalarının önüne engeller çıkarılmaktadır. Ezici çoğunluğun sendikası olmadığından hareketle, TMMOB'nin üyelerine sahip çıkması, haklarını koruması ve üyelerinin örgütlü davranışını sağlaması en temel görevlerindendir.

Karar 4:

- 4/a- TMMOB, üyelerinin ve tüm ücretli çalışanların sendikalı olması için hukuki çalışmalar da içinde olmak üzere, emek örgütleri ile birlikte mücadele eder.
- 4/b- TMMOB, işyerlerinde üyelerinin karşılaştığı işsiz bırakılma, sürgün, taciz, meslek dışı çalıştırılma (işçilerin tuvalette geçen sürelerin kaydı) gibi pek çok sorundan haberdar olabilecek, onların haklarını koruyacak, çalışmalarından üyelerini haberdar edebilecek ve geri besleme ile kendini geliştirecek işyeri ve bölge temsilciliklerini, kapsayıcı ve demokratik yöntemle kurar.
- 4/c- TMMOB, üyelerinin iş sözleşmelerinde bulunabilen ve yasal olmayan "fazla mesai ücreti almayacağım" ve "sendikalı olmayacağım" ibarelerinin kaldırılması için hukuksal ve örgütlü mücadele verir. Bu mücadelede, işe alınmama ya da işsiz bırakılma tehdidi ile bu kısıtlara imza atmak zorunda kalmış olan üyelerini ifşa etmez, onları işverene karşı korur. Üyelerinin iş sözleşme şartlarını belirlemek üzere sorumluluk alır.
- 4/d- TMMOB, işten çıkartılan üyelerine hukuki ve moral destek sağlamak amacıyla tüm örgütte yaygın mekanizmalar kurar.
- 4/e- TMMOB, örgütlü olduğu tüm oda, şube, temsilciliklerde, ekonomik krizin nedenlerinin anlaşılması ve krizin yükünün üyelerinin ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların

sırtına yıkılmaması amacıyla, panel, forum, atölye vb etkinlikler düzenler. Bu toplantılara, üyelerinin katılımının sağlanması için gerekli çalışmaları yapar.

- 4/f** TMMOB, Kadın istihdamının devlet tarafından teşvik edilmesi, iş bulma kurumlarının istihdam konusunda kadınlara öncelik tanınması için çalışmalar yapar.
- 4/g** TMMOB, 20 yıllık savaş, göçle oluşan çarpık kentleşme ve gecekondulaşma kadın ve çocuklar için güvenli olmayan mekanlar yaratmıştır. Bu durumdan zarar gören insanların rehabilitasyonları ve sağlıklı kentleşmeye yönelik projelerin hayata geçirilmesinin devlet politikası haline gelmesi için mücadele eder.

“TMMOB’DE KADIN ÖRGÜTLENMESİ”

Karar Gerekçesi 1:

Demokratik siyasetin alanını genişletmeye yönelik çabalar bir taraftan sürdürülürken, TMMOB gibi demokratik ve eşitlikçi yaklaşımı olan bir örgütün organlarında kadın temsiliyetini artırabilmek, kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının görevi olarak kabul edilmelidir.

Karar 1:

TMMOB ve bağlı Oda/Şube Yönetim Kurulları, Genel Kurul delegasyonu ve diğer organlarda kadın temsiliyetini artırabilmek amacıyla pozitif destek politikaları üreterek minimum %35 kadın kotası uygulanır.

Karar Gerekçesi 2:

Birleşmiş Milletler kadına yönelik şiddeti “Cinsiyete dayalı ve kadınlarda fiziksel, cinsel, psikolojik herhangi bir zarar ve üzüntü sonucunu doğurmaya yönelik özel yaşamda veya kamu yaşamında gerçekleşebilen her türlü davranış, tehdit, baskı yapılması veya özgürlüğün keyfi biçimde engellenmesi” olarak tanımlıyor. Bu doğrultuda kadına yönelik her türlü şiddet ve ayrımcılığın yasa ve yönetmelikler çerçevesinde cezai karşılığının bulunması zorunludur.

Karar 2:

TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı’nda kurulan “Kadın Mevzuatı Çalışma Grubu”nun kadına yönelik suçlara yaptırım uygulamak amacıyla Disiplin Yönetmeliği ve Onur Kurulu Yönetmeliği’nde yapacağı düzenlemeler ve kadına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak için ana yönetmelik ve ilgili diğer yönetmeliklerde yapacağı çalışmalar TMMOB 41. Olağan Genel Kurulu’na sunulur.

Karar Gerekçesi 3:

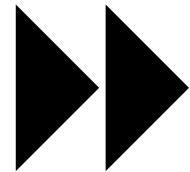
TMMOB’de kadın hareketinin örgüt içinde güçlü ve paylaşılabılır olabilmesi, yatay ve düşey ilişkilerinin kurulabilmesi ve bütün bu çalışmaların sağlıklı yürütülebilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Karar 3:

3/a- Oluşturulacak TMMOB Kadın Üye Çalışma Grubu içinde; kadın meslektaşların sorunlarını ve şikayetlerini takip edecek, gerekli yerlere iletip sonuçlandıracak, davalar

- açılmasını sağlayacak bir alt komisyon veya masa oluşturulmalıdır.
- 3/b-** TMMOB bünyesinde oluşturulmuş, fakat aktif çalışma göstermeyen “Kadın Üye Çalışma Grubu” aktif hale getirilerek, TMMOB içerisinde, kadın politikaları üretmek hayata geçirmekten sorumlu merkezi bir kadın örgütlülüğü oluşturulur. TMMOB kadın çalışmalarına ilişkin kararlar bu çalışma grubu tarafından alınır. Çalışma Grubu, İKK ve Oda Komisyonlarında çalışan gönüllü kadınlardan oluşur. TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu’nda kabul edilen fakat hayata geçmeyen Cins Ayrımcılığını Takip Sekretaryası, bu grubun bünyesinde oluşturularak, başvuruların yapılabileceği, ayrımcılığın, taciz ve mobbingin takip edileceği, çözümlerin üretileceği birimler haline getirilir.
- 3/c-** TMMOB, tüm İKK’larında kadın komisyonlarının oluşturulması, bağlı Oda Merkezlerinde ve Şubelerinde kadın komisyonlarının oluşturulması yönünde çalışmalar yapar.
- 3/d-** TMMOB kadın üyelerin bilgilendirme ve iletişim ağının güçlendirilmesi sağlamak amacı ile yayınlarında ve web sayfalarında kadın üyelerine özgü düzenlemeler yapar.
- 3/e-** TMMOB kadın üyeleri ile ilgili istatistik bilgileri toplar ve bununla ilgili veri tabanı oluşturur.
- 3/f-** TMMOB kendi bünyesindeki kadın çalışmaları ve diğer örgütlerle birlikte yapacağı çalışmalar ve dayanışmalar için bütçe ayırır.
- 3/g** Kadın çalışmalarının sürekliliğini sağlamak ve kadın politikalarının üretilmesi ve yaygınlaştırılması için TMMOB Kadın Kurultayı iki yılda bir yapılır.
- 3/h** TMMOB düzenlediği toplantı, eğitim vb çalışmalara kadın katılımını artırmak için, çocuk bakımını üstlenen organizasyonlar yapmalıdır.
- 3/i** TMMOB, ismini 1998’de alınan karar gereği, “Türkiye Mühendis Mimar Odaları Birliği” olarak değiştirmek için gerekenleri yapmalıdır.

BİLDİRİLER



KADINLARIN AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERDE ÇALIŞTIRILMASINA İLİŞKİN YASAKLAR VE KADIN İSTİHDAMI

Doç. Dr. Kadriye Bakırcı

*İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi
İTÜ İşletme Fakültesi Hukuk Anabilim Dalı*

Cinsiyetler arası eşitlik açısından Türk Hukuk mevzuatı incelendiğinde, mevzuatımızda düzenlemelerin eksik, temel olarak biçimsel eşitlik anlayışı ile ve bazı durumlarda kadın istihdamını engelleyici derecede korumacı olarak hazırlandığı görülmektedir. Nitekim bu nedenle kadınlar, Anayasa m.49 ile güvence altına alınmış olan çalışma haklarını kullanamamaktadırlar. Türkiye, OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam eden ülkedir. Türkiye’de çalışabilir yaştaki kadınların % 20’si ücretli olarak çalışmaktadır. AB’nde ise çalışabilir yaştaki kadınların % 56.3’ü çalışmaktadır.

Kadınların istihdam olanaklarını daraltan düzenlemelerden biri İş Kanunu ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile öngörülen kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarına ilişkin yasaklardır. Ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar için öngörülen çalıştırma yasakları ve sınırlamalar, kadınların (örneğin kadın mühendislerin), sanayiide çalışabileceği alanları son derece kısıtlayarak **yüksek ücretli işlerde istihdamını** önemli ölçüde engellemekte ve cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Bu nedenle bu düzenlemelerin teknolojik ve bilimsel gelişmeler dikkate alınarak gözden geçirilmesi ve kadın istihdamını daraltıcı gereksiz yasakların kaldırılması gerekmektedir.

Aşağıda bu yasaklar üzerinde durulacak ve bu yasakların kaldırılması konusunda önerilerde bulunulacaktır.

a.İŞK İle Öngörülen Yasaklar

İŞK m.72 uyarınca, “Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır”.

Her yaştaki kadının maden ocaklarının yer altı işlerinde çalıştırılmasının yasaklanmasına ilişkin İŞK’ndaki düzenleme, Türkiye tarafından 9.6.1937 gün 3229 sayılı Kanun’la kabul edilen 1953 tarihli Kadınların Her Türlü Maden Ocaklarının Yeraltı İşlerinde Çalışması Hakkında 45 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi’ne dayanmaktadır. Sözleşme’nin 1. maddesi uyarınca, her yaştaki kadının her türlü maden ocağının yer altı işlerinde çalıştırılması yasaktır. Öte yandan 45 sayılı Sözleşme’nin 3. maddesinde, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla bir maden ocağında yer altı işlerinde staj görmelerine izin verilen kadınların, bedensel nitelikte olmayan işler için zaman zaman maden ocaklarının yer altı kısımlarına inmek zorunda kalan kadınların, ulusal mevzuatla yasak kapsamının dışında bırakılabileceği öngörülmüş olmasına rağmen, İŞK’nda bu istisnalar getirilmiş değildir. Ancak bu istisnalara yer verilmemiş olması, yasaklamanın amacına ve eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü staj yapanlar hariç, yerüstü faaliyetleri ağırlıklı olan bu gruplara, yeraltı faaliyetlerinin tamamen yasaklanmasının haklı bir gerekçesi yoktur.

b. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği ile Öngörülen Yasaklar

İŞK m.85 uyarınca, “Onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir”.

Bu maddeye dayanılarak çıkarılan **Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği** ağır ve tehlikeli işlerin tanımını yapmamakta ancak **m.4/2** uyarınca,

“EK-1 deki çizelgede, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz”.

Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgede (Ek-1) kadınların yapabileceği veya yapamayacağı işler gösterilmiştir:

İŞK m. 86 ve **AĞTİY** uyarınca, ağır ve tehlikeli işlerde kadınlar dahil çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde, işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalıştırılmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler için en az 6 ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile tespiti zorunludur. Sağlık raporu alınmamış herhangi bir işçinin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır.

Öte yandan **AĞTİY m. 6** uyarınca,

“Kadınlar, ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar. Bu günlerin sayısı 5 gün olarak hesap edilir. Daha fazlası için hekim raporuna göre hareket edilir”.

Yapılacak yeni düzenlemelerde şu hususlar gözönünde bulundurulmalıdır:

ba. Teknolojik gelişmeler sonucu bedensel güç gerektiren işlerde azalma olduğundan ve teknolojik ve bilimsel gelişmeler sonucu iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde önemli mesafeler katedildiği için, bazı işler kadınlar için ağır ve tehlikeli olmaktan çıkmıştır. Bu nedenle ağır ve tehlikeli işlere ilişkin yeni bir liste oluşturulmalıdır.

bb. Hem kadın hem erkeği eşit olarak olumsuz etkileyen ağır ve tehlikeli işlerdeki çalıştırma yasakları kaldırılmalıdır. Bu tür işlerde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri artırılarak hem kadın hem erkek işçiler korunmalıdır. Bu tür işlerde çalışıp çalışmayacağına, sağlığı söz konusu işi yapmaya elverişli olan kadınlar kendileri karar vermelidir, yasakoyucu değil. Aksi durum ayrımcılık oluşturur ve eşitlik ilkesini ihlal eder.

bc. Yalnızca, bilimsel çalışmalarla biyolojik ve fizyolojik özellikleri nedeniyle kadınların sağlığını özel olarak olumsuz etkisi olduğu saptanmış olan ağır ve tehlikeli işlerde kadınların çalıştırılması yasaklanmalıdır.

bç. Kadınları özel olarak olumsuz etkileyen ve yasak olan ağır ve tehlikeli işlerde de, bedensel işler yapmayan yönetici kadınların, sağlık ve sosyal

hizmetleri yapan kadınların, mesleki bilgilerini tamamlamak amacıyla staj görmelerine izin verilen kadınların yasak kapsamı dışında bırakılması gerekmektedir.

bd. Öte yandan AğTiY’ndeki kadınların ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde 5 gün süreyle çalıştırılmayacakları ve bu sürenin hekim raporuyla uzatılabileceği yönündeki düzenleme (m.6) bilimsel çalışmalar ışığında yeniden gözden geçirilmelidir. Çünkü bu düzenleme de, kadın istihdamını daraltıcıdır. Hiçbir işveren her ay 5 gün çalıştırmayacağı bir işçiyi işe almak istemeyecektir. Dolayısıyla kadın işçilerin özel günlerinde ayda 5 gün çalıştırılmayacağına ilişkin genel bir kural yerine, özel günlerinde çalışmasının sakıncalı veya zor olacağı ağır ve tehlikeli işler, bilimsel çalışmalar ışığında tek tek saptanmalı ve bu işlerde özel günlerde çalıştırma yasaklanmalıdır.

Vurgulamak gerekir ki bu yasakların kaldırılması, iş ve aile sorumluluklarının uzlaştırılması mekanizmalarının kurulması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve bu önlemlerin sıkı denetimi ve ücrette eşitliği sağlayıcı önlemlerle birlikte uygulamaya geçirilmelidir.

Kaynaklar:

- Bakırcı, Kadriye,
- “Kadınların Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılmasına İlişkin Yasaklar ve Kadın İstihdamı”, Petrol-İş Kadın Dergisi, Haziran 2009, S.31,
- “Kadın İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği”, Çalışma Yaşamında Kadın Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancıları-2, TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu Kadın Komisyonu, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Paneli (Harita Mühendisi Gülseren Yurttaş Anısına), 1.3.2008, İstanbul 2008.
- “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, Sicil Dergisi, S. 8, Aralık 2007.
- “Kadının İşgücüne Katılımının Artmasını Sağlayacak Hukuksal Düzenlemeler”, İş Dünyasında Kadın, Türkonfed Yayını, İstanbul 2007.
- “Protection of Women Employees Before and After Childbirth in Turkish Employment Law”, International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Volume 22, Issue 4, December 2006.

Ek 1-

AĞIR VE TEHLİKELİ İŞLERE AİT ÇİZELGE

	ARAMA VE SONDAJ İŞLERİ	Kadınların çalıştırılabilirlikleri işler	16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin çalıştırılabilirlikleri işler
1	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri, (Bu işlerin yalnız yer üstünde yapılan yardımcı hizmetlerinde kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
2	Petrol, tabii gaz, su ve her çeşit maden ve maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretimi işleri.	---	---
3	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve maden filizleri mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ile üretimi işlerinin yapılmasında tamamlayıcı nitelikte olan kırma, yıkama, zenginleştirme, taşıma, depolama ve benzeri işler (Elle yapılan basit ayıklama işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
METALURJİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
4	Metallerin ve metallerin filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik usullerle üretimi işleri ve bunlarla ilgili işler.	---	---
5	Metallerin ve metallerin eritilmesi, saflaştırılması, alaşımlarının üretimi ve bu maksatlarla yapılan her çeşit işler.	---	---
6	Metal ve alaşımlarının, metali ve alaşımlarının her çeşit döküm (adi döküm, pres döküm, enjeksiyon döküm gibi) ve haddeleme, presleme suretiyle sıcak ve soğuk olarak şekillendirilme işleri.	---	---
7	Font, çelik ve diğer madenlerin ve alaşımlarının eritilip potalara dökülmek sureti ile çeşitli eşyaların imali işleri.	---	---
8	Metal ve alaşımlarına, metali ve alaşımlarına (Külçe, takoz, biyet halinde veya şekillendirilmiş olanlarına) uygulanan ısı işlemleri (Tav, su verme ve benzeri işlemler).	---	---
9	Kükürdün eritme yoluyla üretimi, öğütülmesi ambalajı ve depolanması ve bunlarla ilgili işler.	---	---
TAŞ VE TOPRAK SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
10	Taş ocaklarında her çeşit taşın çıkarılması ve işlenmesi işleri (Kırma, kesme, taşıma, öğütme, yontma, cilalama ve benzeri işler).	---	---
11	Çimento fabrikalarında ve taş ocaklarında; dinamitleme, konkasör ve yağcılığı, konkasöre vagon devirme ve monitör havai hat yağcılığı ekskavatör işleri ile çimento üretiminde kalker stoklanması, kalsinatör, klinker elevatörü, ambalaj, gezer vinç, kaynak, santralde ocakçılık ve külcülük, ocak ve fırın duvarcılığı ve tamirciliği, yükleme ve boşaltma, su kulesi, baca ve boya tamiri, gezer vinç yolları, kanalizasyon ve bakım işi.	---	---
12	Kireç ve alçı taşının yakılması ve bunları öğütme ve eleme işleri.	---	---
13	Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.	K	Gi
14	Çanak, çömlek, çini, fayans, porselen ve seramik imaline ait işler.	K	Gi
15	Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler.	K	Gi
16	13, 14 ve 15 numaralı bentlerde belirtilen işlerden fırın işleri ile silis tozları saçan işler.	---	---
METAL VE METALDEN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER			
17	Ağır sac levhaları bağlama, perçinleme ve presleme işleri ile kalafat işleri, kara, deniz ve hava taşıtlarının tamir veya imalinde kullanılan	---	---

TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı Sonuç Bildirgesi

	malzemenin özellikleri itibarıyla bir kişi tarafından idare edilemeyen işl.		
18	Gemi inşaat ve tamiratında iskele, dikme ve kızak işleri ile vinçler, iş iskeleleri, bumbalar, direkler, demir ve zincirler ve benzeri teçhizatlarla ait işler.	---	---
19	İskeleler, çarpantılar, köprüler, motorlar, makinalar, kazanların imali ve bunların montajı ile işletilmesi işleri.	---	---
20	Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri (Çivi, zincir, vida vb. gibi).	K	---
21	Demiri ısıtıp döverek şekillendirme veya presleme suretiyle çeşitli eşya imali işleri.	---	---
22	Soğuk demircilik ve her çeşit kaynak işleri (Oksijen, elektrik, punta ve dikiş kaynağı işleri gibi).	---	---
23	Altın, gümüş, bakır, pirinç, alüminyum ve benzeri malzemeden eşya imalatı işleri (Mutfak ve ev eşyası ile süs eşyası imalatında kadın ve genç işçi çalıştırılabilir).	---	---
24	Kurşun kaynak işleri, seri ve devamlı lehim işleri (Radyo, televizyon, elektrik ve elektronik cihazların imalinde ve onarımında yapılan seri ve devamlı lehim işlerinde kadın çalıştırılabilir).	---	---
25	10 kg'yi aşan tornacılık, tesviyecilik gibi talaşlı imalat ve taşlama işleri.	---	---
26	Her türlü madeni ve fiber optik kablo imali, çelik ve benzeri malzemelerden tel, şerit gibi soğuk haddeleme, imali işleri.	---	---
27	Muharrik kuvvetle işleyen tam otomatik soğuk şekillendirme tezgahlarında yapılan işler.	K	---
28	Metal yüzeylerde yapılan, mekanik ve kimyasal temizlik işleri ile elektroliz yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Nikelaj, kromaj ve kadmiyum kaplama vb.) sıcak daldırma yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Kurşun, kalay, çinko vb.) çeşitli kimyasal maddelerle yapılan diğer koruyucu kaplama (fosfatlama, eloksal vb.) teflon ve emaye işleri.	---	---
	AĞAÇ VE BUNLARDAN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
29	Muharrik kuvvetle çalışan her türlü bıçaklar ve testereler ile kesici, yontucu, soyucu, delici makinalar ve hızarlarla yapılan işler.	---	---
30	Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontrplak, kontrtabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.	K	Gİ
	YAPI İŞLERİ		
31	Bina, duvar, set, baraj, yol, demiryolu, köprü, tünel, metro, her türlü raylı sistem, iskele, liman, marina, dalgakıran, balıkçı barınağı, hava alanı, havai hat, çelik konstrüksiyon yapı kanalizasyon, yağmur suyu drenajı ve her türlü drenaj sistemleri, kanal, kanalet, foseptik, kuyu, havuz, spor tesisleri, her türlü sondaj işleri, her nevi yer üstü ve yer altı inşaat, su üstü ve su altı inşaatları, her türlü temel inşaatı işleri (Ankrajlı istinat duvarı, fore kazık yapımı, palplanşlı çalışmalar vb.), yıkım işleri, arazi ölçüm, etüt, araştırma, her çeşit onarım ve güçlendirme ve benzeri işler ve bu işler için gerekli araç, malzeme, sabit tesis ve ekipmanın kullanılması işleri (Teknik hizmetler ve yardımcı işlerde kadın ve genç işçi çalışabilir).	---	---
32	Her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşık, mertek gibi) üretimi ve yerinde montajı işleri.	---	---
33	Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi (Bina, karayolu, demiryolu, köprü, baraj ve benzeri üst yapılarla, her türlü alt yapılar ve tünellerde kullanılan elemanlar) imali ve tatbikatı.	---	---
34	Beton, asfalt, çimento, alçı ve kireç gibi yapı malzeme ve maddelerinin üretimi, işlenmesi, bunlardan elde edilen yarı mamul ve mamul ürünlerin hazırlanması ve yerinde uygulanmasına ait işler.	---	---
35	Her türlü zeminin hafriyatı, yarma ve doldurulma işleri.	---	---
	KİMYA SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER		
36	Klorür asidi, sülfat asidi, nitrat asidi vb. her çeşit tahriş edici ve yakıcı asitler ile sodyum ve potasyum hidroksit, amonyak gibi her türlü alkalilerin üretimi ve bunlarla yapılan işler.	---	---

TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı Sonuç Bildirgesi

37	Aldehitler, ketonlar, eterler, karbon sülfür, analin, alkoller, solventler, tinerler, triklor-etilen ve benzerleri gibi ve parlayıcı maddelerin imali ve bunlarla yapılan işler.	---	---
38	Ham petrol ve katranların distilasyonu, bitum, madeni yağlar ve her türlü akaryakıt ve rafinasyon işleri (Maddelerin küçük mikyaslarda yağlama, silme işleri gibi kullanılmasına ilişkin işlerde kadın ve genç işçiler çalıştırılabilir).	---	---
39	Odun ve kömürlerin gazlaştırılmaları, koklaştırılmaları ve bunlardan elde edilen bitum, katran gibi ara ve art ürünlerin distilasyonu işleri.	---	---
40	Doğal gaz, Likit petrol gazı, hava gazı, bio gaz, ve asetilen gazı gibi her türlü gaz üretimi, stoklanması ve arz işleri.	---	---
41	Asfalt ile dam tecrit maddeleri ve yağlamaya özgü, olup petrol rafinerilerinde elde edilemeyen sıvı ve katı yağların imali işleri.	---	---
42	Her türlü patlayıcı madde ve mühimmatın imali, depolanması ve nakli işleri.	---	---
43	Her türlü zehirli gazların ve savaş gazlarının üretimi, kullanılması, depolanması ve nakli işleri.	---	---
44	Aktif kömürlerin, diğer aktif maddelerin ve çeşitli kimyasal maddelerin emprenyasyon işleri.	---	---
45	Her türlü patlayıcı maddenin kullanıldığı işler ile toz ve gaz maskeleri, koruyucu başlık, elbiseler ile diğer koruyucuların kullanılması zorunluluğu bulunan işler.	---	---
46	Piroteknik malzemesi hazırlama ve imali işleri (Aydınlatma ve işaret fişekleri, havai fişekler şenlik maytapları, tabanca mantarı benzerleri).	---	---
47	Kibrit imaline ait işler (Kadın ve genç işçiler kutulama, ambalajlama ve diğer yardımcı işlerde çalıştırılabilirler).	---	---
48	Parafinden eşya imaline ait işler.	K	Gi
49	Her türlü organik ve anorganik zehirli veya tahriş edici maddelerle boya ve vernik imali ve bunlardan meydana gelen zehirli ve tahriş edici boyaların kullanılması işleri.	---	---
50	Kimyasal gübrelerin üretimi ve depolanması işleri.	---	---
51	Selülozik, sentetik ve her çeşit boya imali işleri.	---	---
52	Sellüloit imali ve lak nitrosellülozu ile yapılan çeşitli kimyasal maddelerin imali işleri.	---	---
53	Ensektisit, rodentisit ve tarımsal mücadele ilaçları hazırlanması, üretimi ve depolanması işleri.	---	---
54	Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri. Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri.	---	---
55	Organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri.	---	---
56	İnsan sağlığına zarar verici kimyasal maddelerin üretimi, yükleme, boşaltma ve nakli işleri.	---	---
57	Akümülatör imali ve seri olarak akümülatörlerin bakım ve şarj işleri.	---	---
58	Uyuşturucu maddelerin imali işleri.	K	---
59	Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler (Karbon sülfür gibi parlayıcı veya tahriş edici solventlerle yapılan prine ve benzeri yağlı maddelerden ekstraksiyon yolu ile yağ üretimi işlerinde ekstraksiyon kademelerinde kadın ve genç işçi çalıştırılmaz).	K	Gi
60	Suni lifler ve diğer sentetik lifler ile bunlardan mamul maddelerin imali işleri.	---	---
61	Tabakhaneler ile her çeşit deri fabrika ve imalathanelerinde tabaklama, nakil ve depolama işleri.	---	---
62	Tüylü olarak kullanılacak derileri hazırlama işleri.	K	---
63	Kuş ve hayvan tüyü kıllarının temizlenmesi, didiklemesi, ayrılması ve bunlara benzer işler.	K	Gi
64	Ham kürkleri işleme ve boyama işleri.	K	---

TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı Sonuç Bildirgesi

65	Kauçuk ve lastik sanayiinde, lastik hamurunun hazırlanmasından her çeşit şekillendirilmiş mamul yapımına kadar bütün işler (Lastik hamurunun hazırlanmasında kadın çalıştırılmaz).	K	---
66	Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri. (PVC'nin imali ve pvc'den mamul eşyaların yapımında genç işçi çalıştırılmaz)	K	Gi
	İPLİK, DOKUMA VE GİYİM SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER		
67	Çirçir fabrikalarındaki işler.	K	Gi
68	Pamuk keten, yün, ipek, paçavra ve benzerleri ve harman, işleri ile bunların döküntülerini ayırma ve didikleme işleri.	K	---
69	Pamuk, keten, yün ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç haşıl, tarak, presleme ve kolalama işleri.	K	---
70	Konfeksiyon ve triko imali işleri.	K	Gi
71	Pamuk, keten, yün, ipek ve benzerleri bunların döküntüleri ile iplik ve dokuma işleri.	K	Gi
72	Her türlü ilkel ve mamul maddelerin temizlenmesi, boyanması, gazlanması, ağartılması, basılması ve hazır hale getirilmesi işleri.	K	---
73	Suni ipek imalinde hazırlama ve üretme işleri.	K	---
74	Pamuk, yün ve sentetik elyaf ile üretilmiş ipliklerden dokunarak üretilen bezlerin, verniklenmesiyle dayanıklılık veya su geçirmezliği sağlanmış bezler imali (Kord bezi, yelken bezi, çadır bezi çuval bezi vb).	K	---
75	Kıl mensucat, her türlü keçe ve aba imali işleri.	K	---
76	Linolyum ve diğer sert satıhta zemin döşemeleri, suni deri (Plastik hariç muşamba ve kaplanmış kumaşlar, hasır, lif ve sair keçeler, paspaslar ve her türlü elyaftan vatka ve koltukçuluk malzemesi imali işleri), bu ürünlerin döküntü ve paçavralarının elyaf haline getirilmesi işleri.	---	---
77	Tabii ve suni iplikten mamul her türlü dokuma ile deri, kürk ve sair cins malzemenin biçilip dikilmesi suretiyle her türlü giyecek eşyası imali işl.	K	Gi
78	Mensucattan hazır eşya imali işleri (Perde, ev tekstili, otomobil ürünleri ve benzerleri).	K	Gi
	KAĞIT VE SELÜLOZ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
79	Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri.	K	Gi
80	Selüloz üretimi işleri.	K	Gi
81	Kağıt ve selüloz üretiminde klor, hipoklorit, күкүрт dioksit, hiposulfit gibi tahriş edici ve zararlı maddelerin üretimi ile çözümlerinin hazırlanması, kullanılması ve geri kazanılması işleri.	---	---
82	Otomatik makinalarla kağıt, karton, mukavva ve kutu imali işleri.	K	---
83	Kağıt ve ürünlerinden yapılan her türlü eşya ve malzemenin imali işleri.	K	Gi
	GIDA VE İÇKİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
84	Zahire depolarındaki işler ile un ve çeltik fabrikalarındaki işler.	K	Gi
85	Ekmekçilik ve her çeşit un ve unlu maddelerden gıda maddesi yapımı işl.	K	---
86	Maya üretim işleri.	K	---
87	Her türlü konserve ve hazır gıda ile hazır yemek üretimi işleri.	K	Gi
88	Süt ve süttten mamul gıda maddelerin üretimi işleri.	K	Gi
89	Kahve ve kakaonun tesislerde işlenmesi ve paketlenmesi işleri.	K	Gi
90	Her türlü bitkinin çiçek, tohum, kabuk, meyve ve yapraklarının işlenmesi ve paketlenmesi işleri ile bunlardan elde edilen toz, yağ ve diğer mamullerin işlenmesi ve paketlenmesi işleri.	K	Gi
91	Bitkisel her çeşit çay yaprakları ile yapılan işlemler ve benzeri işler.	K	Gi
92	Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, işlenmesi ambalajlanması, sakatat tesislerindeki işler (Ambalaj ve paketlenme işlerinde kadın işçi çalıştırılabilir).	---	---
93	Balıkhanede yapılan taşıma, depolama, dondurma, çeşitli safhalarda işleme ve diğer işler.	K	---
94	Soğuk hava depolarında ve şoklama odalarında yapılan işler.	---	---
95	Deniz ve göl tuzlarıyla kaya tuzu işletmelerinde yapılan üretim, rafine, ambalajlama, doldurma ve taşıma işleri.	---	---
96	Şeker fabrikalarında üretim, hazırlama ambalajlamaya ait işler.	K	---

TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı Sonuç Bildirgesi

97	Her türlü alkollü, alkolsüz içkilerin ve karbon asiti ile yapılmış içeceklerin yapımı, arıtılması, karıştırılması, damıtılması ve mayalandırılması işleri.	K	---
98	Maden suları ve sodaların üretimi işleri.	K	---
	TÜTÜN SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER		
99	Balyaların depolara taşınması ve istiflenmesi işleri.	---	---
100	İmalathane ve depolardaki aktarma işleri.	---	---
101	Sigara, puro, pipo, nargile, enfiye ve çiğnenen keyif verici maddelerin imalathane ve fabrikalarında yaprak tütün vb. tütünlerin rutubetlendirme, ayırma, temizleme, filtreleme işleri, harman, kıyım, sarım ve ambalaj işleri.	K	---
	ENERJİ ÜRETİMİ, NAKLİ VE DAĞITIMI İLE İLGİLİ İŞLER		
102	Buhar, gaz ve sair muharrik kuvvet üretimiyle ilgili işler.	---	---
103	Elektriğin üretimi, nakli ve dağıtım işleri, elektrik bakım ve onarım işleri.	---	---
104	Hareket halinde bulunan makine, motor ve aksamı ile transmisyon tertibatının yağlanması, tamiri ve temizlenmesi gibi işler ve benzeri işl.	---	---
	NAKLİYE BENZERİ İŞLER		
105	Araçsız olarak yirmi beş kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
106	El arabası gibi araçlarla elli kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
107	Üç ve dört tekerlekli ve pedallı arabalarla altmış kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
108	En çok %10 rampalı yerlerde vagonetlerle üç yüz kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.	---	---
109	Gaz, petrol, su ve benzeri maddelerin her çeşit boru vasıtasıyla taşınması ve bu nakil hatlarında yapılan bakım, onarım, tamirat ve benzeri işler.	---	---
110	Çuvallama, fıçılama, istifleme ve benzeri işler.	K	---
111	İnsan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şoförlük ve bunlara yardımcılık işleri.	K	---
112	Her türlü taşıt araçlarında makinistlik arabacılık, frencilik, makasçılık ve bunlara yardımcılık işleri (yardımcı işlerde genç işçiler çalışabilir).	K	---
	TARIM VE HAYVANCILIK İŞLERİ		
113	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.	---	---
114	Hayvansal gübre işleri.	---	---
115	Her nevi bitki tohumu, hububat, bakliyat ve çeşitli gıda ürünlerinin tesislerde elenmesi, paketlenmesi ve çeşitli merhalelerde işlenmesi işleri.	K	Gi
116	Tarım ilaçları kullanımı işleri	---	---
	ARDİYE VE ANTREPOCULUK		
117	Ardiyeler, antrepolar, umumi mağazalar ve iskelelerde yapılan her türlü ambarlama, depolama, yükleme ve boşaltma işleri.	---	---
	HABERLEŞME		
118	Posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım, bakım ve onarım işleri.	---	---
	ÇEŞİTLİ İŞLER		
119	Asbest tozları ile yapılan her çeşit imalat ile (Dam tecrit malzemesi, çimento ve asbest esaslı borular, kauçuklu ve plastikli yer döşemeleri imali, çeşitli sanayi ürünleri, kişisel koruyucular gibi) asbest hamuru hazırlama ve şekillendirme işleri.	---	---
120	Sünger avcılığı işleri.	---	---
121	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.	K	---
122	İtfaiye işleri.	---	---
123	Ocakçılık, ateşçilik işleri ile ocak ve baca temizleme işleri.	---	---
124	Tatil köyü, otel, motel, kaplıca işletmeleri, yurt vb. bünyesindeki mutfak, bulaşıkthane, çamaşırhane, ütü odalarında yapılan işler	K	---

TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı Sonuç Bildirgesi

	(Yardımcı işlerde genç işçiler çalışabilir).		
125	Kanalizasyon ve foseptik işleri.	---	---
126	Her türlü çöp ve atık maddeler (toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi, yok edilmesi vb.) ile ilgili işler.	K	---
127	Paçavracılık ve üstüpcülük işleri.	K	---
128	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.	---	---
129	Düşme ve kayma tehlikesi olan yüksek yerlerde yapılan her türlü işler.	---	---
130	Radyoloji işleri ile radyum ve radyo aktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (Çeşitli röntgen, magnetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler.	K	---
131	Vahşi veya zehirli hayvan bulunduran bahçelerdeki ve hayvan terbiyesi yapılan yerlerdeki her türlü işler.	K	---
132	Üzerine kayıt yapılan film, disk ve benzeri cisimlerin yapılması işleri.	K	---
133	Her türlü mürekkep ve mürekkep ihtiva eden malzeme imali işleri.	K	Gİ
134	Keten, kenevir ve jütten iplik, sicim, halat imali ve bunlarla yapılan dokuma işleri.	K	---
135	Hastane, bakteriyoloji ve kimya laboratuarları, eczacılık (ilaç imali, ham maddesi imali ve benzeri) işleri.	K	---
136	Hayvan tahniti işleri.	K	---
137	Kemik, boynuz, tırnak ve hayvan kanı ile ilgili üretim işleri.	K	---
138	Tutkal, jelatin ve kola imali işleri.	K	Gİ
139	Metalden matbaa harfi imali ve klişe imali işleri.	---	---
140	Deri sanayiinde mamul derilere yüz ve fantezi fason yapma ve derileri perdahlama işleri.	K	---
141	Makinasız deniz nakil araçlarında (Mavna, şat ve benzerleri) yapılan bütün işler.	K	---
142	Yüzer vinç ve taraklarda yapılan işler.	---	---
143	Hava alanlarındaki uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri.	K	---
144	Uçaklarda yapılan bütün işler ve uçaklarla yapılan ilaçlama ve yangın söndürme işleri.	K	---
145	Motorlu ve motorsuz her türlü kara ve demiryolu taşıtları ile yük veya yolcu taşıma işleri.	K	---
146	Kara, demiryolu, deniz ve göl taşıt araçları için bakım, ikmal, onarım ve park yerlerinde yapılan işler.	K	---
147	Her türlü yem, ara maddesi hazırlama, ambalajlama ve yem üretimi işleri.	K	---
148	Her türlü siloculuk işleri.	K	---
149	Matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri, ciltçilik, klasör, dosya imali ve benzeri işler).	K	---
150	Her türlü ozalit, fotokopi, teksir, ilan ve reklam basım işleri.	K	---
151	Yüzey aşındırıcı, temizleyici malzemelerin üretimi işleri (Zımpara taşı ve zımpara kağıdı gibi).	K	---
152	Her türlü katı ve sıvı ara ürün ve nihai ürünlerin ambalajlanması, paketlenmesi ve dolumu işleri.	K	---

DÖNÜŞME SANCISINDAN DÖNÜŞTÜRME BASKISINA KENTSEL MEKÂN VE KADIN

Emel Kayın

Yrd. Doç. Dr.; DEÜ Mimarlık Fakültesi

TMMOB İKK Kadın Çalışma Grubu Mimarlar Odası Temsilcisi

“Dönüşüm” kentin, yaşamın ve insanın gelişme süreci açısından anlamlı ve önemli bir kavram-olgu olarak görülebileceği halde, medyatik, politik ya da rant temelli içeriklerle gündeme gelen kentsel dönüşüm uygulamaları, bu meseleye insan temelli bir kurgudan yeniden bakılmasını gerekli kılmaktadır. Fiziksel olanakları açısından değer taşıdıkları halde kentin tutunabilmiş kesimi tarafından çeşitli nedenlerle terk edilmiş, farkına varılmamış ya da o dönemler için cazip bulunmamış bu yerler, göçle büyük kente gelenler ya da öteki gruplar tarafından iskân edilmelerinin üzerinden neredeyse yarım yüzyıl geçtikten sonra tekrar keşfedilmişler ve “sahiplilik-kentlilik” tartışmasına bağlanan açık ya da örtük bir çatışma alanına dönüşmüşlerdir. Kentsel hizmetlerden yoksunluk hali içinde geçen uzun yıllarda olduğu gibi şu anki kaotik dönemin de bir bakış açısından en önemli mağdurları kadınlardır. Bu makale, kentsel dönüşüm sorununa “mekân” ve “kadın” temelli bir bakış açısından bakarak, bu olgulara yönelik gerçekliklerle yüzleşmeyi ve çıkış yollarının neler olabileceğini sorgulamayı deneyecektir.

Kentsel Dönüşüm Konusuna Yönelik Kavramsal Açılımlar

Kentsel dönüşüm olgusu özünde, eskimiş ya da yıpranmış kentsel mekânların içerisinde yaşayanların hayat kalitelerini yükseltecek sağlıklaştırma süreçlerine karşılık gelen bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Ancak dönüşüm süreçleri her zaman bu biçimde gerçekleşmemekte, sosyo-ekonomik, politik vb. girdilerle biçimlenen

tartışmalı uygulamalar gündemi belirlemektedir. Çok sayıda dönüşüm uygulaması, küresel girdiler ve rant temelli yaklaşımlarla şekillenirken, kamusal yararlar ve mekânsal adalet gözardı edilmektedir.

Kentsel dönüşüm olgusunu irdeleyebilmek için öncelikle, “eskime, köhneleşme, süzülme, sağlıklılaştırma, soylulaştırma” gibi kavramların ortaya konulması gerekmektedir. Kentsel mekânlar açısından “eskime”, günün şartlarına uyamama, toplumsal ihtiyaçlara karşılık gelememe, işlevleri karşılayamama, sağlamlığını yitirme gibi durumlarla açıklanmaktadır. Keleş, eskimeyi fiziksel ve toplumsal anlamda “komşuluk” olarak nitelendirdiği dokunun yıpranması durumu ile açıklar (Keleş, 1998, s.50). Eskime olgusunu, fiziksel, işlevsel, ekonomik, toplumsal, çevresel vb. farklı parametreler açısından irdeleyebilmek mümkündür. Eskime kavramı ile birlikte ele alınabilecek “köhneleşme” kavramı ise, bölgesel ölçekte sosyal yapının yıpranması dolayısıyla ortaya çıkabilecek sorunlardan, binaların bakımsızlığına kadar değişken durumlar üzerinden açıklanabilmektedir. Yapıların köhnemesi gibi, işlevsel, çevresel, toplumsal köhneleşmelerden de söz edilmektedir (Ergun, 2004-2005, s.21). Yapıların kullanıcıları tarafından terk edilmeleri sonucunda, daha alt bir gelir düzeyindeki kullanıcıların eline geçmesi ve bu süreçte yaşanan değişimler ise “süzülme” kavramı ile açıklanmaktadır (Keleş, 1998, s.112). Eskime, köhneleşme, süzülme durumlarını yaşayan alanlara, yasadışı gelişmiş, çeşitli evrelerde kısmen yasalaşmış ya da yasalaşamamış “gecekondu, slum, getto” türündeki alanları katmak mümkündür.

Eskime, köhneleşme, süzülme, gecekondulaşma gibi süreçlerin yaşadığı bölgelerde gerçekleşen fiziksel, sosyo-ekonomik, kültürel vb. yıpranmalar “çöküntü bölgesi” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Keleş, çöküntü bölgesini, kentteki toplumsal ve ekonomik etkenlerle gelişmesi engellenen, değer yitiren, yoksullaşan alanlar olarak ifade eder (Keleş, 1998, s.37). Tarihi bölgelerin yanı sıra, gecekondu alanları ve çeşitli nedenlerle vasfını yitirmiş yeni yapılaşma alanları sözü edilen kapsamda karşımıza çıkabilmektedir. Bu alanlarda, yapıların strüktür, malzeme vb. açılardan harap-niteliksiz olması ve çağdaş ihtiyaçları karşılayamaması, yol, su, elektrik, telefon, okul, sağlık ocağı vb. kentsel hizmetlerin eksikliği, yoksulluk, işsizlik, eğitimsizlik, yasadışı sektörlerin ortaya çıkması gibi sorunlar gözlenmektedir. Tartışma konusu bölgelerin merkeze yakın olanlarında bile, merkezle her anlamda ayrışan yapıların varlığı söz konusudur.

Kentsel dönüşüm olgusu, gündemde yoğun biçimde yer alırken, müdahaleye konu olan bölgelerin nasıl sağlıklılaştırılacağı sorusu da ciddi

bir tartışma konusudur. Sağıklaştırma yöntemleri “toplu yenileme, sıhıhleştirme, koruma, parsel ölçeğinde yenileme” gibi başlıklar altında sınıflanmaktadır. Kentsel mekânın iyileştirilme sürecinde, ortamın cazip hale gelmesi sürecinde doğan sosyo-ekonomik temelli baskılar yaşanmaktadır. “Soylulaştırma” kavramı çerçevesinde gerçekleştirilen tartışmalar, bu sorunun etrafında odaklanmaktadır. Sorunlu kentsel dönüşüm uygulamaları arasında sayılan soylulaştırma süreçlerinde, müdahale edilen alanda yaşayanların oradan uzaklaştırılması ve merkeze yakınlıkları ya da daha farklı avantajları nedeniyle değer taşıyan bu alanların üst gelir düzeyindeki kullanıcıların eline geçmesi söz konusudur. Ergun da, soylulaştırmayı böyle bir sosyo-ekonomik dönüşüm süreciyle açıklar (Ergun, 2004-2005, s.7). Baransü ise, kentsel yenilemenin kullanıcılara rağmen gerçekleşen bir müdahale olduğunu savunarak, yenileme sonucunda kullanıcıların bölgede kalabilmesinin mümkün olmaması durumuna işaret eder (Baransü, 1989, s.105). Kentsel dönüşüm süreçlerinin, kentsel dokudaki fiziksel ve sosyo-ekonomik yapıyı sağıklaştırması, ancak orada yaşayanları yabancılaştırıcı dönüşümler yaratmaması ve rant temelli gelişmelere neden olmaması gereklidir. Bu uygulamalar, odağına müdahale konusu olan bölgelerde yaşayanları ve toplumsal yararlılıkları alan, dışlayıcı olmak yerine katılımcı modeller dahilinde gerçekleştirilmelidir.

Kentsel Dönüşüm Tartışmasındaki Alanlarda Kadın Sorunları

Çöküntü vasfını taşımaları dolayısıyla kentsel dönüşüm gündemine giren bölgelerde yaşayan en sorunlu gruplardan birini de kadınlar teşkil etmektedir. Büyük çoğunluğu eğitimsiz ve işgücü açısından vasıfsız olan kadınlar, mevcut koşullarda sorunlar yaşadıkları gibi, müdahale süreçlerinde de mağdur durumda kalmaktadır. Bu tür bölgelerde yaşayan kadınların temel sorunları aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Sözü edilen bölgelerin kentsel merkezlere uzak olması ya da yakın olsa bile içe kapalı bir sosyal yapı içermesi dolayısıyla kadınların eğitim, sağık, kültürel etkinlikler vb. kentsel hizmetlere ulaşamamaları,
- Göçle gelen toplulukların kapalı ve yakın gruplar halinde yaşamaları dolayısıyla kadınların geldikleri yörelerin törel baskılarını yaşamaları,
- Yaşadıkları konutların yıpranmış ya da derme çatma olması dolayısıyla hijyen, ısınma vb. ihtiyaçlara erişememelerinden doğan yaşam kalitesizliğine maruz kalmaları.
- Kendilerini geliştirme olanakları olmadığı için çocuk eğitiminde sorunlar yaşamaları.

Bölge halkını dikkate alan kentsel dönüşüm süreçlerinde, alanlarda yaşayan kadınların ihmal edilmiş kesimler arasında egemen çoğunluğu oluşturmaları, bu gruplara yönelik ciddi projeler geliştirilmesini de gerektirmektedir. Ana-çocuk merkezi, semt evi gibi kullanımların hizmete sunulduğu uygulamalar gibi, ev-el üretiminin geliştirilmesi temelli birçok çözüm de genelde kadınları hedef almaktadır. Ancak bu tür önerilerin kısıtlı olduğu; çok sayıda çözümün soylulaştırma temelli geliştiği de bilinmektedir.

Soylulaştırma sonucunda müdahale edilen bölgede yaşayanların yeni ve merkezden uzak yerlere nakledilmeleri, yoğun biçimde kadınları etkilemektedir. Yeni gittikleri yerlerde merkezden daha uzak yaşamak zorunda kalırken, kentsel hizmetlere erişimleri yine sınırlanmaktadır. İçinde yaşadıkları törel yapılar yeni yaşam alanlarına taşınırken, yaşam biçimlerine yabancılaşmış mekânlar içinde eski komşuluk ilişkilerini ve mahalle hayatlarını da yitirmekte; yalıtılmışlıkları artmaktadır.

Sonuç

Çöküntü olarak nitelenebilecek kentsel mekânların sağlıklılaştırılması ivedi bir konuyu teşkil etmekle birlikte; bu alanlar için hazırlanacak dönüşüm projelerinin bölgede yaşayanları ön plana alan, toplumsal yararlılığı ve adaleti gözeten bir yaklaşımla kurgulanması gereklidir. Fiziksel mekân iyileştirilirken, başta kadınlar olmak üzere bölge halkının sosyo-ekonomik ve kültürel gelişimini sağlayacak dönüşüm modelleri de kurulmalıdır. Ötelenmiş gruplar arasında yer alan kadınların eğitimlerinin sağlanması, ev içi-ev dışı üretime katılma olanaklarının geliştirilmesi, kentsel yaşama entegrasyonları konusunda fırsatlar yaratılması, bu kapsamdaki izlekler arasında sayılabilir.

Kaynaklar

- Baransü, B., 1989, Şehir Yenileme, Reyo Basımevi, İstanbul.
- Ergun, N., 2004-2005, Şehir Yenileme Ders Notları, İTÜ, İstanbul.
- Keleş, 1998, Kentbilimleri Sözlüğü, İmge Kitabevi, Ankara.

TEKNOLOJİDE CİNS AYRIMI¹

Ece Kocabıçak
Bilgisayar Mühendisi

“... Eğer bugün, 6 Aralık 1989’da intihar edersem, ekonomik nedenlerle değil, tamamen politik nedenlerle bunu yaptığımı bilinmesini isterim (tüm finansal kaynaklarımın içi boşalınca kadar bekledim, gelen iş tekliflerini dahi reddettim). Çünkü sürekli hayatımı mahveden feministleri, onları yaradanın yanına göndermeye karar verdim. Medya tarafından bana Çılgın Katil lakabı takılacak olsa bile, ben kendimi biçerdöverin yaklaştığını gören ve bu yüzden aşırı önlemler almaya zorlanan, akılcı bir bilge olarak görüyorum. ... Feministler fazlasıyla iyimser bir şekilde, asırlar boyunca erkekler tarafından biriktirilmiş bilgiden fayda sağlayacaklarına inanıyorlar. ...”

Kanada, Montreal, Politeknik üniversitesinde okuma cesaretini gösteren kadın öğrencilere yönelik katliam gerçekleştiren ve 14 kadının ölümüne neden olan Marc Lepine’in, annesine bıraktığı intihar mektubundan alıntı.

¹ Bu çalışma, 13- 16 Ekim 2009 tarihinde İzmir’de yapılan *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Kongre’sinde* sunulmuştur. Makalenin benzer içerikli bir diğer versiyonu ise *Praksis* dergisinin *Maddeci Feminizm* başlıklı 20 no’lu sayısında yayınlanmıştır.

I. Giriş

Yaklaşık son iki yüzyıldır teknolojinin toplumsal işlevi ve teknolojik ürünlerin topluma etkileri üzerine bir dizi tartışma devam etmektedir. Sanayi devriminin hemen sonrasında üretimde kullanılan teknolojinin işçi sınıfı üzerindeki olumsuz etkilerine odaklanan tartışmalar, zamanla yerini teknoloji konusunda daha iyimser görüşlere bırakmıştır. Özellikle 1980’li yılların sonuna doğru kullanımı yaygınlaşan bilgi ve iletişim teknolojileri ertesinde teknolojinin topluma etkileri üzerine geliştirilen tezlerde, teknolojik belirlenimciliğin hakim olduğu gözlenmektedir.

Teknolojik değişimlerin toplumsal gelişimin önünü açtığı yönündeki teknolojik belirlenimci bakış açısı, özellikle 1980’li yıllarla birlikte yaygınlaşan bilgi ve iletişim teknolojileri sonrasında güçlenerek yaygınlık kazanmıştır. Bu yaklaşımda teknoloji, tıpkı ekonomi gibi sosyal ve politik yaşamdan bağımsız bir etmen olarak ele alınır. 1990’lardan itibaren de “bilgi toplumu” miti ile teknoloji, insanlar arasındaki sınıf, toplumsal cinsiyet ve ırk farklılıklarından kaynaklanan eşitsizlikleri ortadan kaldıracak bir umut ışığı olarak sunulmuştur (Binark, 1999: 375). Teknolojik belirlenimcilik Marksist ve feministler de dahil olmak üzere sistem karşıtı düşünsel yaşam üzerinde de oldukça etkili olmuştur.

Marksistler teknoloji ile sermayenin vasıflı emeğe bağımlılığının zayıfladığını ve yöneticilerin iş süreçleri üzerindeki kontrolünün arttığını savunur. Bu bakış açısına göre kapitalist üretim tarzı içerisinde teknoloji kullanımının amacı, metaların ucuzlatılması ve işçinin kendisi için çalıştığı işgünü kısmını kısaltarak, karşılığını almadan sermayedara verdiği diğer kısmını uzatmaktır. Kısaca, kapitalist üretim sürecinde teknoloji, artı değer üretme araçlarının tasarımı için kullanılır ve bu nedenle kapitalizm öncesi dönemlere oranla çok daha kritik önemdedir (Arın, 1989: 83). Marksizmin teknolojiye yönelik çok güçlü eleştirileri olmasına rağmen, bazı Marksistlerin teknolojik değişimin “kalkınma”, “gelişme” ve “verimlilik artışı” gibi toplumun her kesimi için ortak bir iyiye işaret ettiğini iddia eden görüşlerin etkisi altında kalarak, konuya iyimser yaklaştıkları görülmektedir. Bu bakış açısına göre “az gelişmişliğin” nedeni, teknolojik ilerlemenin sağlanamaması ve/veya teknoloji konusunda “gelişmiş” ülkelere olan bağımlılıktır.

Benzer bir bakış açısını benimseyen feminist yaklaşım, teknolojik değişimler sonucunda fiziksel güç gerektiren işlerin ortadan kalkmasıyla birlikte, kadın işi/erkek işi ayrımının zayıflayacağını savunur. Teknolojik değişimler sonucunda işgücü piyasasındaki cinsiyet temelindeki ayrımcılık gittikçe ortadan kalkacak, kadın ve erkek işçinin aynı

koşullarda çalışması mümkün olacaktır. Bu bakış açısına göre teknolojinin kendisi değil ama bu teknolojilerin kullanılış biçimleri cinsiyet ayrımcılığını yeniden üretir ve “iyi-doğru yönlendirilmiş teknoloji” ile “kötü-yanlış yönlendirilmiş teknoloji” şeklinde ikili bir kategori geliştirilir. Eğer teknoloji doğru ve amacına uygun bir şekilde kullanılırsa, kullanımla ortaya çıkan cinsiyetçilik ortadan kalkacaktır (Binark, 1999: 75). Dolayısıyla kadınlar da erkekler gibi bilim ve teknoloji alanında eğitim almaya teşvik edilseler, bu alanda kariyer yapmalarını engelleyen koşullar ortadan kaldırılsa, cinsiyet temelindeki ayrımcılık sorunu da çözülmüş olacaktır.

Bu çalışma kapsamında üretimde kullanılan teknoloji ile patriyarkal kapitalist sistemin yapısal özellikleri arasındaki ilişki, konu üzerine daha önce yapılan çalışmaların ve ampirik verilerin incelenip, yorumlanması temelinde ele alınmıştır. Teknolojik değişimler, ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin sürekliliğini sağlayacak şekilde kadınların işgücü piyasasına eşitsiz biçimde katılması sürecini pekiştirmektedir. Ev içi yeniden üretim faaliyeti temelde kullanım değeri üretimidir. Bu özel tip üretimin girdileri erkek ya da kadının ücretleri ile satın alınan metalar olabilir. Ev kadını doğrudan tüketilebilen kullanım değerleri üretir. Bunların bazıları aile üyesi bireyler tarafından tüketilebileceği gibi topluca aile tarafından da tüketilebilir. Ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin büyük çoğunluğu kısa zaman dilimi içerisinde tekrara dayanır, çünkü tüketim biçimleri süreklilik arzeder, temizlik, yemek hazırlama vb. Bu işlerin büyük çoğunluğu fiziksel nesnelerin üretiminden çok hizmet kökenlidir, dolayısıyla ailenin diğer üyeleri tarafından çoğunlukla farkedilmezler. Ev kadınları bu işleri kendi başlarına yapabilecekleri gibi bazı durumlarda ailenin diğer üyelerinden de yardım alabilirler. Çocuk bakımı, tam zamanlı ev kadınlarının en fazla zamanını alan faaliyettir. Bunun nedeni küçük çocukların 24 saat sürekli yetişkin gözetiminde olmaları gerekliliğidir. Çocuk bakımı, toplumsal hizmet verilen kurumların olmayışı nedeniyle ücretli iş ile ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin en fazla kesiştiği alanlardan biridir. Kapitalist üretim tarzının doğrudan fayda sağladığı, ev kadınlarının en başat görevi olan bu alan çocuk doğurmak ve yetiştirme faaliyetleridir (Gardiner, Himmelweit, Mackintosh, 1980: 243). İşçi sınıfının yeniden üretimi ve soyun devamının sağlanması, ev kadınlarının görevidir.

Çalışmanın ilk bölümü, kapitalist üretim tarzı içerisinde üretim teknolojilerinin artan önemine ve bunun kadınların ücretli emeği ile olan ilişkisine ayrılmıştır. Süreç, kapitalizmin ilk dönemindeki sanayi devriminin analizi ile başlar. Sanayi devriminin ilk yıllarında kapitalist üretim tarzının önemli bir unsuru olan makine, kas gücünü vazgeçilmez

bir öge olmaktan çıkardığı ölçüde, kadınların ve çocukların yüksek oranda işgücü piyasasına çekilmeleri söz konusu olmuştur. Bu süreçte teknik beceri edinme olanağı bulan kadınlar, daha sonraki bölümde incelendiği gibi erkek işçilerin ve sendikalarının teknik beceriler için sermaye yerine, kadınlara karşı verdiği savaş sonucunda işgücü piyasasında güçlü bir ayrımcılığa maruz bırakılmıştır. Erkek işçiler ve sermaye arasında, ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin sürekliliğini garanti altına almaya dayanan, çatışma ve uzlaşmalardan ibaret olan sürecin temel dinamikleri de bu bölümde tartışılmıştır. Ardından erkek işçilerin savaşa katıldığı Birinci ve İkinci Dünya Savaşları dönemlerinin kadınlara teknik beceri edinme olanağı tanınması ve bu dönemin ardından yaşanan geri çekilme sürecinin dinamikleri incelendikten sonra, günümüzde özellikle elektrik elektronik ve bilgi işlem teknolojilerinde yaşanan cinsiyet temelindeki ayrımcılık incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde, Türkiye’de yeni dönem sanayileşme stratejileri kapsamında teknoloji yoğun üretimin önem kazanıyor olmasının kadınların ücretli emeğine etkileri mercek altına alınmaktadır.

II. Kapitalist Üretimde Kullanılan Teknoloji ile Ücretli Kadın Emeği İlişkisi

Kapitalizm öncesi üretim tarzları içinde o dönemin üretim teknolojileri olan madenlerin ve madeni eritenlerin, dökümcülerin ve demircilerin tartışmasız bir önemi vardı. Devlet örgütlenmesinden evliliğe tüm iktidar araçları erkeklerin elindeyken, önemli bir iktidar aracı olan teknoloji ve mekânın kadınların kontrolüne bırakılması mümkün değildi. Bu dönemde dağları yerinden oynatmayı ve piramitleri inşa etmeyi mümkün kılan, “güçlü beşli” diye adlandırılan ve hammaddesi genellikle demir olan araçlar (kaldıraç, kısı, vida, tekerlek ve meyilli rende), erkeklerin en önemli teknolojik silahları oldu. 13. ve 14. yüzyıllarda önemleri hızla artan şehirler, uzmanlaşmış el zanaatlarının merkeziydi. Feodal devlet otoritesi altında zanaat ve ticaret loncaları, çırakların alınması ve eğitilmesi için kuralları koyan tek merciydi. Marangozlar, yapı ustaları ve çeşitli türden demirciler vasıtasıyla araç ve gereçlerin üretimini loncalar düzenliyordu. Başlarda loncalara üye olabilen kadınların kamusal alandan dışlanarak, eve kapatılmaları sürecinde, meslekleri (ebelik, dokumacılık, mumculuk, hırdavatçılık, bira imalatı) ellerinden alındı ve loncalara üyelikleri de kaldırıldı. Böylelikle, kapitalizm öncesi dönemde de üretimde kullanılan teknolojilerin tasarım, bakım ve onarım becerileri erkeklerin denetimine girmeye başlamıştı. Bu durumun kadınlar için yarattığı sonuçlar çok olumsuz oldu. Herşeyden önce kadınların yaptığı işlerde kullandıkları aletlerin tasarım, bakım, onarım bilgisi erkeklerin denetimine girdikçe, kadınların toplumsal üretimin hangi aşamasına, ne

şekilde katılacaklarını belirleyen etmen, kadınların tercihlerinden ziyade erkek egemenliği olmaya başladı. Üretim teknolojileri üzerindeki denetimleri nedeniyle erkekler, kendi çıkarları doğrultusunda bazı mesleklerden kadınları tamamen dışlarken, kadınların özellikle ev işinin uzantısı niteliğindeki işlere hapsolmasını sağladılar. Kadınlar çalışmaya devam edebildikleri işkolları içerisinde de dikey ayrımcılık yoluyla beceri gerektirmeyen, tek düze işlere itildiler. Elbette ki bu durum kadınlarla üretimde kullanılan teknolojilerin bilgisi arasındaki uçurumu daha da arttırdı ve kadınların teknik beceri edinme olanaklarından daha fazla mahrum kalmalarına yol açtı.

Teknolojinin üretim sürecindeki önemi kapitalizm ile birlikte büyük ölçüde arttı. Bu durum üretimde kullanılan araçların tasarım sürecinden hali hazırda dışlanmış olan kadınların durumunu, bir cins olarak kapitalizm öncesi döneme oranla çok daha derinden etkiledi. Kapitalizmle birlikte üreticiler ve onların teknolojileri arasındaki ilişkide önemli bir değişiklik ortaya çıktı. Manüfaktür döneminin zanaatkarları kendi araçlarına sahip oluyordu; buna diğer üreticilerin kullandığı araçları yapan araçlar da dahildi. Erkek zanaatkar bunların nasıl kullanılacağı konusundaki gizemini korurdu. Marx'ın da dediği gibi, çalışan ile üretim aracı yakın bir bağ içindeydi, tıpkı salyangoz ile kabuğu gibi (2000: 339). Oysa yeni koşullar içerisinde salyangozun kabuğundan ayrılması gerekiyordu. Fabrikalarda üretim araçlarına işveren sahipti ve işçileri de bunlarla çalışmak üzere işe alıyordu. Bir zamanlar üretim araçlarını kendi paralarıyla satın alan, kendi araçlarıyla çalışan ve kendi müşterilerine satış yapan birçok zanaatkar için bu değişim oldukça önemli idi. Artık zanaatkarın tüm sattığı ve satmak için sahip olduğu tek şey emek gücüydü.

Buluşların sayısı ve yeni bulunan makinelere yönelik talep arttıkça, makine yapım sanayisi gittikçe artan sayıda kollara ayrıldı ve manüfaktürdeki işbölümü de aynı ölçüde gelişti. Kapitalizm ile birlikte manüfaktür döneminden devralınan iletişim ve ulaştırma araçları, çok geçmeden modern sanayi için başdöndürücü üretim hızı, üretimin ulaştığı dev boyutlar, bir üretim alanından diğerine sürekli sermaye ve işçi aktarılması ve dünya pazarlarıyla kurulan yeni bağlar nedeniyle taşınması olanaksız ayak bağları halini aldı. Bu yüzden yelkenli teknelerin yapımında uygulanan köklü değişikliklerden başka, nehir ulaşımı, demir yolları, okyanus vapurları ve telgrafların oluşturduğu bir sistemde, iletişim ve ulaştırma araçları, giderek mekanik sanayinin üretim tarzına uyarlandı. Ne var ki büyük demir kütlelerinin şimdi artık dövülmesi, birbirine kaynatılması, kesilmesi, delinmesi ve şekillendirilmesi için, manüfaktür döneminin yöntemleri tamamen yetersiz kalıyor, dev

makinelerin kullanılmasını gerektiriyordu (Marx, 2000: 371). Özetle, büyük sanayi manüfaktürün üretim araçlarını devralıp geliştirerek, el zanaatları ile manüfaktür sistemlerini ortadan kaldırdı. Sanayi devrimi olarak adlandırılan bu dönem, kadınların hayatını derinden etkiledi.

a. Sanayi Devrimi Ertesinde Artan Kadın İşçi İstihdamı

İlk yıllarından itibaren kendisinden çok daha eski bir geçmişe dayanan patriyarka ile entegre olarak şekillenen ve artı değer maksimizasyonunu üretimin temel amacı haline getiren, dolayısıyla dünyayı hem kadınlar hem de erkekler için kökten değiştirecek olan etken, kapitalist üretim tarzı oldu. Kapitalizm sadece manüfaktür döneminin üretim araçlarını değil, bu araçların tasarım, üretim ve bakım bilgisini kendi tekelleri altında tutan kesimi de devralarak, üretimin kalbine oturttu. Geleneksel olarak manüfaktür döneminde aletlerin yapıldığı materyalleri işleyenler, şimdi becerilerini yeni çağa uyduruyorlardı. Demirciler ve yapı ustalarının yerine, artık sermayenin tasarım için mühendislere, tamircilere ve teknisyenlere ihtiyacı vardı. Kapitalizm öncesi üretim süreçleri boyunca, üretim araçlarının tasarımını, bakım ve desteğini elinde bulunduran cins olarak erkekler, kaçınılmaz biçimde bu sıçramayı yapmak için gerekli olan geleneğe, güvene ve aktarılabilir becerilere sahipti. Bu nedenle yeni fabrikalarda tamirci ve üretim mühendisi olarak sermayenin yeni üretim kuvvetlerini yöneten de sadece erkekler oldu.

Braverman, teknolojik değişimi kapitalist emek süreci içerisinde yönetim, kontrol ve emeğin niteliksizleştirilmesine olan etkisi kapsamında ele almıştır. Sermayedarın üretim sürecindeki teknolojik değişimler vasıtasıyla, emek sürecinde alt bölünmeler yaratabildiğini, böylelikle üretim için gerekli olan emeğin bir kısmını niteliksizleştirerek, nitelikli emeğe olan bağımlılığını azalttığını vurgular. Teknolojinin denetim ve tasarım sürecinde söz sahibi olan kesim, sadece emek süreçlerinin planlanması ve emek sürecini teknik standartlara uygun tutmaktan sorumlu olmaz, aynı zamanda esas olarak işgücünün hiyerarşik yapısını devam ettirmek ve kapitalist toplum ilişkilerini, işçileri kendi kolektif emeklerinin ürününden ve üretim sürecinden ayrı tutarak sürdürmekten de sorumludur (1974: 24). Buna dayanarak teknoloji üzerindeki denetimi elinde tutan söz konusu seçkin kesimin, sermayedar ile işçi sınıfı arasında kaldıkları belirsiz bir sınıf konumuna itilmiş oldukları söylenebilir. Sermayedar teknoloji vasıtasıyla işçiler ve emek süreci üzerindeki denetimini arttırırken, teknolojinin tasarım süreci üzerindeki kontrolleri nedeniyle teknik adamlar da, diğer işçiler ve tüm kadınlar üzerindeki iktidarlarını güçlendirdiler. Tarihsel olarak bu süreç, koşulsuz bir uyum

olarak değil, çalışmanın devamında inceleneceği gibi, sürekli çatışma ve uzlaşmalar sonucu kurulan yeni dengelerden ibaret olarak görülmelidir.

Sanayi devriminin ilk yıllarında kapitalist üretim tarzının önemli bir unsuru olan makine, kas gücünü vazgeçilmez bir öge olmaktan çıkardığı ölçüde, kasları zayıf ama eklem ve organları kıvrak işçileri çalıştıran bir araç halini aldı. Emek ve emekçinin yerini alan bu güçlü araç çok geçmeden yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin işçi ailelerinin bütün üyelerini, doğrudan sermayenin egemenliği altına sokarak, ücretli işçi sayısını arttırmanın bir yolu olmuştu. Kapitalizmin başlangıç aşamasında, özellikle bekâr kadınlar kol emeği gerektiren en ağır işlerde çalıştılar. Hizmetçilik yaparak, tarlalarda ve hatta madenlerde, kömür taşırken, kurşun yıkarken ya da cevher parçalarken sömürüldüler. Eski feodal ilişkilerin yıkılması mülksüz sınıfı daha da güvensiz bir konuma sürüklerken, daha çok kadın, ücretli olarak ev dışında çalışmaya zorlandı ve yoksullaştı. Kırsal bölgelerde küçük evlerinde oturan, bahçesinden yaşamını sürdürebileği kadar ürün alan ve ortak alanlarda otlatma hakkına sahip olan kadınlar; toprağı geniş çaplı tarlalar halinde işleyen çevirme hareketi ile topraksız kaldı. Şehirlerde bağımsız olarak veya ev eksenli üretim yapan pek çok kadın, kapitalist üretim tarzına uygun olarak örgütlenen fabrikalarla rekabet edemedi. Söz konusu rekabetin şehir zanaatlarını tahrip etmesiyle bu kadınlar işsiz kaldı. Önceleri birçok erkek gibi kadınlar da, kendi evlerinde dışarıya iş yapan işçiler haline geldi. Sanayileşme geliştikçe fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başladılar. Kadınların hem loncalardan hem de sendikalardan dışlanmasıyla örgütlenme deneyimi edinememiş olmaları ve aile içerisindeki erkek baskısının getirdiği itaatkâr tutum, günümüzde olduğu gibi o dönemde de yeni sermaye sınıfı için çok çekiciydi. Bu nedenle kadın ve çocuk emeği, makine kullanan sermayedar için aranan ilk şey oldu. Bir anlamda işçi sınıfı erkeklerine karşı burjuvazi, kadın işçileri kullanarak bir taarruz başlattı (Engels, 1997: 67).

Sanayi devriminin etkisi ve sanayinin yeni kaptanlarının kadın işçileri tercih etmesi, erkek işçiler kadar kadınlar için de çelişkili bir durumdu. Bu durumun getirdiği sonuçlardan bazıları, kadınlar için açıkça çok olumsuz oldu. Öte yandan gittikçe artan sayıda kadının işgücü piyasasına girmesi, kadınlara erkek egemenliğinin daha somut yönlerini kırma konusunda pratik olanaklar da sağladı. İlk olarak bu durum, kadınlar için patriyarkal ailenin kapalı ortamından patriyarkal firmanın daha kamusal alanına çıkış anlamına geliyordu. Feodal üretim sistemi ve ilk dönem egemen olan kapitalist üretim sistemi, evi özel mekânın da ötesinde bir yer haline getirmişti. Bir anlamda üretim evin dışına çıkar çıkmaz, ev tamamen özel

bir alan halini aldı. Bildiğimiz şekliyle “ev ve iş”, “özel ve kamusal” ayrımının oluşumu birçok açıdan sanayi devriminin kültürel sonuçlarıydı.

Bir diğer önemli değişiklik ise, koca ve baba olarak erkeklerin, eşleri ya da kızları üzerindeki denetimi kadının kazandığı paraya bağımlı hale geldikçe daha fazla kaybetmeleri oldu. Kadınlar bağımsız olarak ücret kazanmaya başlamışlardı. Gerçi sık sık bu para, evin reisinin takdirine bağlı olarak ev gelirine tabi tutuluyorduysa da, kadınlara gittikçe daha fazla bağımsızlık sağladı. Kadın nüfusu 19. yüzyıl boyunca erkeklerden fazla idi ve bu fark, 1851 ile 1901 arasında daha da arttı. Tüm kadınlar evlenemedi ve birçok kadın dul kaldı. 1911’e gelindiğinde bekâr kadınların yüzde 54’ü, ücret karşılığı bir işte çalışıyordu (Cockburn, 1988: 37).

Üçüncü değişiklik, kadınların fabrikalara sadece kendi geleneksel işlerini taşımamalarıydı. Aynı zamanda toplumsal üretim içindeki rollerini de çeşitlendiriyor ve tarihte ilk defa teknik beceri edinmelerine imkân tanıyan işlerde istihdam ediliyorlardı. Örme ve eğirme imalathanelerinde, reçel yapımı, konfeksiyon ve gıda üretiminde diğer işkollarına oranla daha yüksek sayılarla istihdam edilseler de, kadınlar kısa süre içerisinde teknik beceri isteyen diğer malları üretmeye de başladılar. Kapitalist üretimin ilk ev içi yıllarında bile kadınlar, metal sektöründe kalifiye olmayan, ağır ve pis işleri yapmaya başlayarak, çivi, somun, vida, toka, kilit, delgi ve üzengi üretmeye başlamışlardı. Defoe, 1769 yılında West Midlands alanı için “her çiftlikte bir ya da daha fazla demirhane” olduğunu ve bu demirhanelerin çiftlik tüketimi için değil, kapitalistler için üretim yaptığını yazıyordu. Bu küçük demir işleri fabrika sisteminde organize edilmeye başladığında, kadınlar da bunu takip etti. 1841’de Birmingham bölgesinde maden üretiminde istihdam edilen kadınların sayısı onbin olarak tahmin ediliyor. 25 yıl sonra, Birmingham kalem işletmelerinde ikibin kadın vardı ve diğer sekizbin kadın da hafif zincir işleri, pirinç cilalama, eğe ve iğne yapma işlerinde istihdam ediliyordu (Cockburn, 1988: 62- 63).

Üretim sanayileştikçe kadınlar da yeni üretim alanlarına girmeye başladı. Bu aşamada önemli olan, yeni sanayiler içinde kadınların oynadıkları özel roldü. Yüzyılın başında fabrikalarda erkeklerle kadınlar farklı tipten işler yapıyordu ve kadınların yaptığı işler kabaca üç kategoriye giriyordu: İlk kategoride malzemeyi hazırlamak ve biriktirmek veya bir fabrikadan diğerine taşımak için gereken sert ve zor işler yer alıyordu. İkinci ve günümüze gelinceye dek varlığını koruyabilmiş olan kategoriye, muayene, uygun şekle getirme, sarma ve ambalaj gibi gıdaların satışa hazır hale getirilmesi işleri giriyordu. Ancak bizim için en ilginç olanı kadınların sorumluluğundaki üçüncü iş grubudur. Bu grupta makine

bakımı, baskı, damga, metal kesme, çeşitli pirinç işleri, kalem yapımı, çamaşırhanelerde makineyle ütöleme, her türden delikli çanaklar veya teneke kapların ve kovaların yapımı gibi teknik üretim işleri yer alıyordu. Elbette bu makineleri kontrol edip denetleyenler erkeklerdi ancak kapitalizmin ilk yıllarında kadınlar teknik beceri gerektiren işkollarında yaygın olarak üretime katılabiliyordu. Örgütlenme deneyimlerinin olmaması ve ucuz işgücünü oluşturmaları kadınların sermayedar tarafından tercih edilmesine yol açıyordu.

Ancak kadınların büyük sayılarla işgücü piyasasına çekiliyor olmaları ve uzun saatler ücretli emek harcamak zorunda kalmaları, ev içindeki karşılıksız yeniden üretim faaliyetlerini tehdit etmeye başlamıştı. Kadınların çok uzun saatler, ağır işlerde, düşük ücretle çalıştırılması sonucu 19. yüzyıl aile yapısında yaşanan değişim, hem sermaye çevrelerinin hem de erkek işçiler ile sendikalarının, kadın istihdamının bu şekilde devam etmesi halinde işçi sınıfının kendisini yeniden üretemeyeceğini farketmelerine yol açtı. Böylelikle 19. ve 20. yüzyılda aileyi işçi sınıfının yeniden üretiminin merkezine koyan politikalar yaygınlaştırıldı.

Kraliçe Viktorya döneminden kalan, “kadının yeri evidir” yolundaki söylem, kadının işle ve para ile olan ilişkisinin geçici olduğunu vurgulayacak biçimde değiştirildi: “Kadının asıl yeri evidir ama ihtiyaç halinde dışarıda da geçici olarak çalışır”. Günümüzde de evlilik sonrası pek çok genç kadının çalışmayı bırakması, kriz dönemlerinde kadınların iş aramaya çıkması, enformal sektörlere yığılması sözkonusu söylemin ne denli etkili olduğunu göstermektedir. Bu ideolojinin temel teması kadın için en doğru olanın anne ve eş olmak olduğu idi. Evde kalmak, kadının cinsel saflığı ve saygınlığını yansıtıyordu. Bu ideal Viktorya dönemi leydisi teması, 19. yüzyıl edebiyatında, dergilerinde, dini risalelerde ve kamuya açık tartışmalarında biraz karmaşık bir biçimde ve rahatsız eden bir ısrarla gelişti. Savunulan bu görüşün işçi sınıfı kadınlarının durumuyla hiç ilgisi yoktu ve daha çok üst orta sınıfa ait ideallerdi. Buna rağmen bu görüş o dönemin ideolojisinde öyle derinlemesine bir etki bıraktı ki, sermaye sınıfının çalışan kadınlara karşı yaklaşımında da etkili oldu ve kadınların çalışma koşullarını biçimlendirdi. Sonuç olarak kadınlar çalışabiliyordu ama birçok erkeğin hayal ettiği “iyi” işleri özleyemezdi.

Yine, çalışan kadınların çocuklarının yüksek ölüm oranları, kadınlar ve çocukların çalışma saatlerine yönelik olarak kısıtlamalar getirilmesine ve çok küçük çocuklara çalışma yaşağı konmasına neden oldu. Bu türden uygulamalar uzun vadede tüm kadınların, özellikle evli kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını çok olumsuz etkiledi. Gündelikçilik, bakıcılık,

hizmetçilik dışında genel olarak kadınların, özellikle de evli kadınların çalışmamasına yönelik olarak sermayedarların ve erkek işçilerin üzerinde anlaştığı yaygın bir propaganda yürütüldü. Bu durum kadınların teknik beceri edinebilecekleri yüksek ücretli işlerden uzak tutulmasını da beraberinde getirdi. Sanayi devrimini kapsayan bu dönemde kadınları üyeliğe kabul etmeyen sendikaların “aile ücreti” kavramını ortaya atması, işçi sınıfı için bir kazanım gibi görünmesi de kadınların ev işi ile özdeşleştirilmesi sürecini pekiştirdi (Malos, 1980: 17-18). Kapitalist üretim tarzı, evli ya da bekâr tüm kadınların işgücü piyasasından tamamen çekilmesini hiçbir zaman tolere edemez. Sosyalizm tehdidi karşısında işçi sınıfı ile uzlaşmaya dayanan refah dönemi dışında, erkek işçiye ödenen ücret daima tam bir aile ücreti olmaktan uzaktır. Bu nedenle kadınlar her zaman ek gelir getirecek faaliyetler ile uğraşmak zorunda kalmışlardır. Buna rağmen işgücü piyasasındaki ikincil konumları, kadınları erkeklere oranla çok daha kötü işlerde çalışmak zorunda bırakmıştır.

Kapitalist üretim tarzının, verimliliği (sömürü oranını) artırma yönündeki çabalarının başında teknoloji yoluyla üretim araçlarının değişimi gelir. Kapitalizmin verimliliği artırma yönündeki zorunluluğu, işçi sınıfından beklenen niteliklerin de zaman içerisinde değişmesine neden olmuştur. Gittikçe karmaşıklaşan üretim süreci içerisindeki işçi sınıfından artık komutları ve kullanma talimatlarını okuyabilmeleri, kendi kendilerine öğrenebilmeleri, sadece süratli çalışmanın yeterli olmadığı aynı zamanda kendi kendilerine de öz disiplin sağlayabilmeleri beklenmektedir. Sanayi devrimi ile işgücü piyasasına katılma imkânı bulan kadınlar, işgücünden istenilen niteliğin zamanla dönüşmesiyle birlikte yeni becerileri edinme imkânından yoksun bırakılmış ve yerlerini erkekler almıştır (Morton, 1980: 142). Kadından beklenen artık hiyerarşik sosyal ilişkilere uyum sağlayabilen, kendi kendilerini disipline edebilen, başlarında bir yönetici olmadan da verimli çalışabilen işçiler yetiştirmeleridir (Morton, 1980: 142).

Özetlersek, kadınların yüksek oranda işgücü piyasasına katılımı ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin aksamasına ve erkek işçilerin memnuniyetsizliğine yol açarken, bir yandan da işçi sınıfının maddi ve ideolojik yeniden üretimini tehlikeye atıyordu. Elbette ki bu süreci uzun yıllara yayılan çok sancılı bir süreç olarak görmek gerekir. Sermaye ve erkek işçilerin kadın istihdamına yönelik uzlaşmaları oldukça çatışmalı bir süreç olarak devam etti. Ancak burada önemli olan sermaye ile erkek işçiler arasında bir çelişki değil, çatışma tarifi yapılmasıdır. Çelişkilerin aşılması mevcut patriyarkal kapitalist yapı içerisinde mümkün değilken, çatışmalar yeni bir dengenin kurulmasıyla ve uzlaşmayla sonuçlanır ve

yapının dönüşümünü gerektirmez. Bu anlamda erkek işçi sınıfı ile sermayenin, kadınların istihdam biçimine yönelik olarak çatışmalarla birlikte uzlaşma zeminini bulabildiklerinden bahsetmek doğru olacaktır. Bir sonraki bölümde söz konusu çatışmaya daha detaylı eğilerek, erkek işçilerin sermaye yerine kadınlara karşı verdiği savaş özetlenecektir.

b. Teknik Beceriler Uğruna Erkeklerin Kadınlara Karşı Verdiği Savaş

Sanayi devriminin kadınlar üzerindeki etkisi kısıtlı da olsa hem teknik hem de diğer becerileri edinme olanağına erişerek, bazı durumlarda doğrudan erkeklerle rekabet etme şansına kavuşmuş olmalarıydı. 18. yüzyıl sonu ve 19. yüzyıl başında, makinelerin devraldığı bazı işler daha fazla dayanıklılık gerektirse de sadece kas gücüne dayalı değildi. İşverenler erkeklerin yerine kadınları ve çocukları tercih edebiliyordu. Tıpkı manüfaktür döneminin kadınların dışarıda tutulmasını garantilemek üzere örgütlenen zanaat loncaları gibi, kapitalist üretim döneminin işçi örgütleri olan sendikalar da enerjilerini kadınları dışarıda tutmaya yönelttiler. Erkek işçiler işlerini ve ücretlerini koruyabilmek için artık sermayenin yeni işkollarında makineler çalıştırmasını engelleyemezdi. Erkeklerin çabası fabrikalardan kadınları uzaklaştırmak ve işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığı güçlendirmek yolunda oldu. Bilinçli ve aktif olarak erkek işçiler, kadınları kalifiye olmayan, düşük ücretli işlere ittiler. Örneğin matbaacılık işinde erkek dizgiciler ve makine teknisyenleri, kadınları işveren tarafından şiddetle sömürdükleri kitap ciltleme ve diğer baskı bitirme işlerine hapsettiler.

Matbaacılıkta dizgicilerin kurşun harfleri dizme işinde belli bir el çabukluğuna sahip olmaları, harfleri tersten okuyabilmeleri ve grafik bilgisine sahip olmaları gerekiyordu. Bu becerilere ilaveten hazırlanan formalar yaklaşık yirmiüç kilogram çektiği için, dizgicilerin yeterli fiziksel güce sahip olmaları da şarttı. 19. yüzyılda kapitalizmin gelişmesiyle birlikte matbaacılık sektörü de genişledi ve teknolojik değişim sayesinde üretim kapasitesini arttırdı. Bunun üzerine ucuz kadın ve çocuk emeğine yönelen sermaye, dizgiciler sendikası tarafından ciddi bir direnme ile karşılaştı. Erkek işçilerden oluşan dizgiciler ve üye oldukları sendikalar, kadınların matbaacılık sektöründe yüksek ücret alabilecekleri, kalifiye işçi statüsünde olacakları işlerde çalışmalarını engelledi. Bir başka deyişle erkek işçiler, henüz oluşmaya başlayan işgücü piyasasına manüfaktür döneminden devraldıkları yatay ve dikey ayrımcılığı daha da keskinleştirerek, sermayenin bir bütün olarak işçi sınıfından kestiği ücretin, kadın işçilerin cebinden çıkması konusunda sermayedarlarla uzlaştı. Böylelikle kendilerine ödenen ücreti geçici bir süreliğine de olsa korumuş oldular. Bunun sonucunda da kadınlar, beceri gerektirmesine

rağmen daha düşük ücret aldıkları ciltçilik işine yığıldılar (Cockburn, 1991: 67).

Bir süre sonra sermaye matbaa sektöründe kalifiye erkek işçilere olan bağımlılığın ve bu işçilerin görece yüksek ücretlerinden kurtulabilmek için teknolojik değişim yoluyla Linotype gibi bazı makineleri devreye soktu. Böylelikle bir takım işlerde yeniden ucuz kadın emeği kullanılmaya başlandı. Bunun sonucunda erkek işçiler, kadınların üye olmasının yasaklandığı dizgiciler sendikası vasıtasıyla kadınlara karşı mücadele verdiler. 1890'lara kadar kadın işçileri Linotype makinesinin kullanımından uzak tutmayı ve yüksek ücretlere rağmen bu makinenin kullanımının sadece erkek işçilerin denetiminde kalmasını başararak, aslında sermayeye karşı değil, kadın işçilere karşı bir savaş verdiler.

Ancak yüzyılın sonlarına doğru sermaye matbaacılık sektörüne kadın işçileri sokmanın bir başka yolunu buldu: Monotype adlı makinenin üretimde kullanılmasıyla birlikte, dizgicilerin işi iki ayrı makineye bölündü ve klavye işlerinde ucuz kadın emeği istihdam edilmeye başlandı. Ancak yine dizgiciler sendikası sektörde kadın işçilerin çalıştırılmasını engellemek için büyük çaplı bir direnişe geçti. Kadınları söz konusu teknik becerileri edinme olanağından mahrum bırakarak pek çok eğitilmiş, yetenekli kadının baskı işinden uzaklaştırılmasına sebep oldu. Böylelikle kadınlar teknik beceri edinebilecekleri, ücretleri yüksek olan bu işkoluna uzun yıllar giremedi (Cockburn, 1991: 68). Günümüzde elektronik teknolojisinin bu sektörde uygulanmaya başlamasıyla sermaye, hem erkek dizgicilerin emek sürecindeki denetimini yoketmiş hem de emeğin verimliliğini arttırmıştır. Artık çok daha az sayıda işçi istihdamı yeterli olmaktadır.

Tekstil sektöründeki teknolojik değişim ve bu durumun kadın işçilere etkisi de matbaacılık sektörü ile benzerlik gösterir. Erkek işçiler matbaacılık sektöründe yaptıkları işin, teknolojik değişim yoluyla niteliksizleştirilmesine ve ucuz kadın emeği istihdamına karşı gelerek, sermayedar yerine kadın işçilere karşı bir mücadele vermişti. Tekstil sektöründe ise kadınların halihazırda yapageldiği işlerin, teknolojik değişim sonucu makineler tarafından yapılmasıyla, erkek işçiler bu makinelerin kullanımını ele geçirerek, kadınları yapmakta oldukları işlerden uzaklaştırmış ve son tahlilde sadece kendi çıkarlarını korumayı başarmıştır.

Kapitalizmin ilk gelişme yıllarında dokumacılık İngiltere'de eve iş verme yoluyla yürütülüyordu. Bu sistemde üretim bütün aile fertleri tarafından cinsiyete dayalı bir işbölümü ile yapılıyordu. Kadınlar iplik büküyor,

erkekler de tezgâhlarda dokuyordu. Bir tezgâhta dokuma yapılması için birkaç kadının aynı anda iplik bükmesi gerektiğinden, bu durum özellikle üretimin arttığı dönemlerde kadın istihdamını arttırmıştı (Ansal, 1989: 13). Ancak 1760'larda *Spinning Jenny*² iplik bükme makinesinin geliştirilmesiyle birlikte, geleneksel olarak iplik bükme işi kadınların işi olmasına rağmen, makineyi kullanmak erkek işi oldu. Aynı yıllarda dokuma işinin fabrikalara taşınmasıyla erkekler makineleri kullanmak suretiyle dokuma sektöründeki yerlerini sağlamlaştırırken, kadınlar tamamen sektör dışında kaldı. Serpilip büyüyen bu sektörde yeni yönetici ve teknik kadrolara erkekler terfi ettirilirken, yerleri yeniden ucuz kadın emeği ile dolduruldu. 1838'deki rakamlara göre İngiltere'de tekstil işçilerinin sadece yüzde 23'ü erkekti, ama bunların çoğu yönetici, denetleyici ya da teknik işlerde görev yapıyordu (Ansal, 1989: 14). Günümüzde de tekstil sektöründe pek çok teknolojik değişim yaşanmış olmasına rağmen, aynı kalıp geçerliliğini sürdürmektedir. Kadınlar ancak erkeklerin terk ettiği emek yoğun işlere yerleşebilmektedir.

İşçi sınıfı erkeklerinin ve sendikalarının en büyük hatası kadınları üyeliğe kabul etmemek ve onları kendilerine iyi bir yaşam kurmalarını sağlayacak işlerden dışlamak oldu. Virginia Penny, 1869'da erkeklerin tekelindeki teknik beceri gerektiren iş ve mesleklere girmesi halinde, kadınların durumunun büyük oranda düzelebileceğini yazmıştır: “Onbin kadını saatçilere çırak olarak verin, birkaç binini ülkenin dört bir yanındaki telgraf bürolarına yerleştirin, binini tamirci kurslarında ders verecek biçimde eğitin... o zaman, sıkıntılı dikişçi kadın yok olacak, ihtiyarlamış kibar kadın ve beli bükülmüş mürebbiyeler ortadan kalkacaktır” (aktaran Cockburn, 1988: 40).

Erkek işçiler, kadınları ücretlerini düşürmek üzere işverenin kullandığı bir silah olarak görürken yanılmıyorlardı. Yanıldıkları nokta bu durum

² Teknolojik ürünlerin, yaptığı işi en iyi şekilde yapacak biçimde tasarlandığı yönünde genel bir eğilim vardır. Cockburn, *Machinery of Dominance* adlı çalışmasında Lynn White Jr.'nin Spinning Jenny eğirme tekerleği konulu tartışmasına yer verir (1988: 25). White, eğirme tekerleğinin tasarımının erkeklerin daha önceki buluşlarına dayandığını savunmaktadır. Loenardo da Vinci 1490'da milin fırıldığını bulan kişi olarak kabul edilir. Brunswick'ten tahta oymacısı Johann Jurgen, 1530 civarında fırıldak kullanan yarı otomatik bir döner tekerlek icat etmiştir. Farklı hızlar meselesi o dönemdeki saat yapıcılığı tarafından inceleniyordu. İletim bandı nosyonu da öğütme değirmenlerinde kullanılıyordu. Özetle, eğirme tekerleğinde bu tür yeniliklere yol açan düşünme tarzı, temelde ipliğin eğrilmesi işinden ve bu işi yapan kadınlardan değil; erkeklerin diğer türden alet ve tekniklere olan yakınlığından kaynaklanmıştır ki bu da teknolojinin tasarım sürecinde erkek egemen sınıflı toplum yapısının ne denli belirleyici olduğuna dair önemli bir örnektir.

karşısında verdikleri tepki idi. Kadınlara beceri kazanmada ve güçlerini örgütlemekte yardımcı olmak yerine, kadınların ev içi emeğine el koymaya devam ederek ve işgücü piyasasındaki cinsiyet temelindeki ayrımcılığı kısa vadeli çıkarları için pekiştirerek, öncelikle kadınları ama uzun vadede de tüm işçi sınıfını zayıflatmışlar. Kadınlar sadece erkeklerin beceri alanlarından dışlanmakla kalmadı. Ayrıca kadınlara has becerilerile de evrensel olarak daha az değer biçilir oldu. Kadın işçiler işgücü piyasasında daha az değerli ve daha az ücret kazanır oldu. “Gelenekler ve örgütsüzlük dışında, anaokulunda çalışan bir kadının kömür madencisinden daha az ücret alması için hiçbir neden yoktur. Nasıl ki anaokulu öğretmeni, madencinin yerini alamazsa, madenci de onun yerini alamaz” diye yazıyordu Elizabeth Hutchins (aktaran Cockburn, 1988: 40). Böylelikle kapitalist üretim tarzının doğduğu ilk yıllardan itibaren teknik beceri gerektiren, kalifiye işlerde çalışma imkânını kaybeden kadınların, yeniden teknik işlerde istihdam edilmesi için erkeklerin büyük çoğunluğunun savaşa gittiği Birinci Dünya Savaşı’na kadar beklemeleri gerekti.

c. Birinci Dünya Savaşı ve Sonrası

Daha önceki yüzyıllarda, kadınlarla teknoloji arasında öyle derin bir uçurum oluşmuştu ki, Mühendisler, Makinistler, Demirciler, Değirmen İmalatçıları ve Kalıpçılar Birleşik Topluluğu³, (*Amalgamated Society of Engineers, Machinists, Smiths, Millwrights and Pattern Makers - ASE*), kadınları 19. yüzyıl boyunca tamamı erkek olan üyelerine yönelik bir tehdit olarak dahi görmedi. Daha önceki bölümlerde özetlenen, sermaye ve erkek işçiler arasındaki ev içi yeniden üretim merkezli çatışma ve uzlaşma süreci nedeniyle mühendisliğin mekanizasyonu, var olan yarı kalifiye ve kalifiye olmayan iş türleri, işverenler tarafından erkekler yerine kadınların istihdam edileceği alanlar olarak görülmedi. Bu dönemde kadınlara oy hakkı verilmesi konusunda önemli mücadeleler veren sufrajetler, taleplerine teknik beceri edinme hakkını eklememişlerdi. Cepheye giden erkeklerin yerini doldurmak için ağır sanayilere ve cephane üretimine girdikleri Birinci Dünya Savaşı’na kadar, kadınlar erkeklerin teknik beceri alanına yaklaşmadı. Kadınlardan ilk kez Birinci Dünya Savaşı’ndan sonra teknoloji alanında erkeklerin yerini

³ 1851 yılında İngiltere’de kurulan ASE, emek sürecinin bölümlere ayrılması ve teknolojinin üretimdeki artan önemi sonucunda ortaya çıkan, seçkin, kalifiye erkek işçilerin oluşturduğu sendikal bir yapıdır. 1943 yılına kadar kadınları üyeliğe kabul etmeyen sendika, yüksek üyelik aidatları ve karşılığında üyelerine sunduğu özel hizmetler ile tanınıyordu. Makalenin bundan sonraki bölümlerinde Mühendisler, Tamirciler, Demirciler, Değirmen İmalatçıları ve Kalıpçılar Birleşik Topluluğu, ASE olarak kısaltılmıştır.

alabilecekleri, teknoloji üzerindeki erkek hâkimiyetini kırabilecekleri için korkuldu.

Londra, İngiltere’de, Ticaret Odası tarafından yayınlanan 1917 tarihli *Labour Gazette*, çalışan kadınlardan üçte birinin erkeklerin yerine çalıştığını yazıyordu. Kadınların beceri gerektiren, kalifiye işlerde çalışmaya başlaması, yıllardır kadınlar ile teknoloji arasında duran uçurumun da kapanmasına yol açıyordu. Kadın işçiler üretimde yoğun teknoloji kullanımı gerektiren cephane üretimi ve bir dizi farklı sanayiye girmişti. Bıçkı fabrikalarında rendeliyor, kalıplıyor, zıvana açıyorlardı. Un, yağ ve pasta fabrikalarında kamyonları sürüyor, bira şişeliyor ve mobilya üretiyor, çimento fabrikalarında, dökümhanelerde ve tabakhanelerde çalışıyorlardı. Bunların yanı sıra, hint keneviri ve yün fabrikalarında çalışıyor, kireçtaşlarını kırıyor ve gemi inşaatı alanlarında perçincilik yapıyorlardı. Araba fabrikaları, taş ocakları, yüzey madenciliği ve kiremit yapımcılığında da kadın işçiler istihdam ediliyordu. Bu dönemde sadece erkeklere ait olan yer altı madenciliği, rıhtım işçiliği ve demir- çelik eritme işleri dışında, kadınların girmediği işkolu kalmamıştı. Bu durum sadece kadınların kalifiye işlerde çalışamayacakları şeklindeki efsaneyi yerle bir etmekle kalmadı, teknik beceri edinebileceklerini ve üretim teknolojilerini erkekler kadar iyi kullanabileceklerini de gösterdi.

ASE gibi sadece erkekleri üyeliğe kabul eden sendikaların tutumuna yönelen ilk meydan okuma, savaş sırasında ve savaş sonrası yıllarda işçi kadınlar tarafından gerçekleştirildi. Ancak İngiliz hükümeti, tüm kadınları savaş sonunda işten atacağına dair sendikalara söz vermişti ve verdiği bu sözü tuttu. Binlerce kadın işten atıldı. Bunun sonucunda kadınlar arasında yüksek işsizlik oranı ortaya çıktı ve kadınların yoksulluğunu 1920 krizi daha da kötü bir hale soktu. ASE, 1922’de Birleşik Mühendislik Sendikası adını aldı ama hâlâ kadınları üyeliğe kabul etmiyordu. Bu arada kadınların mühendislik sanayindeki rolü iki savaş arasındaki yıllarda genişledikçe, yeni elektrikli tüketim malları üreten endüstrilerde, bant başındaki yarı- kalifiye işlerde kadın işçiler karakteristik bir hal aldı. İkinci Dünya Savaşı’nda kadınlar, yine hem kalifiye olan hem de olmayan mühendislik işlerinde erkeklerin yerini aldı. Bu sefer sendikadaki erkekler için durum kaçınılmaz bir hal almıştı. Kadınlar birçok üyenin memnuniyetsizliğine rağmen, 1 Ocak 1943’te Birleşik Mühendislik Sendikası’na kabul edildiler (Cockburn, 1988: 152-153). Ancak sendikaya kabul edilmek, savaş sırasında kalifiye işlere kabul edilen kadınların, bu işleri ve edindikleri teknik becerileri ellerinde tutmayı başarabilecekleri anlamına gelmiyordu. Savaştan sonra bir kez daha kadınların ev yaşamına zarafetle çekilmesi beklendi ve çoğu da bunu yaptı. Kalanlar ise kalifiye olmayan veya yarı- kalifiye işlere indirildi. Bir anda kadınlar

kendilerini yoğun “kadınlık” ve “ev hanımlığı” ideolojisi içerisinde buldular. Betty Friedan’ın Kadınlığın Gizemi (1983) adlı ünlü kitabında belirttiği gibi, medya, reklam, diziler ve filmler toplumsal cinsiyet farklılıklarını her biçimde takviye ederek, kadınları yeniden eve kapatıyordu (Friedan, 1983). Erkek egemen ideoloji erkekleri işle, kadınları evle ve bakımla özdeşleştiriyordu. Artık kadınları teknolojik beceriyile özdeşleştirmek mümkün değildi.

Sanayi devrimini izleyen süreçte nasıl işgücü piyasasında kadının ev içi yeniden üretim faaliyetlerini merkeze koyan bir yeniden yapılanma yaşanmışsa, İkinci Dünya Savaşı ertesinde de benzer bir süreç yaşandı. Savaştan yeni çıkmış olan Avrupa ülkeleri tarihlerinde görülmemiş bir sefalet içerisindeydi. Ekonomik faaliyetler durma noktasına gelmişti. Sosyalizm arzuları halk içerisinde süratle yayılıyordu. İşte bu noktada devreye giren Marshall yardımları, kapitalist üretim tarzı temelinde yeni baştan bir Avrupa yaratma sürecini hızlandırdı. İkinci Dünya Savaşı öncesinde büyük oranda ABD’de uygulanan Fordist üretim bandı sistemi, bu yıllarda Avrupa’da yaygın bir biçimde kullanılmaya başladı. Keynesyen politikaların geniş çapta uygulanmaya başlaması da yine bu döneme denk düşer. Sonuç itibarıyla savaştan yeni dönmüş, Fordist üretim bandına uyum sağlamakta zorlanan erkeğin, öz saygısının ve moral değerlerinin, erkeği olduğundan iki kat büyük gösteren bir dev aynası işlevi gören evlilik ilişkisi içerisinde yeniden üretilmesi gerekiyordu. Tüketime dayanan Keynesyen politikalar da bu dönemde her türlü cihazla donanmış evi içerisinde “çok mutlu” olan ev kadını ideolojisinden ciddi oranda fayda sağladı. Beyaz eşya sektörünün Avrupa sermaye birikimi için önemli bir motor gücü olduğu hesaba katılırsa, ev kadınlığı ideolojisinin hem erkeklerin hem de sermayenin ne denli işine geldiği de daha açık görülecektir.

1970’lerde yeniden krize giren sermaye birikim süreci, kâr oranlarının düşüş eğilimini yavaşlatmak için farklı müdahaleleri hayata geçirdi. Bunlardan biri de dağınık bir yapı kazanan üretim sürecinde, altsözleşme ilişkileri kapsamında kadınların ucuz ve örgütsüz emeğinin kullanılmasına dayanıyordu. Durgunluk, dünya ekonomisini vurduğunda İngiltere’de kadınlar işgücünün yüzde 42’sini oluşturuyordu. Muhafazakâr bakanların “kadınların uygun olanı yapıp, evlerine dönerek azalan iş arzını erkeklere bırakması gerektiği” yolundaki beyanları, bu sefer kadınlar tarafından ciddiye alınmadı. Kadınların bilinci, savaş sonrası dönemde kamuoyunu genel olarak etkileyen ikinci dalga feminizmin de etkisiyle, radikal bir biçimde değişmişti. 1970’lerin başlarındaki destekleyici yasalar, kadınların elini daha da güçlendirdi. Bu defa kadınlar, her ne kadar yarım gün ve düşük ücretli olsa da, işlerine sıkı sıkıya sarıldılar. İngiltere’de

1971 ile 1983 arasında erkek çalışan oranı yüzde 14 düşerken, kadın çalışan oranı yüzde 7 arttı. Durgunluk ve hükümetin durgunlukla başa çıkma biçimi, 1980'lerde işsizlikte büyük bir artışa neden olsa da, kadınlar bunu daha az hissetti (Cockburn, 1988: 132).

Kapitalist üretim tarzı ile birlikte kadınların teknik beceri edinmelerini sağlayacak pek çok olanak kapısı, erkek işçilerin sermaye ile pazarlıkları sonucu kapanmıştır. Daha güçlü bir grubu temsil eden erkek işçiler, geçmişteki becerilerini kullanarak teknolojik değişimler neticesinde yaratılan yeni becerileri kendi tekelleri altına almış ve kadınların bu savaşta kaybeden taraf olmalarına yol açmıştır (Wajcman, 1991: 34). İşçilerin işgücü piyasasındaki konumlarını, teknolojik değişimler karşısında korumak için verdikleri örgütlü mücadele, büyük ölçüde erkek işçiler tarafından onların çıkarları doğrultusunda verilmiş bir mücadeledir. Bu mücadele elbette ki pahalı, nitelikli işgücü yerine, daha ucuz işçiler bulmanın yollarını araştıran sermayedara karşı da verilmiştir. Ancak erkek işçiler, cinsiyet temelindeki ayrımcılık yoluyla, kadın işçilerin dezavantajlı konumda bulunmasından kendi ücretleri, konumları ve iş güvenceleri anlamında fayda sağlamıştır. Erkek işçiler tarafından eski becerilerin muhafaza edilmesi ve üretim sürecinde olduğu gibi korunması, hemen her zaman kadınların yeni beceri edinme olanaklarından dışlanmalarını getirmiştir. Kadınların ücretli emeği ile teknik beceriler arasındaki uçurumu muhafaza etmeye yönelik geçmiş döneme ait dinamikler ile günümüz dinamikleri arasında süreklilik ve farklılıklar olduğu gözlemlenebilir.

III. Günümüzde Manzara: Elektrik Elektronik ve Bilgi İşlem Sektörleri

Yakın zamana kadar işgücü piyasası genelinde gerekli olan teknik becerilerin temeli, özellikle mekanik tabanlı bilimsel bilgiye dayanıyordu. 1980'lerin sonu ile 1990'lı yılların başında yaşanan, adına "elektronik devrim" denilen dönem, teknik becerilerin niteliğinde de bazı değişiklikler yarattı. Elektronik yonga tabanlı devrelerin icadı sonrasında geliştirilen teknolojiler nedeniyle, teknik beceriler daha esnek, kolay öğrenilebilir, aktarılabilir hale geldi. Buna rağmen yeni teknolojilerin tasarımcıları, üreticileri, teknolojileri satan, pazarlayan, kurulum, yönetim ve destek işini yapanlar ağırlıklı erkekler olmaya devam etti. Kadınların sadece bu teknolojileri kullanmak için birtakım renkli düğmelere basmaya hakları vardı. Bugün itibarıyla üretimde kullanılan elektronik tabanlı teknolojinin gelişkinliğine rağmen, kadınların yoğun olduğu işkollarında gerekli olan becerilere hâlâ daha az ücret verilmekte, kadınlar yükselme olanaklarından eşit derecede faydalanamamakta ve

işsizlik erkeklere oranla kadınlar için çok daha önemli bir problem olmaya devam etmektedir.

Konuya ilişkin ilk örnek, Türkiye’de olmasa da bazı Asya ve Avrupa ülkelerinde kadın istihdamının yoğun olduğu elektrik elektronik sektöründen. Helena Hirata, Fransa ve Brezilya’da elektrik, elektronik sektörüne yönelik yaptığı karşılaştırmalı çalışmada sektör yöneticilerinin, verilen ücretten bağımsız olarak kadınları tercih ettiğini saptamıştır (Elson and Pearson, 1989: 131). Bu eğilimin nedenleri şu şekilde özetlenebilir: 1) Fiziksel özellikler: Kadınların ince ve küçük elleri olması ve dolayısıyla dokunma becerilerinin daha gelişkin olması. Brezilyalı bir yöneticinin deyişi ile “Bir erkeğin eli, bir kadının parmaklarının yakalayabildiğini tutamaz”. 2) Metanet: Kadınlar, erkekler için “acı verici” olabilen işlere karşı çok metanetlidir. 3) Sabır ve yoğunlaşma: Neden kadınları tercih ettiğini açıklayan bir yöneticinin deyişine göre “Kadınlar bir işi yaparken daha fazla dikkat harcıyor”. 4) Sürat: Her kadın günde ortalama 125 bin diski kontrol edebilirken, özellikle gece vardiyası için erkek istihdam edildiğinde bu kapasitenin ne denli olağanüstü olduğu ortaya çıkmış ve bunun üzerine Brezilya’da gece vardiyasında kadınların çalıştırılabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Hirata çalışmasında, her iki ülke elektrik, elektronik sektörlerinde istihdam edilen kadınların ağırlıkla düşük teknoloji kullanımı gerektiren, emek yoğun işlerde çalıştırıldığını görmüştür. Erkekler daha az emek yoğun işlerde çalışmaktadır (Elson and Pearson, 1989: 141). Peggy Mortan da teknoloji yoğun sektörlerde kadınların ağırlıkla parçaları birleştirme, paketleme gibi düşük ücretli, emek yoğun işlerde çalıştırıldıklarını gözlemlemiştir (Morton, 1980: 151). Özetle, teknoloji yoluyla kadın işi/erkek işi ayrımını ortadan kaldırdığı iddia edilen elektrik, elektronik sektöründe dahi kadınların teknoloji yoğun değil, emek yoğun işlerde çalıştırılmaları yönünde güçlü bir eğilim vardır. Ayrıca çalışmalar göstermektedir ki bu sektördeki kadınlara teknik becerilerini geliştirme noktasında da eşit fırsatlar tanınmamaktadır. Dolayısıyla birleştirme, paketleme, kontrol ve test gibi emek yoğun işler teknoloji tarafından devralındıkça elektrik, elektronik sektörlerinde de kadın istihdamı düşme eğilimine girmektedir (Elson and Pearson, 1989: 88).

“Teknoloji vasıtasıyla yaratılan kadın istihdamı” konusunda efsane haline gelmiş olan elektrik elektronik sektöründe dahi mavi yakalı kadınların hem yatay, hem de dikey ayrımcılık yoluyla ikincilleştirildiklerini görüyoruz. Mavi yakalılar arasında görülen bu eğilimin, farklı biçimlerde en genç sektörlerden birisi sayılabilecek bilgi teknolojileri içerisindeki beyaz yakalılar arasında da geçerli olduğu söylenebilir. Kraft ve Dubnoff tarafından yapılan çalışma, ABD’de bilgi teknolojileri sektöründe cinsiyet

temelindeki ayrımcılığın varlığını gözler önüne serer (aktaran Henwood, 1993). Bu çalışmaya göre yazılım sektöründe kadınlar, donanım sektörüne oranla daha fazla sayıda istihdam edilmektedir. Ancak, yazılım sektöründe donanıma oranla daha yüksek sayılarda çalışan kadınların, düşük ücret ödenen iş planlama, dokümantasyon, test ve destek gibi emek yoğun alanlarda çalıştığı saptanmıştır. Öte yandan ücretlerin daha yüksek olduğu bazı yazılımlar erkeklerin alanı iken, daha düşük ücret ödenen yazılımlar kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlardır. Yine ABD’de bilgi teknolojileri sektöründe kadınların yıllık ve saat başına kazançlarının, erkeklere oranla çok daha düşük olduğu saptanmıştır (Strober ve Arnold, 1987: 70).

Oysa feminist tarihçilerin bilgi teknolojileri tarihi konusunda yaptıkları çalışmalar göstermiştir ki; kadınlar bilgi teknolojilerinin ilk ortaya çıkmaya başladığı yıllarda, tasarım sürecinde önemli bir konuma sahip olmuşlardır. Ada Lovelace ile Charles Babbage “Analitik Motor” adını verdikleri ilkel işlemciyi birlikte geliştirmişlerdir⁴. Yine Grace Hoper’in ilk işlemciler ve COBOL programlama dili üzerinde yaptığı çalışmaların, tartışılmaz bir önemi vardır. ABD’de 1940’lı yılların başında geliştirilen ve tarihteki ilk bilgisayar olarak kabul edilen, ENIAC’ın yazılımının tasarımında, kadınların çok önemli bir rolü olduğu bugün kabul edilmektedir. Bilgi teknolojilerinde aranan niteliklerin ve teknik beceri tanımının nasıl değiştiğini, kadınların bu sektörde nasıl ikincilleştirildiğini anlamak için, bilgi teknolojileri tarihi içerisinde programlama işini incelemek önemlidir. Önceleri sıradan ve rutin bir iş olarak görülen programlama işi, daha fazla mantık, elektronik devreler ve matematik bilgisi içermeye başladıkça yaratıcı, üst düzey beceri isteyen, nitelikli bir iş haline geldi. 1950 ve 60’larda donanım ve programlama tekniklerinde yaşanan değişim ile programcılık, nitelikli bir meslek olarak tanımlandı ve yüzlerce erkeğin bu mesleğe girmesiyle kadınlar hızla ikincilleşti. Yazılım tasarım teknikleri (yazılım mühendisliği) ise ancak 1970’li yıllarla birlikte geliştirildi ve yazılım sektöründe çalışanların, kademeler halinde bölünmesine yol açtı. Bir tarafta yazılımın tasarımını yapan, yüksek ücretliler kesimi yer alırken, diğer tarafta gerekli komutları bilgisayara giren, kodlama gibi rutin bir işi yapan düşük ücretliler yer aldı. Elbette ki kadınlar hızla ikinci kademedeki kodlama türünden nitelsiz işlere itildiler (Henwood, 1993: 38). Özetle denilebilir ki, bilgi teknolojilerinde

⁴ “Analitik Motor” isimli işlemci için geliştirilen programlama diline de Ada ismi verilmiştir. 1993- 1994 öğrenim yılı birinci döneminde Ege Üniversitesi, Bilgisayar Mühendisliği bölümü, Algoritma dersinde, Ada programlama dilinin adının, programlama dilini geliştiren Charles Babbage’in sevgilisi olduğu için Ada Lovelace’dan geldiği anlatılmıştır. Bu örnek dahi, kadınların bilgi teknolojileri tarihinden nasıl silindiklerini anlamak açısından yeterlidir.

özellikle 1950 ile 1970 arasında yaşanan teknolojik değişim, bu alandaki işgücünde bir kademeleşmeye yol açarken, aynı zamanda cinsiyet temelindeki ayrımcılığın da güçlenmesine hizmet etmiştir. Kadınlar daha önce sahip oldukları konumlarını kaybederek, daha düşük kademelerde yoğunlaşırken, daha fazla sayıda erkek sektörde üst kademelerde yer almaya başlamıştır.

Günümüzde Türkiye’de uygulanmaya başlayan yeni dönem sanayileşme stratejileri, emek yoğun sektörlerin yerini teknoloji yoğun sektörlerin alması çerçevesinde ilerlemektedir. Böylesi bir strateji değişikliğinin işgücü piyasasından beklenen niteliklerde önemli bir dönüşüme yol açacağı beklenebilir. Kadınların bu süreçte teknik beceriler ile aralarındaki uçurumu kapatıp kapatamayacakları, kadınların istihdam koşulları açısından gittikçe önem kazanmaktadır.

IV. Türkiye’de Son Dönem Sanayileşme Stratejisi ve Teknik Beceri Dönüşümü

Türkiye’de uygulanan son dönem sanayileşme stratejisi kapsamında, işgücünden beklenen niteliklerde bir dönüşüm yaşandığından bahsedebiliriz. Türkiye Ekonomi Politik Araştırmalar Vakfı (TEPAV) tarafından hazırlanan *Özel İhtisas Raporu* (2007) ve *Dokuzuncu Kalkınma Planı*’nda (2007) anlatılan yeni dönem sanayileşme stratejileri, teknoloji yoğun sektörlerle öncelik verilmesine dayanmaktadır. Raporda Çin, Hindistan gibi emeğin ucuz ve esnek olmaya zorlandığı ülkelerle uluslararası pazarlarda rekabet edebilmek için, Türkiye’de artık ucuz emeğe dayalı rekabet stratejisinin terkedildiği, bunun yerine üretimde teknoloji kullanımının arttığı katma değeri yüksek malların üretiminin teşvik edildiği bir döneme girildiği belirtiliyor. 2009 Haziran ayında başbakan Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan “yeni teşvik ve aktif istihdam paketi” ve *2010 Orta Vadeli Programı*, elektrik, elektronik, otomotiv, telekomünikasyon ve ses cihazları, petrol ve petrol yan sanayi, metal ürünleri, enerji, genel sanayi makinaları vb. teknoloji yoğun üretim yapılan sektörleri desteklemektedir (T.C. Başbakanlık, 2007).

Bu doğrultuda, Türkiye işgücü piyasasında gerekli beceri dönüşümünün sağlanması gündemdedir. Sermaye gerekli dönüşümün sağlanmasında kamu bütçesine güvenerek, gerek meslek liselerinin yeniden yapılandırılmasını, gerekse Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) vasıtasıyla kamu bütçesinden verilecek eğitimlere sırtını dayamıştır. Açıklanan teşvik paketinde de İŞKUR tarafından düzenlenecek eğitimlere yer verilmekte ve 200 bin işsize eğitim verileceğinden bahsedilmektedir (T.C. Başbakanlık, 2007). İŞKUR’un kadınlara yönelik yürüttüğü mevcut eğitim

planı, ağırlıkla ev işinin uzantısı olan işlerde kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik olarak tasarlanmıştır. Temelde Avrupa Birliği'ne dayanan hibe fonları bu amaçla aktif olarak kullanılmaktadır. Oldukça taslak halinde de olsa açıklanan eğitim planı içerisinde, kadınların teknik beceri edinmesine yönelik olarak herhangi bir pozitif ayrımcılık uygulamasına yer verilmemesi, mevcut politikanın değişmeyeceği yönünde güçlü bir izlenim vermektedir.

Emek yoğun sektörlerin orta vadede yerini teknoloji yoğun sektörlerle bırakması sürecinde, feminist hareketten yükselebilecek olan güçlü bir muhalefet olmadığı müddetçe, sanayide kadın istihdamının düşeceği ve kadınların teknik beceri gerektiren işlerin yanına dahi yaklaşamayacağı öngörülebilir. Özellikle kriz dolayısıyla düşen ücretlerin, aile ücretinin çok altında olması ve hatta asgari ücretin altında çalışma yolunun yeni açıklanan paket ile açılması, bir yandan da kadınları gelir getirici faaliyetlere daha fazla itmektedir. Bu anlamda Türkiye'de kadınlara açılan alanlar, teknik beceri gerektiren işler değil, tam tersine ev işinin uzantısı niteliğindeki gündelikçilik, bakıcılık vb. işlerdir (Gürsel, 2009). Kadınlar teknik beceri edinerek, işgücü piyasasının görece daha iyi işlerinde çalışmak isteseler dahi iki önemli soruna çözüm üretmek zorundadır: 1) İŞKUR mevcut kadın emek gücü eğitim stratejisini değiştirmedeği takdirde, kadınlar sözkonusu eğitimi özel sektörden para ödeyerek satın almak durumunda kalacaklardır. Sözkonusu eğitimler için gerekli parayı bulabilen kadın sayısı çok sınırlı olacaktır. 2) Teknik eğitim alabilecek maddi imkânları yaratabilseler bile, kadınların bu eğitime ayıracak zamanı nereden bulacakları belirsizliğini korumaktadır. Özellikle çocuk olduğunda ev içi yeniden üretim faaliyetlerine ayrılan zaman, kadının neredeyse tam zamanını almaktadır.

Özetle günümüzde de kadınlar ile teknik beceriler arasındaki uçurumun kapanmadığını, erkek işçilerin ve sermayenin çıkarlarına uygun olarak kadınların emek yoğun sektörlerle ve işlere yönlendirildiklerini söylemek mümkündür.

V. Sonuç

Şimdiye dek toplumsal üretimde özel bir öneme sahip olan ve bunun sonucunda da bireysel, sıradan üretici becerilerine kıyasla kendisine sahip olanlara, yani erkeklere daha büyük nüfuz sağlayan belirli yetiler olduğundan bahsedildi. Bunlar araç gereçleri ve makinaları tasarlamak, imal etmek, bakım ve onarımını yapmak için gerekli olan becerilerdir. Zamanla bu becerilerin bilgisayar otomasyon sistemleri yapmaya dönüştüğünü görüyoruz. Farklı bir deyişle, diğer üreticilerin sahip olduğu

üretim araçlarının üretimi veya değiştirilmesine yönelik gerekli olan ustalık ve beceriler toplamı kendi başına bir iktidar aracıdır.

Neden bu beceriler diğerlerinden daha fazla iktidar sağlar? Neden üretimin konusunu teşkil eden araçları yapmak için kullanılan bu beceriler, örneğin çocuklara bakmaktan ya da giysi dokuyup toprağı sabanlamaktan daha fazla iktidar sağlar? Bu soruların cevabı, ilk olarak sınıflı toplumun iktidar sistemlerinde yatar. Üretim araçlarına sahip olanlar, toprak sahibi feodaller veya fabrika sahibi burjuvalar servetlerini artırmak için işgücünü, araçları ve makineleri çifte boyunduruk altına almak zorundadır. Bu nedenle, iktidarlarını perçinleyen ve emeğin verimliliğini arttırmalarına yol açacak türden beceriler için ister nakit isterse gıda olarak, özgürlük veya kariyer anlamında her zaman iyi bir ödeme yapmaları söz konusu olur. Yaşlıların ve çocukların bakımı, yemek yapma, temizlik gibi diğer becerilere başka bir dünyada daha fazla değer biçilebilirdi. Ama erkek egemen sınıflı toplum yapısının başlangıcından itibaren öncelik hep artı değerın mülkiyetine ve kontrolüne verildi. Bu öncelik teknolojiyi de belirli bir yönde değişmeye zorlarken, söz konusu değişim sürecinde söz sahibi olan kesimi, diğerleri içerisinde daha ayrıcalıklı kıldı. İkinci olarak, bu becerilere sahip olan kişiler diğerlerinde olmayan bir iktidar kaynağına sahiptirler. Bu insanlar diğerlerini çevrenin bakımı ve iş gereçleri konusunda kendilerine bağımlı kılmışlardı. Teknoloji ürünlerinin tasarım sürecini ellerinde tutarak diğer üreticilerin çalışma süreçlerine engel olacak, zenginleştirecek veya yönlendirecek konumdaydılar.

Bu çalışma neticesinde teknolojinin tasarım sürecinin, hem sermaye birikiminin artı değer oranını artırmaya yönelik olan yapısal özelliklerine, hem de ev içi yeniden üretim faaliyetlerini merkeze alacak biçimde şekillenen işgücü piyasasındaki cinsiyet temelindeki ayrımcılığa göre şekillendirildiği saptanmıştır. Ev içi yeniden üretim faaliyetlerinin, erkek işçiler ve sermaye tarafından vazgeçilmez oluşu, üretimde kullanılan teknolojilerin bu kesimler arasındaki çatışma ve uzlaşma zeminine göre tasarlanmasını getirmiştir. Teknolojik değişimlerin, kadınların istihdam oranını arttırıp, istihdam edilme koşullarını iyileştireceği yönündeki bakış açısı, teknolojinin patriyarkal kapitalist sistemi pekiştirecek yönde tasarlanmakta ve kullanılmakta olduğunu gözden kaçırmaktadır. Başka bir deyişle, kadınların teknoloji ile aralarındaki mesafenin nedeni, tek başına bir eğitim sorunu değil, teknolojik değişime sadece sermayenin değil, erkeklerin çıkarlarının da yön vermesidir.

Patriyarkal kapitalist yapının değiştirilmesi savaşı aynı zamanda teknolojiyi değiştirip, dönüştürme anlamına da gelmektedir. Günümüzde kâr amacı gütmeyen alternatif teknoloji tartışmaları yaygınlık kazanmaya

başlamıştır. Bu çalışmaların odağında, toplumsal fayda için teknoloji üretimi yer almaktadır. Yine bu çalışmalarda uzman ile işçi arasındaki mesafeyi kaldırarak çalışanların teknolojinin tasarım, planlama ve üretim aşamalarına dâhil olmaları da amaçlanmaktadır (Dickson, 1992). Ancak alternatif teknoloji çalışmaları dahi teknolojinin erkek egemen niteliğini görmekten uzaktır. Bu nedenle teknolojinin feminizmin gözlüğünden değerlendirilmesi ve feministlerin alternatif teknoloji çalışmalarına katkı koymaları önemlidir.

VI. Kaynaklar

- Arın T. (1989) “Teknolojik Yenilikleri Belirleyen Etmenler”, 1989 Sanayi Kongresi Bildirileri, TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Yayın No: 134/1.
- Ansal H. (1989) “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, 11. Tez, 9. Sayı.
- Braverman H. (1974) *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review.
- Binark F. M. (1999) *Enformasyon Teknolojilerinin Toplumsal Cinsiyete Bağlı Kullanımı: Japonya ve Türkiye Örneği*, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cockburn C. (1988) *Machinery of Dominance: Women, Men, and Technical Know-how*, Boston: Northeastern University.
- Cockburn C. (1991) *Brothers Male Dominance and Technological Change*, London: Pluto.
- Dickson D. (1992) *Alternatif Teknoloji, Teknik Değişmenin Politik Boyutları*, Çev. Necmi Erdoğan, İstanbul: Ayrıntı.
- Devlet Planlanlama Teşkilatı – DPT (2007) *Dokuzuncu Kalkınma Planı*, TBMM Kararı, Resmi Gazete, 1 Temmuz 2007
- Elson D., ve R. Pearson (1989) *Women’s Employment and Multinationals in Europe*, London: The Macmillan.
- Engels F. (1997) *İngiltere’de Emekçi Sınıfın Durumu*, Çev. Yurdakul Fincancı, İstanbul: Sol.
- Friedan B. (1983) *Kadınlığın Gizemi*, Çev. Tahire Mertoğlu, İstanbul: E Yayınları.
- Gardiner J. ve S. Himmelweit ve M. Mackintosh (1980) “Women’s Domestic Labour” *The Politics of Housework* içinde, Ellen Malos, (eds.), London: Allison & Busby.
- Gürsel, S. ve A. Dinçer ve G. Uysal-Kolaçin, (2009), “Kriz Kadınları Kendi İşini Yaratmaya Zorluyor”, Bahçeşehir Üniversitesi, Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul.
- Henwood, Flis, (1993), “Establishing Gender Perspectives on Information Technology: Problems, Issues and Opportunities”, in ***Gendered by Design? Information Technology and Office Systems***, Green E., Owen J. and Pain D., (eds), Taylor& Francis, London, p. 31- 49.
- Malos E. (1980) *The Politics of Housework*, London: Allison & Busby.
- Marx K. (2000) *Kapital, Birinci Cilt*, Çev. Alaattin Bilgi, İstanbul: Sol.
- Michel A. (1993) *Feminizm*, Çev. Şirin Tekeli, İstanbul: İletişim.

Morton P. (1980) "Women's Work is Never Done", The Politics of Housework içinde, Ellen Malos, (eds.), London: Allison & Busby.

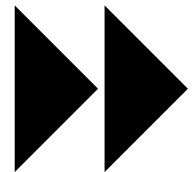
Strober M. H. and Arnold C.L., (1987), *Integrated Circuits/ Segregated Labour: Women in Computer Related Occupations and High Tech Industries*, National Academy Press.

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) Özel ihtisas Komisyon Raporu, (2007) *Türkiye'nin Rekabet Gücü İçin Sanayi Politikası Çerçevesi*, İstanbul.

T.C. Başbakanlık (2007) *Yeni Teşvik ve Aktif İstihdam Paketi*, Ankara.

Wajcman J. (1991) *Feminism Confronts Technology*, Pennsylvania: The Pennsylvania State University.

EKLER



TMMOB'YE KAYITLI MÜHENDİS, MİMAR VE ŞEHİR PLANCISI KADINLARIN EĞİTİM VE ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIKLARI AYRIMCILIK

Prof. Dr. Nurcan Özkaplan, Gazi Üniversitesi, İktisat Bölümü (emekli öğretim üyesi)

Doç. Dr. Asuman Türkün, Yıldız Teknik Üniversitesi, Şehir ve Bölge Planlama Bölümü

21-22 Kasım 2009 tarihleri arasında yapılan TMMOB Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı'na hazırlık olarak Düzenleme Kurulu tarafından farklı illerde çalıştaylar düzenlenmiş ve dört başlıkta atölye çalışmaları yapılmıştır. Atölye başlıkları şunlardır:

- Mühendislik/Mimarlık/Şehir Planlama Eğitiminde Cinsiyetçilik
- Cinsiyetçi İşbölümü/İşyeri Pratikleri
- Kapitalist Krizin Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancılarına Etkisi
- TMMOB'de Kadın Örgütlenmesi

Ayrıca, Düzenleme Kurulu, kadınların bu alanlarda ne tür ayrımcılığa uğradıkları konusunda bir anket çalışması yapılmasına karar vermiş ve seçilen örneklem çerçevesinde şubeler tarafından anket çalışması yürütülmüştür. Hazırlanan anket, eğitim hayatından başlayarak, kadınların meslek hayatlarında ve kayıtlı oldukları meslek odalarındaki deneyimlerini gözler önüne sermeyi hedeflemektedir. Anket, TMMOB'ye bağlı farklı meslek odaları tarafından 10 ilde telefon ya da e-posta yoluyla yapılmıştır. Ankete 2664 kadın cevap vermiştir. Kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının işyerlerindeki konumlarını anket sonuçları bağlamında değerlendirmeden önce, üniversite eğitimi sürecinde mühendislik ve mimarlık fakültelerinin nasıl cinsiyetçi olarak yapıldığına bakmak yararlı olabilir. Üniversite

okuyan kız öğrencilerin toplam öğrenciler içindeki oranının mühendislik-mimarlık fakültelerine göre dağılımı bu konuda fikir vermektedir. Bu konuda Ruhsar Kazak'ın 1995 yılında yaptığı araştırma (TMMOB, EMO dergi, sayı 393) sonuçlarını, ÖSYM'nin 2004/2005 öğretim yılı istatistikleriyle karşılaştırdık.

- Son 10 yılda, mühendislik fakültelerinde okuyan kız öğrencilerin oranı aynı kalırken (%21), mimarlık fakültelerinde okuyan kız öğrencilerin oranı yükselmiştir (%44'den %55'e).
- Mimarlık fakülteleri, Mühendislik-Tasarım fakülteleri ve Kimya-Metalurji fakültelerinin kız öğrencileri oranları 2004/2005 öğretim yılında diğer fakültele göre daha yüksektir (sırasıyla %55 , %45 ve %36). Bu veri, mimarlık, tasarım ve kimya mühendisliği alanlarının erkek işleri olmaktan çıkmaya başladığı tespitiyle uyumludur.
- Kız öğrencilerin en az temsiliyete sahip olduğu fakülteler, %12 oranları ile Makine, Maden ve Elektrik-Elektronik fakülteleridir. Bu fakülteleri %16 ile İnşaat Fakültesi takip etmektedir. Bu alanlar tamamen erkek işleri olarak kabul edilen işleri kapsamaktadır.
- Mühendislik ve Mimarlık Fakülteleri birlikte ele alındığında, toplam öğrencilerin ancak beşte biri kadındır.

Akademisyenler arasında cinsiyetçi ayrışmaya bakıldığında da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Mimarlık-Mühendislik Fakültelerindeki öğretim üyelerinin cinsiyete göre dağılımı da, hangi alanların kadınlara açık, hangilerinin kapalı olduğu konusundaki bildiklerimizi doğrulamaktadır.

- Mühendislik-Tasarım fakültelerindeki kadın öğretim üyeleri oranı %60 iken, bu oran Mimarlık Fakültelerinde %56 ve Kimya-Metalurji fakültelerinde %50 dir.
- En düşük oranlar, Makine (%13), Maden (%21), Elektrik-Elektronik (%25) ve İnşaat (%30) fakültelerindedir.

Bu noktada feminist literatürde "cam tavanlar" olarak tanımlanan engellerden ve erkek direncinden bahsetmek gerekir. Yukarıda verilen akademideki kadın çalışma oranları sadece asistan ve öğretim görevlileri için geçerlidir. Profesör kadınların oranı görece olarak çok

daha düşüktür. Örneğin, kadın oranlarının görece yüksek olduğu Mimarlık ve Kimya fakültelerinde bile Profesör kadın öğretim üyelerinin oranları sadece %40'dır. En düşük oran %13 ile Eril bir alan olan Makine Fakültelerindedir. Dolayısıyla, akademide kadın oranlarının yüksekliği tek başına önemli olmamaktadır. Akademik kariyer merdivenlerinin en üst basamaklarında erkeklerin ağırlıklı olarak yer alması, diğer işyerlerinde olduğu gibi, akademide de erkek dayanışması, kulis faaliyetleri ve dışlama mekanizmaları yoluyla görünmeyen engellerin varlığına işaret etmektedir.

Anket sonuçlarının değerlendirilmesi

Ankete katılan iller ve meslek odaları aşağıdaki tablolarda verilmektedir (Tablo 1 ve Tablo 2). Tablo 2'de görüldüğü bazı odalardan gelen yanıt sayısı oldukça düşük görünmektedir; anket dökümleri yapılırken bazı odaların bilgilerinin ulaşmaması böyle bir sonuca yol açmıştır. Bu nedenle bazı odalar yeterince temsil edilememiştir.

Tablo 1: Ankete katılan iller

Ankete katılan iller	Sayı	%	Geçerli %
Adana	89	3,3	3,3
Ankara	731	27,4	27,5
Bursa	14	0,5	0,5
Diyarbakır	50	1,9	1,9
Eskişehir	9	0,3	0,3
İçel	27	1,0	1,0
İstanbul	1228	46,1	46,1
İzmir	452	17,0	17,0
Kars	1	0,0	0,0
Samsun	61	2,3	2,3
TOPLAM	2662	99,9	100,0
Geçersiz	2	0,1	
n	2664	100,0	

Tablo 2: Ankete Katılan Odalar

Ankete Katılan Odalar	Sayı	%
HARİTA VE KADASTRO MÜHENDİSLERİ ODASI	132	5,0
İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI	3	0,1
JEOFİZİK MÜHENDİSLERİ ODASI	74	2,8
JEOLJİ MÜHENDİSLERİ ODASI	4	0,2
KİMYA MÜHENDİSLERİ ODASI	122	4,6
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI	1	0,0
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI	356	13,4
MİMARLAR ODASI	738	27,7
ORMAN MÜHENDİSLERİ ODASI	5	0,2
ŞEHİR PLANCILAR ODASI	4	0,2
ZİRAAT MÜHENDİSLERİ ODASI	228	8,6
ÇEVRE MÜHENDİSLERİ ODASI	67	2,5
FİZİK MÜHENDİSLERİ ODASI	1	0,0
TEKSTİL MÜHENDİSLERİ ODASI	62	2,3
PEYZAJ MİMARLAR ODASI	1	0,0
GIDA MÜHENDİSLERİ ODASI	352	13,2
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI	511	19,2
TOPLAM	2661	100,0

1. Ankete Katılan Kadınların Demografik Özellikleri

Ankete katılanların demografik özellikleri incelendiğinde, katılan kadınların %67,2'sinin 25-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir (Tablo 3). Katılanların yaş ortalaması 33,9'dur. Kadınların %48,1'ı, evli, %46,1'i de bekar (Tablo 4). Evli olan kadınları %55'i 1-10 yıldır evliyken, 25 yıldan fazla süredir evli olanların oranı %6,9'dur (Tablo 5).

Tablo 3: Yaş grupları

Yaş grupları	Sayı	%
19-24 yaş	252	9,5
25-40 yaş	1789	67,2
41-64 yaş	586	22,0
65 yaş ve üstü	10	,4
Cevap yok	27	1,0
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 4: Medeni durum

Medeni durum	Sayı	%
Evli	1281	48,1
Birlikte yaşıyor	10	,4
Bekar	1229	46,1
Dul-Boşanmış	116	4,4
Cevap yok	28	1,1
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 5: Evlilik süresi

Evlilik süresi	Sayı	%	%
1-10 yıl	704	26,4	55,0
11-25 yıl	328	12,3	25,6
25+ yıl	89	3,3	6,9
Cevap yok	160	6,0	12,5
TOPLAM	1281	48,1	100,0

Ankete cevap veren çocuk sahibi kadınların %56,3'ünün 1 çocuğu, %31'inin iki çocuğu bulunmaktadır (Tablo 6). Ortalama çocuk sayısı 1,39'dur.

Tablo 6: Çocuk sayısı

Çocuk sayısı	Sayı	%
1	528	56,3
2	291	31,0
3	20	2,1
Cevap yok	99	10,6
TOPLAM	938	100,0

Evli kadınların eşlerinin öğrenim durumlarına bakıldığında %71,5'inin üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Eşlerin mesleklerinde ağırlıklı mühendislik alanı öne çıkmaktadır (Tablo 7 ve Tablo 8).

Tablo 7: Eşin öğrenim durumu

Eşin öğrenim durumu	Sayı	%
İlk öğrenim	2	0,2
Orta öğrenim	3	0,2
Lise	66	5,2
Yüksek Okul	55	4,3
Üniversite	916	71,5
Yüksek lisans-Doktora	222	17,3
Cevap yok	17	1,3
TOPLAM	1281	100,0

Tablo 8: Eşin mesleği/yaptığı iş

Eşin mesleği/yaptığı iş	Sayı	%
Mühendis	654	51,1
Mimar	95	7,4
Şehir Plancısı	7	0,5
Eğitimci	69	5,4
Doktor/eczacı/veteriner	53	4,1
Hukukçu	14	1,1
Finans	83	6,5
Sanatçı	11	0,9
Spor	1	0,1
Arkeolog	3	0,2
Asker	18	1,4
Sanayi/üretim	5	0,4
Tekniker/hizmet sektörü	91	7,1
Yönetici/danışman	44	3,4
Ticaret/esnaf	22	1,7
Çiftçi	1	0,1
Gazeteci/reklamcı	11	0,9
Diğer	69	5,4
Cevap yok	30	2,3
TOPLAM	1281	100,0

2. Ankete Katılan Kadınların Eğitim Yaşamları ve Mesleği

Şeçme Nedenleri

Ankete katılan kadınların mezun oldukları üniversitelerin yer aldığı iller Tablo 9’da gösterilmektedir. Bu kadınların çoğunluğunun İstanbul, Ankara ve İzmir gibi metropol illerden birinde üniversite eğitimi aldığı anlaşılmaktadır; kadınların üçte biri İstanbul’da bir üniversiteyi bitirmiş durumdadır (Tablo 10).

Tablo 9: Üniversitenin bulunduğu il

Üniversitenin bulunduğu il	Sayı	%
Adana	85	3,2
Afyon	2	0,1
Ankara	395	14,8
Antalya	14	0,5
Aydın	10	0,4
Balıkesir	12	0,5
Bolu	1	0,0
Bursa	70	2,6
Çanakkale	13	0,5
Denizli	36	1,4
Diyarbakır	30	1,1
Düzce	1	0,0
Edirne	104	3,9
Elazığ	41	1,5
Erzurum	42	1,6
Eskişehir	53	2,0
Gaziantep	20	0,8
Hatay	9	0,3
Isparta	32	1,2
İstanbul	839	31,5
İzmir	336	12,6
Kahramanmaraş	5	0,2
Karabük	2	0,1
Kars	1	0,0
Kayseri	18	0,7
Kırıkkale	12	0,5
Kocaeli	37	1,4
Konya	53	2,0
Kütahya	13	0,5

Malatya	17	0,6
Manisa	28	1,1
Mersin	23	0,9
Niğde	10	0,4
Sakarya	23	0,9
Samsun	52	2,0
Sivas	17	0,6
Şanlıurfa	13	0,5
Tokat	11	0,4
Trabzon	71	2,7
Uşak	1	0,0
Van	6	0,2
Zonguldak	7	0,3
Kıbrıs	19	0,7
Yurt dışı	39	1,5
Cevap yok	41	1,5
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 10: Üniversitenin bulunduğu il (metropol iller ve diğerleri)

Üniversitenin bulunduğu il	Sayı	%
İstanbul	839	31,5
Ankara	395	14,8
İzmir	336	12,6
Diğerleri	1053	39,5
Cevap yok	41	1,5
TOPLAM	2664	100,0

Ankete cevap veren TMMOB'li kadınların %60,1 Mühendislik Fakültesi, %26,7'si Mimarlık Fakültesi mezunudur. Mezun olunan bölümler incelendiğinde %27,1 ile Mimarlık Bölümü birinci, %15,6 ile Elektrik-Elektronik Mühendisliği Bölümü ikinci ve %13,8 ile Gıda Mühendisliği/Teknolojisi üçüncü sıradadır. Bazı bölümlerin çok az temsil edilmesinin nedeni daha önce de belirttiğimiz gibi, anket sırasındaki bazı teknik aksaklıklardan kaynaklanmaktadır. Örneğin ankete yanıt veren kadınlar arasında şehir bölge planlama, inşaat, su ürünleri orman, peyzaj, biyo mühendislik gibi alanlardan gelenler hemen hiç yoktur (Tablo 12).

Tablo11: Mezun olunan fakülte

Mezun olunan fakülte	Sayı	%
Eğitim Fakültesi	5	0,2
Mühendislik Fakültesi	1600	60,1
Mimarlık Fakültesi	711	26,7
Ziraat Fakültesi	219	8,2
Cevap yok	129	4,8
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 12: Mezun olunan bölüm

Mezun olunan bölüm	Sayı	%
Kimya Mühendisliği	112	4,2
Elektrik-Elektronik Mühendisliği	415	15,6
Harita Mühendisliği/Jeodezi	128	4,8
Çevre Mühendisliği	67	2,5
Bilgisayar Mühendisliği	40	1,5
Endüstri Mühendisliği	66	2,5
Şehir Bölge Planlama	4	0,2
İnşaat Mühendisliği	4	0,2
Jeoloji, Jeofizik Mühendisliği	65	2,4
Makine Mühendisliği	269	10,1
Mimarlık	721	27,1
Su Ürünleri Mühendisliği	4	0,2
Tekstil Mühendisliği	56	2,1
Orman Mühendisliği	5	0,2
İşletme Mühendisliği	1	0,0
Biyo Mühendislik	1	0,0
Biyomedikal Mühendislik	2	0,1
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği	31	1,2
Zooteknik	19	0,7
Tarım ekonomisi/teknolojisi/ hayvansal üretim	109	4,1
Gıda Mühendisliği/Teknolojisi	367	13,8
Peyzaj Mimarlığı/bitkisel üretim	1	0,0
Uzay Mühendisliği	2	0,1
Ziraat Mühendisliği	5	0,2
Diğer	3	0,1
Cevap yok	167	6,3
TOPLAM	2664	100,0

Kadınların meslek seçimlerinde belirleyici olan faktörlerin bilinmesi de önemlidir. Kadınların yarısından fazlası kendi istekleri ve mesleğe duydukları ilgi nedeniyle bu meslekte yer almaktadır. Ancak yakın çevrenin teşvik etmesi de önemli bir faktördür (%16,6); ayrıca puanı ancak bu bölüme yettiği için mesleği seçenlerin oranı %15,1'dir (Tablo 13).

Tablo 13: Mesleği seçiş nedeni

Mesleği seçiş nedeni	Sayı	%
Duyduğum ilgi	1416	53,2
Toplumdaki saygın yeri	195	7,3
Gelir düzeyinin yüksek/iş olanağı fazla	60	2,3
Puanım ancak bu bölüme girmeye yettiği için	402	15,1
Aile/hoca/çevrenin teşvik etmesi	442	16,6
Yanlış tercih/hata	9	0,3
Tesadüf/bilinçsizlik	43	1,6
Kadınlara uygun	2	0,1
Erkek işi kabulüne tepki	3	0,1
Üniversitenin yeri uygun/üniversite iyi	4	0,2
Diğer	17	0,6
Cevap yok	71	2,7
TOPLAM	2664	100,0

3. Eğitim sürecinde yaşanan ayrımcılık

Kadınlar çok farkında olmasalar da eğitimleri süresince çeşitli biçimlerde ayrımcılığa uğramaktadır. Özellikle mühendislik gibi eril alanlarda bu ayrımcılık pratikleri daha belirgin hale gelmektedir. Ayrımcılık deneyimlerini saptayabilmek için çeşitli sorular yöneltilmiştir. Örneğin sınıftaki kız öğrenci sayıları toplumdaki kadın işi/erkek işi algılamaları hakkında fikir verebilir. Ankete cevap verenlerin yarısından fazlası sınıfta kız öğrenci sayısının az olmadığını ifade etmişlerdir; bu oranın yükselmesinde mimarlık, gıda gibi daha çok kadınların tercih ettiği bölümlerde okuyanların yüzdelerinin yüksek olması etkili olmuştur (Tablo 14). Sınıfta daha az sayıda kız öğrenci olduğunu söyleyenlerin büyük bir bölümü (%74,2) bu durumun kendilerini hiç etkilemediğini ifade etmişlerdir (Tablo 15).

Tablo 14: Sınıftaki kız öğrenci sayısı az mıydı?

Sınıftaki kız öğrenci sayısı az mıydı?	Sayı	%
Evet	1136	42,6
Hayır	1528	57,4
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 15: Azsa, bu sizi nasıl etkiledi?

Azsa, bu sizi nasıl etkiledi?	Sayı	%
Sosyalleşme sorunu	95	8,3%
Meslekle aidiyet ilişkisi geliştirememesi problemi	54	4,7%
Hiç etkilemedi	851	74,2%
Erkeklik hallerinden rahatsızlık duymak	63	5,5%
Daha çok çalışmak zorunluluğu	1	0,1%
Mesleği yapabileceğini kabul ettirme zorluğu	3	0,3%
Erkek gibi davranma	5	0,4%
Derslerde sıkıntı yaşama/moral bozukluğu	6	0,5%
Olumlu etki/ayrıcılık hissetme	7	0,6%
Diğer	2	0,2%
Cevap yok	60	5,2%
TOPLAM	1147	100,0%

Ancak Tablo 16 ve Tablo 17'deki sonuçlar eğitim sırasında yaşanan cinsiyetçi ayrımcılık konusunda ipuçları sağlamaktadır. Kadınların %73,5'i hiç ayrımcılığa uğramadığını ifade etmektedir. Bu şaşırtıcı sonuç, kız öğrenci sayısının az olduğu sınıflarda öğrenim görenlerin "hiç sorun yok" demesine çok benzemektedir. Bu durum, toplumdaki kadın erkek rollerinin ne kadar doğal ve değişmez kabul edildiğini göstermesi açısından önemlidir.

Tablo 16: Eğitimde ayrımcılık

Eğitimde ayrımcılık	Sayı	%
Evet olumlu	146	5,5
Evet olumsuz	493	18,5
Hayır	1958	73,5
Cevap yok	67	2,5
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 16'da %20'ye yakın oranda kadın ayrımcılığa uğradığını açıkça ifade etmiştir; ayrımcılığa uğradığını ifade eden kadınların hangi

konuları öne çıkardığına baktığımızda, kadınların bu mesleğe uygun olmadığı düşünülmesi (%15,2), arazi çalışmalarında/dışardaki işlerde erkeklerin tercih edilmesi (%11,1), erkekleri daha fazla önemseme/ daha iyi not verme (%8,9) gibi tamamen cinsiyetçi işbölümüne dayalı ayrımcılıklar ön plana çıkmaktadır. Ancak kadın olduğu için destek ve saygı gördüğünü düşünen kadınlar olduğu gibi arazi çalışmalarından muaf olmayı pozitif ayrıcalık olarak algılayan kadınlar da bulunmaktadır.

Tablo 17: Eğitimde ayrımcılık pratikleri

Eğitimde ayrımcılık pratikleri	Sayı	%
İşe alınmada/stajda erkeklerin tercih edilmesi	42	6,6
Kadınlık durumu dışında farklı ayrımcılıklar	46	7,2
Günlük yaşamda karşılaşılan zorluklar	7	1,1
Kadınların bu mesleğe uygun olmadığı düşünülmesi	97	15,2
Arazi çalışmalarında/dışardaki işlerde erkeklerin tercih edilmesi	71	11,1
Kıyafet nedeniyle eleştirilmek	16	2,5
Erkekleri daha fazla önemseme/ daha iyi not verme	57	8,9
Destek/saygı görmek	50	7,8
Hem destek hem engel olunması	5	0,8
Daha az ücret/daha zor mesleki ilerleme	23	3,6
Kadın idareciye tahammülsüzlük/ sözünü dinletmede zorluk	7	1,1
Erkeklerin/erkek hocaların tacizi	4	0,6
Çalışma koşullarının zorluğu/ kadınların yaşamıyla uyumsuzluk	8	1,3
Diğer	38	5,9
Cevap yok	168	26,3
TOPLAM	639	100,0

Ankete katılan kadınların toplamı içinde mesleki eğitimleri sırasında olumsuz ayrımcılığa uğradıklarını söyleyenler %20'ye yakın bir orana sahiptir. Mezun olunan bölümlere göre ayrımcılık pratikleri karşılaştırıldığında, bu ortalama değer in üstünde yer alan ve en fazla ayrımcılığın gözleendiği bölümler, sırasıyla Ziraat, Jeoloji ve Makine'dir (Tablo 18). Ancak Ziraat Fakültesi mezunlarından sadece 4 kişi ankete cevap verdiğinden bu fakülteyle ilgili yorumun güvenilirliği yoktur.

Tablo 18: Mezun olunan bölüm ve ayrımcılık ilişkisi

Mezun olduğu bölüm	Mesleki eğitiminiz sırasında olumlu ya da olumsuz anlamda ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz oldu mu?				
	TOPLAM	Evet olumlu	Evet olumsuz	Hayır	Cevap yok
TOPLAM	2664	146	493	1958	67
Satır %	100,0	5,5	18,5	73,5	2,5
Sütun %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kimya Mühendisliği	112	5	21	82	4
Satır %	100,0	4,5	18,8	73,2	3,6
Sütun %	4,2	3,4	4,3	4,2	6,0
Elektrik-Elektronik Mühendisliği	415	26	93	291	5
Satır %	100,0	6,3	22,4	70,1	1,2
Sütun %	15,6	17,8	18,9	14,9	7,5
Harita Mühendisliği/Jeodezi	128	2	21	105	0
Satır %	100,0	1,6	16,4	82,0	0,0
Sütun %	4,8	1,4	4,3	5,4	0,0
Çevre Mühendisliği	67	0	11	55	1
Satır %	100,0	0,0	16,4	82,1	1,5
Sütun %	2,5	0,0	2,2	2,8	1,5
Bilgisayar Mühendisliği	40	1	7	31	1
Satır %	100,0	2,5	17,5	77,5	2,5
Sütun %	1,5	0,7	1,4	1,6	1,5
Endüstri Mühendisliği	66	6	9	43	8
Satır %	100,0	9,1	13,6	65,2	12,1
Sütun %	2,5	4,1	1,8	2,2	11,9
Şehir Bölge Planlama	4	0	0	4	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,2	0,0	0,0	0,2	0,0
İnşaat Mühendisliği	4	1	1	2	0
Satır %	100,0	25,0	25,0	50,0	0,0
Sütun %	0,2	0,7	0,2	0,1	0,0
Jeoloji, Jeofizik Mühendisliği	65	1	27	36	1
Satır %	100,0	1,5	41,5	55,4	1,5
Sütun %	2,4	0,7	5,5	1,8	1,5
Makine Mühendisliği	269	31	82	141	15
Satır %	100,0	11,5	30,5	52,4	5,6
Sütun %	10,1	21,2	16,6	7,2	22,4
Mimarlık	721	35	105	580	1
Satır %	100,0	4,9	14,6	80,4	0,1

Sütun %	27,1	24,0	21,3	29,6	1,5
Su Ürünleri Mühendisliği	4	0	1	3	0
Satır %	100,0	0,0	25,0	75,0	0,0
Sütun %	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0
Tekstil Mühendisliği	56	5	4	47	0
Satır %	100,0	8,9	7,1	83,9	0,0
Sütun %	2,1	3,4	0,8	2,4	0,0
Orman Mühendisliği	5	0	0	5	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,2	0,0	0,0	0,3	0,0
İşletme Mühendisliği	1	0	0	1	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Biyo Mühendislik	1	0	0	1	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Biyomedikal Mühendislik	2	0	0	2	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği	31	1	3	27	0
Satır %	100,0	3,2	9,7	87,1	0,0
Sütun %	1,2	0,7	0,6	1,4	0,0
Zooteknik	19	1	6	12	0
Satır %	100,0	5,3	31,6	63,2	0,0
Sütun %	0,7	0,7	1,2	0,6	0,0
Tarım ekonomisi/ teknolojisi/ hayvansal üretim	109	4	18	83	4
Satır %	100,0	3,7	16,5	76,1	3,7
Sütun %	4,1	2,7	3,7	4,2	6,0
Gıda Mühendisliği/Teknolojisi	367	13	51	294	9
Satır %	100,0	3,5	13,9	80,1	2,5
Sütun %	13,8	8,9	10,3	15,0	13,4
Peyzaj Mimarlığı/bitkisel üretim	1	0	0	1	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
Uzay Mühendisliği	2	0	0	2	0
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Sütun %	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0
Ziraat Mühendisliği	5	0	2	3	0
Satır %	100,0	0,0	40,0	60,0	0,0

Sütun %	0,2	0,0	0,4	0,2	0,0
Diğer	3	1	0	2	0
Satır %	100,0	33,3	0,0	66,7	0,0
Sütun %	0,1	0,7	0,0	0,1	0,0
Cevap yok	167	13	31	105	18
Satır %	100,0	7,8	18,6	62,9	10,8
Sütun %	6,3	8,9	6,3	5,4	26,9

4. Kadınların iş hayatı deneyimleri

Ankete katılan kadınların çoğunluğu meslekleri ile ilgili işlerde çalışmaktadırlar. Ancak kadınların üçte bire yakını şu anda mesleklerini icra etmemektedir (Tablo 19). Şu anda çalışmayan kadınların %68,1'i daha önce meslek alanlarında çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 20). Daha önce neden hiç çalışmadıkları ya da işten ayrıldıkları sorulduğunda, iş bulamama (%17), çalışma koşullarının kötü/ ücretin düşük olması (%14,3), başka bir alana geçme/ akademik çalışma (%11,2), evlilik, çocuk gibi ailevi ya da kişisel nedenler (%10,9) ve işten çıkarılma/ işyerinin kapanması (%10,1) öne çıkmaktadır. Dolayısıyla, çalışmama ya da işten ayrılmanın en önemli nedenleri kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının kadın oldukları için iş bulmakta zorlanması veya açık olan işlerin "kötü" işler (düşük ücret, kötü çalışma koşulları) olmasıdır. Bunun yanı sıra evlenme ve çocuk bakımı gibi geleneksel kadın rollerine uygun sorumlulukların çalışma kararı üzerindeki ağırlığı yadsınamaz. Ayrıca akademik çalışmaya yöneldiği için çalışmayanların oranı da dikkat çekicidir; bu durum öğretmenlik, akademik kariyer gibi alanların giderek kadınlar için daha cazip çalışma alanları haline geldiğini göstermektedir. Zira genel olarak eğitim alanı son 30 yılda erkeklerin düşük prestij ve düşük gelir nedeniyle terkettiği alanlardır; kadınlar ancak erkeklerin terkettiği alanlarda daha kolay iş bulma şansına sahip olabilmektedir (Tablo 21).

Tablo 19: Şu anda mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte mi çalışıyorsunuz?

Şu anda mesleğinizi icra ediyor musunuz?	Sayı	%
Evet	1945	73,0
Hayır	693	26,0
Cevap yok	26	1,0
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 20: Daha önce mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte çalıştınız mı?

Daha önce mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte çalıştınız mı?	Sayı	%
Evet	472	68,1
Hayır	200	28,9
Cevap yok	21	3,0
TOPLAM	693	100,0

Tablo 21: İşten ayrılma/çalışmama nedenleri

İşten ayrılma/çalışmama nedenleri	Sayı	%
Evlilik, çocuk gibi ailevi ya da kişisel nedenler	73	10,9
İşten çıkarılma/ işyerinin kapanması	68	10,1
İş bulamama	114	17,0
Emeklilik	58	8,6
Çalışma koşullarının kötü/ ücretin düşük olması	96	14,3
Ayrımcılık/ erkeklerin tercih edilmesi	8	1,2
Başka bir alana geçme/ akademik çalışma	75	11,2
Daha rahat/ iyi ücretli bir iş tercihi/ kendi işyerini açma	17	2,5
Cinsel taciz/ istismar	5	,7
Yapılan işten tatminsizlik	33	4,9
Diğer	22	3,3
Cevap yok	103	15,3
TOPLAM	672	100,0

Hiç iş deneyimi olmayan kadınlara baktığımızda yukarıdaki eğilimleri destekleyen bulgulara elde edilmektedir. Çalışmayanların oranının en yüksek olduğu bölümler endüstri mühendisliği, jeoloji mühendisliği ve tarım ekonomisi/ teknoloji/ hayvansal üretimdir; bu alanların daha eril alanlar olduğu düşünüldüğünde, kadınların iş bulmakta neden zorluk çektiği nlaşılr. Nitekim çalışmayanların oranının en düşük olduğu meslek alanları ise mimarlık ve tekstil gibi kadın işi olarak kabul gören alanlardır (Tablo 22).

Tablo 22: Mezun olunan bölüm ve çalışma deneyimi ilişkisi

Mezun olduğu bölüm	Daha önce mesleğinizi icra edebileceğiniz bir işte çalıştınız mı?			
	TOPLAM	Evet	Hayır	Cevap yok
TOPLAM	693	472	200	21
Satır %	100,0	68,1	28,9	3,0
Kolon %	100,0	100,0	100,0	100,0
Kimya Mühendisliği	55	33	22	0
Satır %	100,0	60,0	40,0	0,0
Kolon %	7,9	7,0	11,0	0,0
Elektrik-Elektronik Mühendisliği	99	61	31	7
Satır %	100,0	61,6	31,3	7,1
Kolon %	14,3	12,9	15,5	33,3
Harita Mühendisliği/ Jeodezi	23	16	5	2
Satır %	100,0	69,6	21,7	8,7
Kolon %	3,3	3,4	2,5	9,5
Çevre Mühendisliği	19	11	6	2
Satır %	100,0	57,9	31,6	10,5
Kolon %	2,7	2,3	3,0	9,5
Endüstri Mühendisliği	18	8	10	0
Satır %	100,0	44,4	55,6	0,0
Kolon %	2,6	1,7	5,0	0,0
Jeoloji, Jeofizik Mühendisliği	23	13	10	0
Satır %	100,0	56,5	43,5	0,0
Kolon %	3,3	2,8	5,0	0,0
Makine Mühendisliği	60	47	10	3
Satır %	100,0	78,3	16,7	5,0
Kolon %	8,7	10,0	5,0	14,3
Mimarlık	157	141	16	0
Satır %	100,0	89,8	10,2	0,0
Kolon %	22,7	29,9	8,0	0,0
Tekstil Mühendisliği	17	15	2	0
Satır %	100,0	88,2	11,8	0,0
Kolon %	2,5	3,2	1,0	0,0
Tarım ekonomisi/ teknolojisi/ hayvansal üretim	39	21	17	1
Satır %	100,0	53,8	43,6	2,6

Kolon %	5,6	4,4	8,5	4,8
Gıda Mühendisliği/Teknolojisi	110	66	41	3
Satır %	100,0	60,0	37,3	2,7
Kolon %	15,9	14,0	20,5	14,3

Farklı yaş grupları kendi içinde değerlendirildiğinde (sütun yüzdeleri) 19-24 yaş aralığındaki genç kadınların %31,9'u iş bulamadığı için çalışmamaktadır; bu durum gençler arasında işsizlik oranlarının yüksekliğini yansıtmaktadır. Bunun dışında bu yaş grubundaki kadınların %18,1'i ise başka bir alana geçme/akademik çalışma nedeniyle meslekle ilgili işlerinden ayrılmışlardır; bu veri de kadınların kendi alanlarında iş bulma zorluklarını göstermektedir.

25-40 yaş aralığında olanların sorunları daha farklıdır; kadınların %19,3'ü çalışma koşullarının kötü olması ve ücretin düşüklüğü nedeniyle, %17,1'i ise iş bulamama nedeniyle çalışmadığını/işi bıraktığını ifade etmiştir. Bu yaş grubunda evlilik, çocuk gibi ailevi/kişisel nedenlerle işten ayrılma da söz konusudur.

41-64 yaş aralığında emeklilik ön plana çıkmakta, bunun dışında yine işten çıkarılma ve iş bulamama nedenleri öne çıkmaktadır. Doğal olarak 65 yaş ve üstünde emeklilik tek neden olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak iş bulamama ve düşük ücret her yaştan kadının ortak çalışmama nedeni olarak gözükmemektedir (Tablo 23).

Tablo 23: Çalışmama/işten ayrılma nedenlerinin yaş gruplarına göre dağılımı

Çalışmama/ işten ayrılma nedeni	Yaş grupları					Cevap yok
	TOPLAM	19-24 yaş	25-40 yaş	41-64 yaş	65 yaş ve üstü	
TOPLAM	672	94	404	162	6	6
Satır %	100,0	14,0	60,1	24,1	0,9	0,9
Sütun %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Evlilik, çocuk gibi ailevi/ kişisel nedenler	73	1	53	19	0	0
Satır %	100,0	1,4	72,6	26,0	0,0	0,0
Sütun %	10,9	1,1	13,1	11,7	0,0	0,0
İşten çıkarılma/ işyerinin kapanması	68	10	40	18	0	0
Satır %	100,0	14,7	58,8	26,5	0,0	0,0
Sütun %	10,1	10,6	9,9	11,1	0,0	0,0
İş bulamama	114	30	69	15	0	0

Satır %	100,0	26,3	60,5	13,2	0,0	0,0
Sütun %	17,0	31,9	17,1	9,3	0,0	0,0
Emeklilik	58	0	1	51	6	0
Satır %	100,0	0,0	1,7	87,9	10,3	0,0
Sütun %	8,6	0,0	0,2	31,5	100,0	0,0
Çalışma koşullarının kötü/ ücretin düşük olması	96	10	78	5	0	3
Satır %	100,0	10,4	81,3	5,2	0,0	3,1
Sütun %	14,3	10,6	19,3	3,1	0,0	50,0
Ayrımcılık/erkekler in tercih edilmesi	8	1	5	2	0	0
Satır %	100,0	12,5	62,5	25,0	0,0	0,0
Sütun %	1,2	1,1	1,2	1,2	0,0	0,0
Başka bir alana geçme/ akademik çalışma	75	17	47	11	0	0
Satır %	100,0	22,7	62,7	14,7	0,0	0,0
Sütun %	11,2	18,1	11,6	6,8	0,0	0,0
Daha rahat/iyi ücretli bir iş tercihi/ kendi işyerini açma	17	1	14	2	0	0
Satır %	100,0	5,9	82,4	11,8	0,0	0,0
Sütun %	2,5	1,1	3,5	1,2	0,0	0,0
Cinsel taciz/istismar	5	0	4	1	0	0
Satır %	100,0	0,0	80,0	20,0	0,0	0,0
Sütun %	0,7	0,0	1,0	0,6	0,0	0,0
Yapılan işten tatminsizlik	33	4	25	4	0	0
Satır %	100,0	12,1	75,8	12,1	0,0	0,0
Sütun %	4,9	4,3	6,2	2,5	0,0	0,0
Diğer	22	4	11	7	0	0
Satır %	100,0	18,2	50,0	31,8	0,0	0,0
Sütun %	3,3	4,3	2,7	4,3	0,0	0,0
Cevap yok	103	16	57	27	0	3
Satır %	100,0	15,5	55,3	26,2	0,0	2,9
Sütun %	15,3	17,0	14,1	16,7	0,0	50,0

5. Mevcut işteki gelir, statü ve ayrımcılık ilişkisi

Kadınların %70'e yakını 1-5 yıldır şu anki işlerinde çalışmaktadır (Tablo 24). İşyerlerinde hangi alanda çalıştıkları da kadınların çalışma koşulları konusunda fikir vermektedir; kadınların %60'a yakını proje/ tasarım/ planlama/ araştırma/ denetim gibi üretim dışı hizmet alanlarında ve büro işlerinde çalışmaktadır. Üretim ve arazi/şantiye işlerinde çalışan kadınların oranı %20'den azdır (Tablo 25).

Tablo 24: Şu anki iş yerinde çalışma süresi

Şu anki iş yerinde çalışma süresi	Sayı	%
1-5 yıl	1342	69,0
6-10 yıl	251	12,9
11-15 yıl	135	6,9
16-20 yıl	85	4,4
21-25 yıl	52	2,7
25+ yıl	25	1,3
Cevap yok	55	2,8
TOPLAM	1945	100,0

Tablo 25: İşyerinde uzmanlaşma

İşyerinde çalışılan bölüm	Sayı	%
Proje/ Tasarım/ Planlama/ Araştırma/ Denetim	1111	57,1
Pazarlama/ Satış	115	5,9
İmalat	165	8,5
Satın alma	29	1,5
Şantiyeler-Saha	186	9,6
Akademik çalışma/ eğitim/ danışmanlık	99	5,1
Hepsi	8	0,4
Kendi işyeri	33	1,7
Yöneticilik/ Koordinasyon	67	3,4
Diğer	32	1,6
Cevap yok	100	5,1
TOPLAM	1945	100,0

Çalışan kadınların %80'e yakını sigortalıdır (Tablo 26). Kadınların sadece %25'inin işyerlerinde iş arkadaşlarının yarısından fazlası kadındır.

Kadınların %38'i ağırlıklı olarak erkeklerin çalıştığı işyerlerinde çalışmaktadırlar (Tablo 27).

Tablo 26: Sigortalık durumu

Sigortalı mı çalışıyorsunuz?	Sayı	%
Evet	1509	77,6
Hayır	345	17,7
Cevap yok	91	4,7
TOPLAM	1945	100,0

Tablo 27: İşyerinde kadın çalışanların oranı

Kadın çalışanların oranı	Sayı	%
% 1-10	402	20,7
% 10-25	336	17,3
% 25-50	622	32,0
% 51 ve üzeri	490	25,2
Cevap yok	95	4,9
TOPLAM	1945	100,0

Kadınların çoğunluğu ücretli çalışan konumdadır (%67,7). İşveren ve müdür konumunda olan kadınların oranı ise %20 civarındadır; bu veriler kadınların yönetici ve işveren olarak marjinal konumda olduklarını göstermektedir (Tablo 28).

Tablo 28: İşyerindeki statü

İşyerindeki statü	Sayı	%
Kendi işim	155	8,0
Genel Müdür	7	0,4
Müdür	247	12,7
Müdür Yardımcısı	30	1,5
Şef	143	7,4
Ücretli çalışan	1317	67,7
Cevap yok	46	2,4
TOPLAM	1945	100,0

Kadınların yaklaşık yarısı (%46,5), eşdeğer iş yapan erkeklerle ücret farkı olmadığını söylemektedir; üçte bir oranındaki kadın ise ücret farkı olup olmadığını bilmemektedir; erkeklerin daha yüksek ücret aldığını söyleyen kadınların oranı %6'ya yakındır.

Bu bilgiyi işyerindeki satüye göre değerlendirdiğimizde farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Genel olarak kadınların erkeklerle aralarında ücret farkı olmadığını ifade etmelerine rağmen bu konuda bilgi sahibi olmama durumu da söz konusudur. Özellikle üst düzey yönetici kadınların kadın/erkek ücret farklılığı konusundaki bilgisizlikleri daha çarpıcıdır. Bu durumda gerçekten ücret farklılığı olup olmadığını tespit etmek imkansızdır (Tablo 29).

Tablo 29: İşyerindeki konum ve eşdeğer iş yapan erkeklerle karşılaştırıldığında ücret

İşyerindeki konum	İş yerinizde sizinle eşdeğer iş yapan erkek meslektaşlarınızla ücretinizi karşılaştırdığınızda					
	TOPLAM	Ücretimiz aynı	Onunki yüksek	Benimki yüksek	Bilmiyorum	Cevap yok
TOPLAM	1945	905	195	113	565	167
Satır %	100,0	46,5	10,0	5,8	29,0	8,6
Kolon %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kendi işim	155	39	7	9	25	75
Satır %	100,0	25,2	4,5	5,8	16,1	48,4
Kolon %	8,0	4,3	3,6	8,0	4,4	44,9
Genel Müdür	7	1	0	0	4	2
Satır %	100,0	14,3	0,0	0,0	57,1	28,6
Kolon %	0,4	0,1	0,0	0,0	0,7	1,2
Müdür	247	82	21	19	86	39
Satır %	100,0	33,2	8,5	7,7	34,8	15,8
Kolon %	12,7	9,1	10,8	16,8	15,2	23,4
Müdür Yard.	30	15	3	2	9	1
Satır %	100,0	50,0	10,0	6,7	30,0	3,3
Kolon %	1,5	1,7	1,5	1,8	1,6	0,6
Şef	143	74	17	11	37	4
Satır %	100,0	51,7	11,9	7,7	25,9	2,8
Kolon %	7,4	8,2	8,7	9,7	6,5	2,4
Ücretli çalışan	1317	675	143	67	389	43
Satır %	100,0	51,3	10,9	5,1	29,5	3,3
Kolon %	67,7	74,6	73,3	59,3	68,8	25,7
Cevap yok	46	19	4	5	15	3
Satır %	100,0	41,3	8,7	10,9	32,6	6,5
Kolon %	2,4	2,1	2,1	4,4	2,7	1,8

Çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramadığını söyleyenlerin oranı %51,8'dir (Tablo 30). Ancak böyle bir cevap daha çok reaksiyon

niteliğindedir ve yanıltıcıdır. Derinlemesine mülakatlarda kadınların maruz kaldıkları ikincilleştirme pratiklerini daha açık ortaya koymaktadırlar. Nitekim anket sonuçlarına göre, ayrımcılığa uğradığını ifade eden kadınların yarıya yakını işe girerken, %40'ı beşeri sermayelerine uygun iş bulmada, %36,9'u ücret konusunda ayrımcılığa uğradığını ifade etmiştir. Ayrıca, %30 oranında kadın taciz ve mobbing gibi sadece kadınlara mahsus sorunlarla boğuştuklarını vurgulamışlardır (Tablo 31).

Tablo 30: Çalışma yaşamınızda kadın olduğunuz için olumlu ya da olumsuz anlamda ayrımcılığa uğradığınızı düşündüğünüz oldu mu?

Çalışma yaşamında ayrımcılık olduğunuzu düşündünüz mü?	Sayı	%
Çok sık	228	8,6
Zaman zaman	1380	51,8
Hiç düşünmedim	912	34,2
Cevap yok	144	5,4
TOPLAM	2664	100,0

Tablo 31: Çalışma yaşamında ayrımcılık pratikleri

Çalışma yaşamında ne konuda ayrımcılık olduğunuzu düşündünüz?	Sayı	%	Geçerli %
İşe alınma (olumlu)	167	5,5	11,7
İşe alınma (olumsuz)	701	23,2	49,2
Ücret (olumlu)	48	1,6	3,4
Ücret (olumsuz)	526	17,4	36,9
İşten çıkarılma (olumlu)	32	1,1	2,2
İşten çıkarılma (olumsuz)	280	9,3	19,7
Kadın olduğum için taciz/ duygusal taciz (olumsuz)	430	14,2	30,2
Vasfa uygun istihdam (olumlu)	103	3,4	7,2
Vasfa uygun istihdam (olumsuz)	572	19,0	40,2
Meslek insanı veya yönetici olarak ciddiye alınma (olumlu)	4	0,1	0,3
Meslek insanı veya yönetici olarak ciddiye alınma (olumsuz)	53	1,8	3,7
Arazide/sahada çalışma (olumsuz)	28	0,9	2,0
Çalışma ortamı/koşulları (olumlu)	17	0,6	1,2
Çalışma ortamı/koşulları (olumsuz)	11	0,4	0,8
Diğer (olumsuz)	15	0,5	1,1

Diğer (olumlu)	31	1,0	2,2
TOPLAM	3018	100,0	*211,9
n	2664		

*Çoklu cevap verilebildiği için toplam %100'den fazladır.

Kadınların yönetici konumunda çalışması genellikle erkek ve kadınlar tarafından dirençle karşılanan bir deneyimdir. Zira yöneticilik erkek işi olarak kabul edilmektedir. Bu konuda sorulan sorulara verilen cevaplardan, yönetici %45,1'inin alt kadrolardan tepki gördükleri anlaşılmaktadır (Tablo 32).

Tablo 32: Yöneticiyseniz, alt kadrolardan herhangi bir dirençle karşılaştınız mı?

Yöneticiyseniz, alt kadrolardan herhangi bir dirençle karşılaştınız mı?	Sayı	%
Evet	786	45,1
Hayır	957	54,9
TOPLAM	1743	100,0

Yöneticiden beklenen özelliklere bakıldığında genellikle rekeklerde bulunması beklenen özellikler sıralanmaktadır. Kadınların %70,7'si yöneticilerin işinde tecrübeli, donanımlı ve yetkin bir kişiliğe sahip olması gerektiğine inanmaktadır. %30'a yakın bir oranda kadın da geleneksel güçlü, rasyonel, yani eril yönetici modelini benimsemektedir. Ancak, karar verirken altlarına danışan, emeğe değer veren, iletişim kurabilen, sevecen, güleryüzlü gibi dişi özellikler taşıyan yönetici modeli de %40'lar civarında göz ardı edilemeyecek bir destek bulmaktadır (Tablo 33).

Tablo 33: Yöneticide olması istenen özellikler

Yöneticide olması istenen özellikler	Sayı	%	Geçerli %
Güçlü, rasyonel, sözünü dinleten	794	15,8	29,8
İşinde tecrübeli, donanımlı, yetkin	1884	37,4	70,7
İletişim kurabilen, sevecen, güleryüzlü	1108	22,0	41,6
Karar verirken altlarına danışan, emeğe değer veren	1112	22,1	41,7
Açık, dürüst, adaletli	8	0,2	0,3
Hepsi	12	0,2	0,5
Cevap yok	121	2,4	4,5
TOPLAM	5039	100,0	*189,2
n	2664		

*Çoklu cevap verilebildiği için toplam %100'den fazladır.

6. Kadın mühendis, mimar ve şehir planlarının örgütlenme deneyimi

TMMOB'de kadın üyelerin "görünmez" olduğu, seslerinin duyulmadığı yüksek oranda ifade edilmiştir (Tablo 34). Kadınların %56,2'si yönetimde görev almak istemelerine rağmen kendilerine yer bulamamaktadır (Tablo 35). Kadınların %71,5'i TMMOB veya bağlı odalarda yönetici olarak görev almadığını/alamadığını ifade etmiştir. Ancak kadınların yarısı bu soruya cevap vermemiştir; bu kararsız oldukları anlamına gelebilir. Cevap vermeyenler de dahil edildiğinde görev almadığını/alamadığını ifade edenlerin oranı %35,4'e inmektedir. Bu konunun derinlemesine mülakatlarla açıklığa kavuşturulması gerekmektedir (Tablo 36). Ancak yine ortaya çıkan tablodan TMMOB'nin mevcut yapısının kadınlara kapalı ve eril olduğu söylenebilir.

Tablo 34: TMMOB'da kadın üyelerin sesleri duyuluyor mu?

TMMOB'da kadın üyelerin sesleri duyuluyor mu?	Sayı	%
Evet	830	35,6
Hayır	1501	64,4
TOPLAM	2331	100,0

Tablo 35: TMMOB veya odalarında yönetim kurullarında görev almak ister misiniz?

	Sayı	%
Evet	1417	56,2
Hayır	1104	43,8
TOPLAM	2521	100,0

Tablo 36: TMMOB veya odalarında herhangi bir yönetim biriminde görev aldınız mı?

TMMOB veya odalarında herhangi bir yönetim biriminde görev aldınız mı?	Sayı	%	Geçerli %
Görev aldım	376	14,1	28,5
Görev almadım	943	35,4	71,5
Cevap yok	1345	50,5	100,0
TOPLAM	2664	100,0	

Kadınların meslek örgütlerinde yönetici olarak görev alma oranı ortalama %14,1'dir; ancak tekstil mühendisleri odası için bu oran %40'a yakındır. Görev almayanların çoğunluğu ziraat mühendisi, mimar ve harita ve kadastro mühendisidir. Anket sonuçları çerçevesinde, kadınların yönetici olamama nedenlerinin ne kadarının kadınların kendisinden kaynaklandığını, ne kadarının da eril örgüt yapısından kaynaklandığını söylemek zordur. Ancak derinlemesine mülakatla ayrıntılı analiz yapıldığında bu konuda daha net sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Öte yandan, feminist araştırma sonuçlarına göre, yöneticilik erkek işi olarak kabul görüldüğünden, görünmeyen engeller fazlasıyla mevcuttur ve kadınlar yönetici olamayacaklarını düşündükleri için cesaretleri kırılmaktadır.

Nitekim anket sonuçları da, ziraat gibi eril bir alanda yüksek oranda (%67,5) yönetici olamamaya işaret ederken, mimarlık gibi kadınların daha fazla yer aldığı meslek odalarında bile yüksek engellerin (%50,7) olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, kadınların eril mesleklere girişi ile bu işlerde ve meslek örgütlerinde yönetici olarak çalışmaları çok ayrı meselelerdir. Eril olmayan alanlarda bile kadınların yönetici olması çok zordur; bu konuda ciddi bir erkek direnci söz konusudur. Dolayısıyla, erkek direncini kıracak özgür kadın dayanışması zorunlu görülmektedir.

Tablo 37: Kadınların meslek odalarında yöneticilik deneyiminin odalara göre dağılımı

Meslek Odaları	TMMOB veya odalarında herhangi bir yönetim biriminde görev aldınız mı?			
	TOPLAM	Görev aldım	Görev almadım	Cevap yok
TOPLAM	2661	376	943	1342
Satır %	100,0	14,1	35,4	50,4
Kolon %	100,0	100,0	100,0	100,0
HARİTA VE KADASTRO MÜHENDİSLERİ ODASI	132	20	53	59

Satır %	100,0	15,2	40,2	44,7
Kolon %	5,0	5,3	5,6	4,4
İNŞAAT MÜHENDİSLERİ ODASI	3	0	3	0
Satır %	100,0	0,0	100,0	0,0
Kolon %	0,1	0,0	0,3	0,0
JEOFİZİK MÜHENDİSLERİ ODASI	74	20	10	44
Satır %	100,0	27,0	13,5	59,5
Kolon %	2,8	5,3	1,1	3,3
JEOLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI	4	1	1	2
Satır %	100,0	25,0	25,0	50,0
Kolon %	0,2	0,3	0,1	0,1
KİMYA MÜHENDİSLERİ ODASI	122	29	15	78
Satır %	100,0	23,8	12,3	63,9
Kolon %	4,6	7,7	1,6	5,8
MADEN MÜHENDİSLERİ ODASI	1	0	1	0
Satır %	100,0	0,0	100,0	0,0
Kolon %	0,0	0,0	0,1	0,0
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI	356	63	65	228
Satır %	100,0	17,7	18,3	64,0
Kolon %	13,4	16,8	6,9	17,0
MİMARLAR ODASI	738	80	374	284
Satır %	100,0	10,8	50,7	38,5
Kolon %	27,7	21,3	39,7	21,2
ORMAN MÜHENDİSLERİ ODASI	5	0	0	5
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0
Kolon %	0,2	0,0	0,0	0,4
ŞEHİR PLANCILAR ODASI	4	2	1	1
Satır %	100,0	50,0	25,0	25,0
Kolon %	0,2	0,5	0,1	0,1
ZİRAAT MÜHENDİSLERİ ODASI	228	27	154	47
Satır %	100,0	11,8	67,5	20,6
Kolon %	8,6	7,2	16,3	3,5
ÇEVRE MÜHENDİSLERİ	67	16	20	31

ODASI				
Satır %	100,0	23,9	29,9	46,3
Kolon %	2,5	4,3	2,1	2,3
FİZİK MÜHENDİSLERİ ODASI	1	1	0	0
Satır %	100,0	100,0	0,0	0,0
Kolon %	0,0	0,3	0,0	0,0
TEKSTİL MÜHENDİSLERİ ODASI	62	24	0	38
Satır %	100,0	38,7	0,0	61,3
Kolon %	2,3	6,4	0,0	2,8
PEYZAJ MİMARLAR ODASI	1	0	0	1
Satır %	100,0	0,0	0,0	100,0
Kolon %	0,0	0,0	0,0	0,1
GIDA MÜHENDİSLERİ ODASI	352	42	103	207
Satır %	100,0	11,9	29,3	58,8
Kolon %	13,2	11,2	10,9	15,4
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI	511	51	143	317
Satır %	100,0	10,0	28,0	62,0
Kolon %	19,2	13,6	15,2	23,6

DİPLOMALAR PEMBE VEYA MAVİ Mİ Kİ?

Kadın Mühendisler, Mimarlar, Şehir Plancılar, Fen Bilimciler ve Teknik Elemanlar Grubu tarafından 19 Ekim 2010 tarihinde başlatılıp bir ay sonra, 22 Kasım 2010'daki TMMOB 1. Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancılar Kurultayı'nda sonlandırılan "Diplomalar Pembe veya Mavi mi ki?" imza kampanyası imzaları ağırlıklı olarak internet üzerinden toplanmış olup imza metni ve imzacılar listesi 22 Kasım 2009 günü TMMOB 1. Kadın Kurultayı Divanı'na sunulmuştur. İmza metnini ve kampanyaya destek mesajlarını aşağıda bulabilirsiniz.

55 yıllık TMMOB'nin tarihinde ilk kez bu yıl 21-22 Kasım'da bir Kadın Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancılar Kurultayı düzenlenecektir. Bu olumlu gelişmeye rağmen TMMOB'ye bağlı bazı odalar hâlâ cinsiyet ayrımcı ifadeler içeren iş ilanlarını üyelerine aktarmaya devam etmekte, cinsiyetçi iş ilanı veya yayınların kamuoyuyla paylaşılmasında aracı bir kurum olmamak için yeterince hassasiyet göstermemektedir.

Biz, Kadın Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancılar tüm TMMOB bileşenlerine şunu hatırlatmak isteriz ki; "Bay Mühendis araniyor" gibi doğrudan veya "askerliğini yapmış" gibi dolaylı cinsiyetçi ifadelerin yer aldığı iş ilanlarının TMMOB bültenleri, yazışma listeleri, ilan panoları vb. aracılığıyla duyurulması Anayasa'nın 10. Maddesi'ne, İş Kanunu'nun 5. Maddesi'ne, Avrupa Birliği Mevzuatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü belgelerine aykırıdır, TCK'nin 122. Maddesi'ne göre de suç oluşturmaktadır. Bizler, var olan cinsiyetçi uygulamalara artık son verilmesini istiyor ve cinsiyetçi ilanların kamuoyuyla paylaşılmasında TMMOB'nin hiçbir koşulda aracı olmamasını talep ediyoruz. Ayrıca TMMOB'nin özel sektörün verdiği cinsiyetçi iş ilanlarına karşı açılacak davalara müdahil olması veya dava açmak isteyen üyelerine destek vermesi gerektiğine de inanıyoruz. TMMOB ve bağlı Odaların hiçbir yayınında, seminerinde, toplantısında cinsiyet ayrımcılığı içeren ifadelere rastlamak istemiyor, "gözden kaçmış", "dili sürçmüş" gibi mazeretleri kabul etmiyoruz.

TMMOB mühendis, mimar ve şehir plancı diplomalarının pembe veya mavi renkte olmadığını cinsiyetçi işverenler başta olmak üzere tüm kamuoyuna hatırlatmalıdır.

2008 yılı 40. Genel Kurul'da oyçokluğu ile kabul edilmesine rağmen halen kurulamayan Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'nın ivedilikle hayata geçirilmesini istiyoruz.

Kadın Mühendisler, Mimarlar ve Şehir Plancılar Grubu

KAMPANYAYA DESTEK MESAJLARI

Cinsiyet ayrımcılığından dolayı çok muzdarip olmuş biri olarak imzalıyorum...

Mimar

Kadın mühendislerin cinsiyetçilik hakkındaki ilk önergesini verdiği genel kuruldaydım. Reddedilmesi ve akabindeki müstehzi davranışlar beni çok etmişti. Onlar adına özür dilerim.

Gemi Mühendisi

TMMOB yönetimi erkeklerden oluştuğu sürece meslek örgütümüz içindeki ayrımcılık maalesef devam edecek diye düşünüyorum. En küçük eleştiriye bile tahammül edemeyen mevcut yönetim kendi söküğünü bile dikemezken odalara gelen "cinsiyet ayrımcı" ilanlara müdahale eder mi veya davalara müdahil olur mu? Çok umutsuz bir vaka diye düşünüyorum.

Makine Mühendisi

İş ilanlarında lütfen "Bayan Mühendis" aranıyor, ifadesinin olmasına da karşıyım. Bu konuda dile getirilmelidir.

Maden Yüksek Mühendisi

Kamuoyu ve işverenlerden önce TMMOB ve tüm Odalar buna içtenlikle katılmalıdır.

Maden Mühendisi

Haklı ve onurlu talebinizi desteklerim. Bireysel olarak yanınızdayım. Bir bayan maden mühendisini işe aldım ve maden mühendisi biriyle nikahını yeraltında yaptığımdan dolayı başıma gelmeyen kalmadı.

Maden Mühendisi

Erkek mesleği söylemlerinden çoktan vazgeçilmesi gerektiğini düşünüyor, erkek egemen sektörde kadınlığımdan ödün vermeden yer almak istiyorum.

Araştırma Görevlisi

Merhaba,

30 Yıllık meslek yaşantımda kadın mühendis olmanın zorluklarını hep yaşadım. 22 yıl devlet hizmetinden sonra 8 yıldır özel sektördeyim ve iş başvurusunda bulunduğumda sürekli "Kadın mühendis istemiyoruz! Neden? Şantiyelerde erkekler var" söyleşisini en az yirmi kez yapmak zorunda kaldım. İyi çalışmalar.

Elektrik Mühendisi

Cinsler üstü bir dünya için, erkek egemen sistemi yoketmek için mücadeleye devam. bir yerlerde seninle aynı dünyayı isteyen kadınların sesine ses katmak çok güzel. biz kadınlar ancak birlikte önderleşeceğiz. birlikte kazanacağız. kadın ancak kadınla erksiz bir dünyaya ulaşacak. emekçi kadınlar derneği üyelerinden sevgiler...

Öğretmen

Ayrımcılığı en çok da biz orta yaşlı bitirmiş kadınlar yaşıyoruz galiba.

İşsiz

Kadın sorunu iktidar sorunudur. Üretim ilişkileri çelişkilerinde ve üretim araçlarının mülkiyetinde gizlidir. Bu eksenli bir mücadeleyi önüne koymuş kadınlar zaferi göğüsler. Yoksa büyük ölçekte Kapitalizmin önü açılmış olur.

Fizik Mühendisi

Her türlü ayrımcılık kötüdür. İnsan önce insandır. Tüm kimlikler insan kimliğine giydirilmiş olan sonradan edinilmiş kimliklerdir. Bunlardan en açık olanı ve doğuştan itibaren farkı hissedileni cinsiyet kimliğidir. Bu nedenle Erkek toplumsal hakimiyetini kurduğundan bu yana ilk 'öteki' kadın olmuştur.

Kadınlar toplumsal yaşantıda Erkeğin üstlenmeye çalıştığı her rolü üstlenebileceğini göstermiştir. Kampanyanızı destekliyorum.

Kamu emekçisi

Artık cinsiyete göre değil, mesleki bilgi ve birikime göre değerlendirilmek istiyoruz. Bizim kadar verimli çalışmayan erkek meslektaşlarımızın "Ama ev

geçindiriyorlar" gibi erkek egemen cinsiyetin kabullerini yansıtan gerekçelerle bizden daha fazla para almalarına katlanmak istemiyoruz.

Elektronik ve Haberleşme Mühendisi

Kadınlarımızı sonuna kadar destekliyorum. bayanlar en az erkekler kadar zekidir, çalışkandır. bu ülkenin kurucusu M.Kemal ATATÜRK kadınlarımıza erkeklerden daha fazla önem vermiş ve analarımızın kıymetini halka anlatmıştır. bu mesajımı yayınlamanızda hiçbir sakınca görmüyorum. başarılarınızın devamını dilerim.

Öğretmen

Kampanyanızı destekliyorum. Ben de cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldım. Ebru Üretim Sorumlusu olamaz, evlenecek, çocuk doğuracak... v.s. dediler. Erkek Gıda Mühendisi bulalım dediler. Buldular da. Ama 6-8 ay gibi bir sürenin sonunda yetersiz bulup gönderdiler. Sonuçta ben terfi ettim ama bu sözler yüzüme söylendi. Şu anda o iş yerinde çalışmıyorum.

Gıda Mühendisi

Kampanyanızı canı gönülden destekliyorum. Ben maden müh. daha önce bu konuyla ilgili bir yazım vardı, bana da madene indiğimde "pembe baret taksın da geldiğini anlayalım" demişlerdi:)

Maden Mühendisi

Cinsiyet ayrımcılığı ilanlarla başlayıp işe alınırken ve sonrasında da etkisini arttırarak sürdürüyor. İşe alım mülakatlarında erkeklere evlenmeyi, çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz gibi sorular yöneltilmekten bayanlara bu sorular soruluyor. Terfi ettirme kararlarında bile bunların etkisi oluyor. Yaşadığımız şeyler bunlarla sınırlı değil ama bu bile güzel bir başlangıç.

Teşekkürler

Elektronik Mühendisi

Bu platformu hazırlayanlara sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Aynı eğitimi aldık, aynı başarıları gösterdik. Ancak iş hayatına atılacağımız zaman erkeklerin daha kolay iş sahibi olmasına tanıklık ettik. Bu adaletsizliğin sayenizde kamuoyuna açılması hızlanacaktır. Tekrar teşekkür ederim.

Saygılarımla.
Maden Mühendisi

Bir kadın mühendis olarak, iş bulabilmenin zorluğu dışında, sanki bir kadının asgari geçim koşulları erkeklerinkinden farklıymış gibi kabul edilmeye zorlanan komik maaşları da protesto ediyorum.

Elektrik Yüksek Mühendisi

Burjuva egemenliği ve düzeni bir dizi eşitsizlik üzerinden egemenlik kurmakta, bunlardan en önemlisi cinsiyet eşitsizlik ya da erkek egemenliğidir. Belki de çözüm, eşitsizlikleri gidermeye çalışırken, eşitsizliklere neden olan sistemi de kaldırmaya çalışmaktan geçmekte...

Maden Mühendisi

Aslında birçok yerde bu ve benzeri ilanları görüyoruz. o kadar kanıksamışız ki farkında bile olmuyoruz. bu konuya dikkat çekmeniz çok güzel. kız çocukları okula zor gönderiliyor birçok zorluğa katlanıp okuyabilenler de bu ve benzeri ayrımlarla ya iş bulamıyorlar ya da iş yerinde bir çok baskıya zorlamaya katlanıyorlar. emeğinize sağlık.

Sağlık çalışanı

*Merhabalar,
Biz kadınlar ve erkekler aynı sınıflarda derse katılıp aynı sınavlara girmiş olmamıza karşın bunların bu devirde de karşımıza çıkıyor olması çok acı. Gerçi biz kadınlar da ya bunu sineye çekip bir köşeye oturup kalıyoruz ya da iş yapabilmek için erkek gibi oluyoruz diye düşünüyorum.*

Makine Mühendisi

EMO GENEL MERKEZİ BASIN AÇIKLAMASI

KADIN EMO ÜYESİ MÜHENDİSLERİN YÜZDE 17.1'İ İŞSİZ...

Dokuma işçisi kadınların 8 Mart 1857'de daha insanca bir yaşam isteyerek, eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı sürdürdüğü mücadelenin 153. yılında dünya yeni bir küresel krizin içerisinde kadınların daha çok ezildiği bir dönemi yaşıyor. Genel toplumsal ve ekonomik yapılanmanın dışında yer almayan kadın mühendisler de bu süreci ağır bir şekilde hissediyor. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) adına ilk kez Kadın Kurultayı düzenleyen Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), üyesi olan kadın elektrik, elektronik, elektrik-elektronik, elektronik haberleşme, bilgisayar ve biyomedikal mühendislerini kapsayan araştırması kadın mühendislerde işsizlik oranının ortalama işsizlik oranından daha yüksek olduğunu saptadı. EMO üyesi mühendisler arasında yüzde 10 olan işsizlik oranı kadın EMO üyesi mühendisler arasında yüzde 17.1'e çıkmaktadır.

EMO, 2009 yılı içerisinde, üyeleri olan elektrik, elektronik, elektrik-elektronik, elektronik haberleşme, bilgisayar ve biyomedikal mühendisleri üzerinde "Küresel Krizin Etkileri: EMO Üyelerinin İstihdamı" araştırmasını yapmıştır. EMO üyesi mühendislerin yüzde 10'u kadınlardan oluşmaktadır. Toplam 4 bin 408 kadın mühendisin 76'sı küresel kriz araştırması kapsamında anket sorularımıza yanıt vermiştir. Kadın EMO üyesi mühendislerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde 63'ünün çalışıyor olduğu, buna karşılık 13 kadın mühendisin işsiz olduğu tespit edilmiştir. EMO genelinde işsizlik oranı yüzde 10 bulunurken, kadın EMO üyesi mühendislerde işsizlik oranı yüzde 17.1'e çıkmaktadır. Bu oran EMO üyesi kadın mühendislerin geneline uyarlandığında 754 kadın mühendisin işsiz olduğu hesaplanmaktadır.

Kadın mühendislerin yüzde 65.8'inin küresel ekonomik krizden çeşitli şekillerde etkilendikleri belirlenmiştir. Yine EMO üyesi tüm kadın mühendisler için bu oran dikkate alındığında, 2 bin 900 kadın mühendisin küresel ekonomik krizden etkilendiği görülmektedir.

Kadın mühendislerin 26'sı geleceğe güvenle bakamadığını belirtirken, 14 kadın mühendis hayat pahalılığından, işten çıkarılmaya varıncaya kadar uzanan çeşitli olumsuz etkileri diğer seçeneği kapsamında kendi ifadeleriyle ortaya koymuşlardır. Kadın mühendislerin 7'si borçlarını ödeyemediğini, 6'sı ücretinin düştüğünü ya da iş yükünün arttığını, yine 6 kadın mühendis kriz nedeniyle iş bulamadığını bildirmiştir. Kadın mühendislerin 4'ünün ücreti düzensiz ödenmekte olup; 3'ü ise kriz nedeniyle işten çıkarılmıştır. Yine 3 kadın mühendis de sahibi olduğu işyerinde iş kapasitesinin daraldığını kaydetmiştir.

Çalışan kadın mühendislerin gelir düzeylerine bakıldığında ise yüzde 39.7'sinin 1500-2500 TL arasında gelir elde edebildiği, yüzde 30.2'sinin 2500-4500 TL kazanç sahibi olduğu, yüzde 28.5'inin EMO'nun 2009 yılı için belirlediği 1500 TL'lik en az ücret düzeyinin altında çalıştığı belirlenmiştir. Yalnızca 1 kadın mühendis 6500 TL üzeri gelirle yüksek kazanç bildiriminde bulunurken, 3 kadın mühendis ise 527 TL ile asgari ücret düzeyini gelir olarak beyan etmişlerdir.

İşsiz kadın mühendislerin yüzde 69'u 1 yıldan daha uzun zamandır çalışmadığını belirtirken, 13 işsiz kadın mühendisten 3'ü mezun olduğundan beri iş bulamadığını, 2'si son işinden ayrıldığından beri iş bulamadığını, 1'i işyerini kapattığından beri iş bulamadığını bildirmiştir.

İşsiz kadın mühendislerin yüzde 23'ü kriz nedeniyle iş bulma umudunu yitirmiştir. İşsiz kadın mühendislerin yüzde 23'ü 6 ay-1 yıl arasında, yüzde 15.4'ü 3 aydan daha kısa sürede, yüzde 7.7'si 1-2 yıl arasında iş bulabilmeyi umut etmektedir.

EMO'nun araştırması da mühendislik gibi ülkemizin görece iyi eğitimin verildiği ve yüksek puanlarla girilen okullarından mezun olan kadınların da erkeklere göre daha fazla işsizlik sorunuyla karşı karşıya olduğunu göstermektedir. Kadın mühendisler de aynı eğitimi almalarına rağmen erkek meslektaşlarına göre toplumsal ekonomik yaşamda daha az yer alabilmektedirler. Bu sonuç, kadınların eğitim olanaklarının artırılmasının yanında toplumsal ve ekonomik yapıda da ciddi bir dönüşümün gerekli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü yalnızca bir kutlama günü değil, aynı zamanda dayanışma ve mücadele günü olarak kabul edilmelidir.

Kadınlar ekonomik anlamda özgürlüklerini, gün be gün gericileştirilen toplum yapısı içerisinde adım adım kaybetmektedirler. Sermayenin krizi ve gericici zihniyetin baskısı altında kadınlara yönelik ayrımcılık giderek artmaktadır. Yalnızca ekonomik değil, şiddet, taciz, tecavüz gibi insanlık dışı uygulamaların üstü de örtülmeye çalışılmaktadır.

EMO 41. Dönem Yönetim Kurulu olarak, kadına yönelik şiddet ortamına son verilmesini talep ediyor, taciz ve tecavüz gibi insanlık dışı davranışları mazur gösteren her türlü anlayışı kınıyoruz. Cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele yürüten tüm kadınları destekliyoruz; 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü dayanışma ve mücadele günü olarak kutluyoruz.

ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI
41. DÖNEM YÖNETİM KURULU
8 Mart 2010