

TMMOB 2. KADIN KURULTAYI BİRLEŐTİRİLMİŐ KARAR ÖNERGELERİ

KAPİTALİZM VE KADINLAR

Önerge GEREKÇESİ

Emeğin haklarının korunması, yaşam standartlarının genişletilmesi emekçilerin ortak talebidir. Kapitalizmin cinsiyet ayrımı gözetmeksizin sömürdüğü emekçilerin bu saldırıya ortaklaşa yanıt vermeleri kaçınılmazdır. Kadınların, örgütlü emek muhalefetine aslı unsuru olarak, birlik örgütlülüğü içerisinde başlamak üzere toplumsal muhalefete tüm katmanlarında temsil ve teşvik edilmesi son derece önemlidir.

Birliğimiz, egemen sınıfın çıkarlarına hizmet eden cins ayrımcılığı çözülmeden, özgür, eşit bir toplum yaratılmasının mümkün olmayacağını farkındadır. Bu nedenle kadın ve erkeğin yan yana, omuz omuza, yaşamın her alanında mücadelesini pekiştirmeyi savunmaktadır. Bunun yanında, kadınların kadın olmaktan kaynaklı karşı karşıya kaldıkları şiddet, taciz, tecavüz, güvencesizlik gibi ortak sorunların çözümü için örgütlü hareket edilmesi gerekliliği aşikârdır.

Yasalarla gerçekleştirilen özelleştirme, taşeronlaştırma uygulamaları ve esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla, kadın emeğinin sömürsü artmaya devam etmekte, kadınlar daha çok düşük ücretli işlere mahkûm hale getirilmektedir. Sosyal devlet anlayışının eksikliği, emek piyasasının cinsiyetçi karakteri kriz sürecine yansımakta ve işten çıkarılmalarından öncelikle kadınlar etkilenmektedir. Bu durum, mühendis, mimar, şehir plancısı olan kadınları da örgütsüzleştirme, sosyal hak ve güvenlikten yoksunlaştırma, adil olmayan, kuralsız ve fazla çalıştırılma gibi sorunlarla karşı karşıya getirmektedir.

Büyüyen işsizlik ve yoksullaşmayla kadınlar, ev eksenli çalışmaya itilerek sosyal haklardan yoksun kılınmaktadır. Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik birer hak olmaktan çıkarılarak piyasalaştıkça mağdur olanlar yine kadınlar olmaktadır. Eşitsizlik, ayrımcılık ve yoksulluğun küreselleşerek derinleştiği dünyamızda, bunlara karşı yapılan her hareket, kadın mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle kadınlar talepleri etrafında bir araya gelerek mücadele etmek zorundadırlar. “Torba yasa” düzenlemeleri ile kadınların ev içindeki ücretsiz emekleri, ücretli emek alanında ise kadınların düşük ücretli, kısmi/yarım zamanlı esnek çalışma koşulları altında eşitsiz bir şekilde yer almaları kural haline getirilmektedir. Ev eksenli çalışmanın iş yasasında tanımlanması ve ücretsiz doğum izni süresinin uzatılması gibi kısa vadede kadınların hayatında bazı kolaylıklara yol açan düzenlemelere gelince, bunlar uzun vadede kadınların ücretli/ücretsiz emek kıskacında daha çok sıkışmalarının yolunu açmaktadır.

1. ÖNERGE

Kurultayımız kadınların toplumsal mücadele içindeki rolüne dair –TMMOB 41. Olağanüstü Genel Kurulu’nda alınan KARAR’ların uygulanmasına yönelik çalışmalarını yürütür. (ANKARA)

Önerge GEREKÇESİ

Kapitalizm her türlü ırkçılık ve ayrımcılıktan beslenen bir yapı olması sebebiyle cinsiyet ayrımcılığı da ona can veren bir olgudur. Kapitalizm kadını ikinci sınıf görür.

Dini ve yerel sosyo-kültürel yapılarda da mevcudiyetlerinin devamını baskı yoluyla sağlamakta ve cinsiyet ayrımcılığı da bu baskının yaratılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Din ve geleneksel değerler de ‘kadın’ı ikinci sınıf görür.

Günümüzde iktidarların ideolojik yapılarının geleneksel, muhafazakâr ve dini unsurlara dayandırıldığı neo-liberal politikalarda ise hem ekonomik, hem de sosyo-kültürel açıdan kadının toplumsal ve bireysel varlığı kaçınılmaz şekilde ikinci sınıf olarak kurgulanmaktadır.

Dolayısıyla, kadınların iş yaşamına dahil olması, sendikalaşmaları, örgütlenmeleri ve eşit ücret mücadeleleri neo-liberal politikalarda yine kayıp olarak görülmekte; üzerine geleneksel değer yargıları ile kadın kendine tanımlanmış olan toplumsal cinsiyet rolü gereği evde görünmeyen ve değeri olmayan bir emeği icra etme baskısıyla karşı karşıya kalmakta; bu söylemi sahiplenen erkeklerin kadınları çalışma hayatından uzaklaştırma mücadelesi günümüzde yeniden artan bir seyir izlemektedir.

Kadınların kamusal alanda harcadıkları emeğin karşılığının erkeklere oranla düşük ücretlendirilmesi ve kapitalistler tarafından yedek işgücü olarak görülmesi biz mühendis, mimar, şehir plancısı kadınları da etkiliyor.

Kadınların kamusal alanda çalışacakları işler ev içinde yaptıkları işlerin uzantısı olarak belirlenmekte ve kamusal alanda da cinsiyet rolleri sürdürülmektedir. Ev içinde yakınlarla ilişki içinde harcanan emeğin karşılığının olmaması kadınların emeğine yabancılaşmasına ve yaptığı işi değersiz görmesine sebebiyet vermektedir. Bu değersizleştirme kapitalist sistem tarafından hayatın tüm alanlarına nüfuz ettirilmektedir. Öyle ki eşit işe eşit ücretlendirme yapılmamaktadır. Aynı zamanda kadınların her zaman yani kapitalist ihtiyaç duymadıkça kamusal alanda çalışmaması gerektiği öğretilmektedir. Emek gücüne ihtiyacı yoksa aileyi, anneliği kutsayarak kadını ev içine hapseder, ihtiyacı olursa da birden modernleşip kadınları ucuz işgücü olarak kamusal alana çekebilmektedir. Yani kadın emeği kapitalist düzende ucuz ve yedek işgücüdür. Kapitalist sistemin yaşadığı yapısal krizlerde gözden ilk çıkarılanlar kadın çalışanlar olmaktadır.

Siyasi iktidarların bu bağlamdaki ideolojik eğilimleri neticesinde kamu ve özel sektörde kadın istihdamının azalması ve engellenmesi bir yana, cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadelesini ve meslek yaşamını sürdürebilen kadın çalışanların "ellerinin" erkek idareci ve/veya çalışanlar tarafından "sıkılmaması" gibi geleneksel yargı değerleri adı altında son derece ilkel durum ve uygulamalarla da sık karşılaşmaya başlanmıştır.

2. ÖNERGE

Siyasi iktidarların ideolojik eğilimlerinin cinsiyet ayrımcılığı bağlamında meslek alanlarımız ve meslektaşlarımız üzerine olumsuz etkilerinin irdelenmesi; erkek meslektaş bilinçlendirmesi ile meslektaş direnişi ve dayanışmasının sağlanması için gerekli çalışmaların yapılması ve önlemlerin alınması TMMOB'nin ilgili komisyon ve komitelerinde irdelenmesi. (**BODRUM**)

Önerge GEREKÇESİ

AKP iktidarının toplumda yarattığı gericilik dalgası; toplumu cemaatler şeklinde örgütleyip iktidarını sağlamlaştırmanın aracı olurken, Başbakanın “ Kadın ve erkek eşit değildir.” söylemi, aile şuraları ve son olarak kadından sorumlu bakanlığın kaldırılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kurulması, çok eşliliğin yasal olmasının dillendirilmesini, dekolte giyenlerin tacize uğramalarını meşrulaştıran akademisyenler, ilköğretim öğrencilerinin etek boylarına karışan valilere kadar pek çok örnek ile ortadadır ki bu gericilik dalgasından en büyük zararı biz kadınlar görmekteyiz. Gericilik dalgası kadının ikinci sınıf yurttaşlar olarak görülmesini meşrulaştırıp- güçlendirirken sistemin kadın düşmanlığını yeniden üretmektedir. Biz kadınlar kadın düşmanlığını meşrulaştırıp güçlendiren gericiliğin karşısında eşit ve özgür yurttaşlar olmak talebimiz ile tarafız.

3. ÖNERGE:

TMMOB kadınların ikinci sınıf yurttaşlığını yeniden inşa eden AKP'nin gerici kadın düşmanı politikaları karşısında; gericilik karşıtlığını ana mücadele hatlarından biri olarak örgütler. **(BURSA)**

4. ÖNERGE

Kadının toplumsal yaşamını kısıtlayan gelenek ve törelerle mücadele edilerek, eşitsizliğin ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması gerekmektedir. TMMOB, kadının bu mücadelesine destek sunar. **(DİYARBAKIR, VAN)**

Önerge GEREKÇESİ:

Toplumsal cinsiyet rolleri ve kabullerini temel alarak yapılan düzenlemeler kadını ev içine hapsedmek ve kapitalizmin ihtiyaç duyduğu zamanlarda iş hayatına çekerek kadın emeğinin sömürüsüne yol açmaktadır. Bu durum kadınlar üzerinde psikolojik ve toplumsal baskı oluşturmaktadır. Meslek örgütü olarak TMMOB ve bağlı odalar kadın emeğinin sömürülmesine karşı durmakla yükümlüdür.

5. ÖNERGE

Hükümetin kadını eve hapsedme, aynı zamanda piyasaya ucuz işgücü olarak sunma ve kadının yok sayılması ve ikinci sınıf haline getirilmesi stratejileri açığa çıkarılmalıdır. **(İSTANBUL)**

6. ÖNERGE:

TMMOB, üretimden uzaklaştırılmak istenen kadınların “ev kadını“ olgusuna karşı, kadın üyelerinin aktif olarak mesleklerin icra etmeleri yönünde teşvik edici çalışmalar yürütür. **(DİYARBAKIR, VAN)**

7. ÖNERGE:

TMMOB, kadının piyasaya ucuz işgücü olarak sunulması, kadının iş yaşamında yok sayılması ve ikinci sınıf haline getirilmesine karşı emekten yana örgütlerle birlikte mücadele eder. **(ANKARA)**

8. ÖNERGE:

Kadınların aile ve ev içine hapsedilmesine yol açacak her türlü düzenlemeye karşı TMMOB mücadele eder. (Örnek düzenlemeler)

- Çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi toplumsal olması gereken görevlerin kadına yüklenmesi,
- Doğum izni düzenlemeleri,
- İşsizlik ve işe alma süreçleriyle ilgili düzenlemeler. **(DENİZLİ)**

9. ÖNERGE

Kayıt dışı sektörlerde (evde hizmetçilik, gündelikçilik, çocuk bakıcılığı vb) çalışan kadınlara yönelik koruyucu yasaların çıkarılması ve çalışanların sosyal güvenceye kavuşturulması konusunda TMMOB çalışmalar yürütür. **(DİYARBAKIR)**

Önerge GEREKÇESİ:

Kapitalizmin ataerkilden beslenmesi sonucu toplumda yerleşik cinsiyetçi algının yol açtığı çalışma yaşamının eşitsizlikleri;

- Düşük ücret;
- Emek yoğun işlerin kadınlara yüklenmesi, ancak yönetim kadrolarının alt seviyelerinde yer verilmesi;
- Eğitim ve mesleki gelişim olanaklarından en son yararlandırılması gibi uygulamalar deneyimlerle bilinmekte ancak TMMOB'nin bu konuda yeterli istatistik ve bilimsel verisi bulunmamaktadır.

10. ÖNERGE

TMMOB, ataerkil ve kapitalizm nedeniyle kadın üyelerinin maruz kaldığı ve mağdur olduğu uygulamalarla ilgili araştırmaları yapar ve bunlara karşı mücadele de kadınların belirleyeceği politikalar doğrultusunda gerekli uygulamaları yapar. (**DENİZLİ**)

11. ÖNERGE

MMŞP kitlesine dönük aşağıdaki başlıklarda araştırma yapar.

- Her yıl mezun olan MMŞP sayısı ve kadın sayısı,
- Bunların kaçının çalışıp çalışmadığı ve kaçının kadın olduğu,
- Kaçı kendi mesleğini yapıyor ve kaç kadın (**BURSA, İSTANBUL**) .

Önerge GEREKÇESİ

Cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle kadın işi erkek işi ayrımının halen uygulanmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu ayrım iş hayatındaki kariyer ve ücret politikalarında da etkili olmaktadır. Cinsiyetçi iş bölümü nedeniyle kadınlara uygun olarak tanımlanan mesleklerin dışındaki mesleklerde çalışan kadınların arazide, şantiyede vb. çalışmak istemesi durumunda can güvenliği riski bahane edilerek ayrımcılık yapılmakta ve dolaylı olarak kadına yönelik şiddet meşru görülmektedir.

12. ÖNERGE

İş hayatına ilişkin politikalar belirlenirken toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaratan uygulamalara ve politikalara son verilmesi için TMMOB söylemini oluşturmalı ve kamuoyuyla paylaşmalıdır. (**İZMİR**)

Önerge GEREKÇESİ

Küresel ölçekte yaşanan ekonomik kriz kapitalist ekonomilerde büyük sarsıntılara yol açıyor. Piyasanın inisiyatifine bırakılmış ve sürekli kriz üreten bu ekonomik sistemde fatura halka, ücretlilere, çalışanlara kesiliyor. Türkiye gibi emperyalizme bağımlı, kaynakları üzerinde söz sahibi olamayan bir ülkenin gelir dağılımı adaletsizliğini içsel bir olgu olarak yaşadığı söylenebilir. Yoksulluk yaygınlaştırılarak, işsizlik rekorları her gün yeniden kırılıyor, toplum durmadan daha azına kanaat getiren bir hale getiriliyor.

TMMOB, sosyal adalet, iş güvencesi, **eşit (eşdeğer)** işe eşit ücret, eğitim ve sağlığa ayrılan payın yükseltilmesi, kadınlara yönelik sosyal, siyasal ve kültürel alandaki ayrımcılığın kaldırılması, çalışma yaşamındaki cinsiyetçi bakışın değişmesi, kadınların yetki ve KARAR mekanizmalarında yer alması, terfi ve atamalarda eşitlikçi davranılması, çalışma yaşamının demokratikleşmesi, işsizlik, yoksulluk ve şiddete karşı durulması, kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının sorunlarının görünür kılınması için çaba sarf etmektedir.

Kurultayımız, hayatın her alanında emeğiyle var olan kadının tüm diğer çalışanlarla birlikte ürettiklerinin karşılığını alması, cinsiyetinden dolayı bir emek sömürsüne muhatap olmaması, bu konuda ortaya çıkan olumsuz uygulamaların giderilmesi için hukuki destek ve dayanışma ilişkisini savunan bir kurul olarak aşağıdaki önerileri sunmaktadır.

13. ÖNERGE

TMMOB bölgesel asgari ücret, esnek çalışma biçimleri gibi eşitsizliğin önünü açmayı hedefleyen saldırılara karşı emek örgütleri ile birlikte mücadele etmeli; toplumsal muhalefeti güçlendirebilmek için üyelerini bu konuda bilgilendirecek eylem ve etkinlikler düzenlemelidir. (**BURSA, İSTANBUL**)

14. ÖNERGE

TMMOB, emek örgütleri ile birlikte, aşağıda belirtilen talepler için mücadele eder; Fazla mesai yapma koşullarının daraltılması ve çalışma saatlerinin azaltılmasına paralel olarak fazla mesai saatlerinin de düşürülmesi, çalışanın isteğine bağlı olması ve karşılığının ödenmesi. **(ADANA, DİYARBAKIR, VAN)**

15. ÖNERGE

TMMOB ilgili kurum ve sendikalarla birlikte, kapitalist kriz sonucunda keyfi işten çıkarmalara karşı, iş güvencesini yok eden uygulamaların, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığının kaldırılması ile ilgili mücadele eder. TMMOB, hak kaybına uğrayan, yasal haklarının kullanımı engellenen mühendis ve mimar kadınların mücadelelerinin yanında yer alarak örgütlü güç oluşturmaya destek sunar. **(İSTANBUL, VAN)**

16. ÖNERGE

TMMOB; işgününün, ücret kaybı olmaksızın kadın ve erkek işçiler için kısaltılması için çalışmalar yapar. **(EŞKİŞEHİR)**

17. ÖNERGE

TMMOB ilgili kurum ve sendikalarla birlikte, kapitalist kriz sonucunda keyfi işten çıkarmalara karşı, kadının çalışma hayatındaki konumunun, iş güvencesini yok eden uygulamaların, kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığının kaldırılması ile ilgili mücadele eder. **(DİYARBAKIR)**

18. ÖNERGE

TMMOB, hak kaybına uğrayan, yasal haklarının kullanımı engellenen mühendis, mimar ve şehir plancısı kadınların mücadelelerinin yanında yer alarak örgütlü güç oluşturmaya destek sunar. **(DİYARBAKIR)**

19. ÖNERGE

TMMOB, kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılığının engellenmesi için **eşit (eşdeğer)** işe eşit ücret mücadelesini sürdürür. **(ADANA, ANKARA, BURSA, GAZİANTEP, İSTANBUL)**

20. ÖNERGE

TMMOB, çeşitli işyerlerinde çalışan kadın MMŞP'lerin erkek meslektaşları ile eşit oranda arazi ve işyeri dışında çalışmalara katılmalarını ve bu çalışmalardan doğan ek ödemelerden “ eşit işe; eşit ücret” idealini gerçekleştirmek üzere, eşit oranda faydalanmaları için çaba gösterir. **(BODRUM, SAMSUN)**

21. ÖNERGE

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan özellikle yerbilimleri disiplinde kariyer sahibi kadınların (Maden müh., jeoloji müh., jeofizik müh.) cinsiyet açısından negatif ayrımcılığı konusunda durumlarının ve özlük haklarının iyileştirilmesini önerge olarak sunuyoruz. **(ZONGULDAK)**

Önerge GEREKÇESİ:

Yasalarla gerçekleştirilen özelleştirme, taşeronlaştırma uygulamaları ve esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla, kadın emeğinin sömürüsü artmaya devam ediyor. Büyüyen işsizlik ve yoksullaşmayla kadınlar, ev eksenli çalışmaya itilerek sosyal haklardan yoksun kılınıyor. Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik birer hak olmaktan çıkarılarak piyasalaştıkça mağdur olanlar yine kadınlar olmaktadır. Eşitsizlik, ayrımcılık ve yoksulluğun küreselleşerek derinleştiği dünyamızda, bunlara karşı yapılan her hareket, kadın mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle Kadınlar talepleri etrafında bir araya gelerek mücadele etmek zorundadırlar.

“Torba yasa” düzenlemeleri ile kadınların ev içindeki ücretsiz emekleri, ücretli emek alanında ise kadınların düşük ücretli, kısmi/yarım zamanlı esnek çalışma koşulları altında eşitsiz bir şekilde yer almaları kural haline getiriliyor. Ev eksenli çalışmanın iş yasasında tanımlanması ve ücretsiz doğum izni süresinin uzatılması gibi kısa vadede kadınların hayatında bazı kolaylıklara yol açan düzenlemelere gelince, bunlar uzun vadede kadınların ücretli/ücretsiz emek kıskacında daha çok sıkışmalarının yolunu açıyor.

Yakın dönemde hükümet temsilcileri tarafından dillendirilen, somut olarak Ulusal İstihdam Strateji Raporu ile “istihdam üzerindeki mali yüklerin öngörülebilir ve rekabet edebilir bir düzeye çekilmesi” amacıyla gündeme taşınan “Esnek çalışma”, “Bölgesel asgari ücret” gibi saldırılar zamanlama açısından bekletilmektedir.

Hükümet temsilcilerinin medyada konuyu kadın istihdamını arttıracak uygulamalardan biri olarak sunmasının ardında, güvencesiz ve kölece çalışmayı yaygınlaştırmaya dönük bütünlüklü bir program yatmaktadır. Başta kadın ve çocuk olmak üzere tüm çalışanlar üzerindeki sömürü koşullarının derinleşmesi hedeflenmektedir.

İSKİ'nin Melen Projesi kapsamında bir taşeron şirkette çalışan jeodezi ve fotogrametri mühendisi meslektaşımız Gülseren Yurttaş 27 Eylül 2007'de vinç bomunun üzerine düşmesi sonucu hayatını kaybetmiştir. Benzer şekilde makine mühendisi meslektaşımız Dilek Gürer Ankara Ostim'de 3 Şubat 2011 tarihinde yaşanan patlamada yaşamını yitirmiştir. Sermaye açısından emekçilerin daha düşük ücretlerle, güvencesiz çalışmalarına olanak sağlayan taşeronlaştırma bugünün koşullarında kadın mühendisler, mimarlar, şehir plancıları için de hayati bir önemi ifade etmektedir.

22. ÖNERGE

TMMOB, emek örgütleri ile birlikte, aşağıda belirtilen talepler için mücadele eder; Esnek çalışmaya karşı tam zamanlı, sigortalı, sendikalı çalışma.(**ADANA, DİYARBAKIR, VAN**)

23. ÖNERGE

Meslek Örgütümüz TMMOB'de çalışanlar arasında bölünme ve rekabet yaratan, iş güvencesini ortadan kaldıran, iş cinayetlerine davetiye çıkaran taşeronlaşmaya karşı üyelerini bilgilendirmeli diğer emek örgütleri ile birlikte etkin bir mücadele yürütmelidir. (**BURSA, İSTANBUL**)

24. ÖNERGE

Kadın emeğinin ikincil ve geçici emek olarak görülmesini engelleyecek politikalar geliştirilmeli; sözleşmeli personel, esnek çalışma, özelleştirme, taşeronlaştırma gibi uygulamalara son verilmeli; kadınların demokratik bir planlama ile iş güvenceli istihdamları sağlanmalıdır. (**MUĞLA**)

25. ÖNERGE

Kadın üyelerin çalışma koşulları ile ilgili genel bir çalışmanın yapılarak yasal değişiklik süreçlerine öneri sunacak şekilde bir oluşuma TMMOB'den katılım sağlanmasına. (**MERSİN**)

26. ÖNERGE

Üretim sahalarının azaltılarak insanların meslekli işsiz ve köle durumuna düşürüldükleri belgelenmelidir. (**İSTANBUL**)

27. ÖNERGE:

Kadın işçilerin, ana ve çocuk sağlığına zararlı işlerde çalıştırılması yasağı oluşturulmalıdır. (**GAZİANTEP**)

Önerge GEREKÇESİ;

TMMOB bünyesinde ücretli çalışan kadın ve erkek mühendisler için çocuk bakımı ve kreş ihtiyacı, toplumun diğer kesimleri ile aynı derecede önemlidir. Çocuk bakımının bütün yükü kadınların üzerindedir. Kadınların iş yaşamından kopmaması ve çalışmaları üzerindeki engellerin kalkması için gerekli olan kreşlerin açılması için çalışmalar yapar.

28. ÖNERGE

TMMOB ve bağlı odalar, kreş, sağlık izni, etüt gibi konularda kadın-erkek tüm çalışanları kapsayacak bir sosyal devlet anlayışının yaşama geçirilmesinde ve bu konularda uygulamaya dönük yasal düzenlemeler yapılmasında sürekli takipçi ve destekçi olmalıdır. **(ADANA, İZMİR, VAN)**

29. ÖNERGE

Kadının, sadece eş ve anne olmadığı, her platformda anlatılarak, iş hayatında daha verimli olması için; TMMOB ve bağlı odalar, kreş sağlık izni, etüt gibi konularda kadın-erkek tüm çalışanları kapsayacak bir sosyal devlet anlayışının yaşama geçirilmesinde ve bu konularda uygulamaya dönük yasal düzenlemeler yapılmasında sürekli takipçi ve destekçi olmalıdır. Bu anlamda TMMOB gerekli çalışmaları yapar ve bu durumun yasal hale getirilmesi için çaba sarf eder. **(ADANA, SAMSUN)**

30. ÖNERGE

TMMOB, ilgili yasada geçen “kadın çalışan” ibaresinden bağımsız olarak tüm işyerlerinde, OSB’lerde ve yaşam alanları olarak mahallerde ücretsiz kamusal kreşlerin açılması için merkezi bir kampanya örgütler. **(BURSA)**

31. ÖNERGE

Mevzuata göre kreş açılabilmesi için işyerinde çalışan kadın sayısı esas alınmaktadır. Kreş açılabilmesi için toplam çalışan sayısının dikkate alınması konusunda TMMOB taraf olmalıdır. **(ADANA)**

32. ÖNERGE

TMMOB; çalışanların cinsiyetlerinden bağımsız olarak 50 kişi çalıştıran işyerlerinde kreş açılması için yapılacak çalışmaları destekler. **(ESKİŞEHİR)**

33. ÖNERGE

TMMOB ve Oda birimlerinde kreş ve gece bakım evleri açar. **(BURSA)**

Önerge GEREKÇESİ

Doğum sonrası yasal olarak verilen 1 yıl süre ile günlük 1,5 saatlik iznin ihtiyaç durumunda toplu olarak kullanılmasını işveren inisiyatifine bağlı kalmaktadır. İşyerinin uzak olduğu hallerde günlük 1,5 saatlik izin anne-bebeğin gereksinimlerini karşılamamakla beraber kâğıt üzerinde de süt izinlidir ibaresi yer alması terfi-zam vb haklarda gerilemeye yol açmaktadır. Oysa bahsi geçen hallerde izin toplu olarak kullanılıp bebek katı gıdalara geçme zamanına geldiğinde (yaklaşık 4,5-5 aylık) annenin bebeği bakımını üstlenecek kişilere bırakarak kariyerine devam etmesi daha verimli olacaktır.

34. ÖNERGE

TMMOB; doğum sonrası verilen süt izninin esnek kullanımını işveren inisiyatifinden çıkarılması yönünde yapılacak düzenlemeleri destekler. **(ESKİŞEHİR)**

35. ÖNERGE

Çocuğun gelişimi açısından, doğum izninin ardından iznin uzatılması ve ücretli olması, çocukların sorunluluğunu anne ile birlikte babanın da alması konusunda çalışmalar yapılması. **(MUĞLA)**

Önerge GEREKÇESİ:

Kadınların günümüzde cinsiyetleri nedeniyle ev kadını damgası yemesi gerçeği, esas olarak ev işi yapmak zorunda kalmaları değil, kadının pasifleşmesi ve düşük bir toplumsal statüye sahip olmaları anlamına gelmektedir.

Doğumdan itibaren ücretsiz olarak ya da yetersiz ücretle çalışan kadınlar değersiz kılınmaya çalışılmaktadır. Bu durum kadının sosyal, mesleki gelişimden uzaklaşmasına ve toplum içerisinde aktif yer alamamasına neden olmaktadır.

36. ÖNERGE:

TMMOB kadın üyelerinin ücretli doğum izinlerinin 1 yıla çıkarılması için mücadele eder. Çocuk bakımının sadece kadının sorumluluğu olarak görülmesinin önüne geçilmesi adına erkek çalışanların da çocuk bakımını üstlenmeleri için izin sürelerinin uzatılmasını destekler. **(DİYARBAKIR, VAN)**

Önerge GEREKÇESİ:

Aile içindeki cinsiyetçi iş bölümü, iş gücü piyasasındaki cinsiyetçi iş bölümüne paralel olarak işlemekte ve birbirini beslemektedir. Diğer bakım işleri ve ev işlerinden kadınların sorumlu olması, kadınların 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.

37. ÖNERGE

Doğum vb. özel durumlarda ebeveynler için evden çalışma ortamının yaratılmasının sağlanması için TMMOB'nin konu ile ilgili politikalar geliştirmesi. **(BODRUM)**

38. ÖNERGE

TMMOB, Oda ve Şubeler düzenledikleri toplantı, eğitim çalışması vb çalışmalara üye katılımını artırmak için, çocuk bakımını üstlenen organizasyonlar yapmalıdır. **(ADANA, İSTANBUL)**

39. ÖNERGE

Kadınların TMMOB bünyesinde tüm çalışma alanlarında, daha aktif ve daha katılımcı olmaları adına sosyal yaşamları için de kolaylaştırıcı çözüm önerileri üretilmelidir. Örneğin, oda çalışmalarında bulunan kadın üyelerin, bu çalışmalar sırasında çocuklarının bakımı, barınması ve eğitimi için projeler üretilmelidir. **(ADANA, İZMİR)**

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Önerge GEREKÇESİ:

Toplumumuzda aileden başlayarak çocuğun yetiştiği tüm evrelerde karşılaştığı rol modeller, cinsiyetçi işbölümüyle oluşmakta ve baskıya dönüşmektedir. Erkek egemen toplumda, toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümü sonucu; teknik, yönetim ve bütünleme gerektiren işlerde kadınlara karşı vize uygulanmaktadır.

Erkek egemen sistemin ürettiği niteliklerle toplumsal kimlikleri oluşturulan kadın ve erkek bireylerin, iş dünyasında karşılıklarına çıkan "cinsiyetçi iş bölümü" anlayışına göre, kadınların, yöneterek çalışmayı gerektiren işlerde, "yetersiz" kalacakları, evlenip çocuklu çocuğa karışarak işi yarım bırakacakları ön yargısı son derece yaygındır. Bunun sonucu olarak; kadınların çoğunluğu, adeta gizli bir iş bölümü ile dikey hiyerarşide çok yükseklerde yer almayan işlere atılmakta ve siyasi ya da teknik idari pozisyonlarda (meclis üyeliği, divan başkanlığı, danışmanlık, vb.) erkek egemen kurguda kadınların eşit sayıda görev alamamaktadırlar. Diğer taraftan kadın siyasi ya da teknik idari pozisyonlarda (meclis üyeliği, divan başkanlığı, danışmanlık, vb.) için tercih edildiğinde de bunun gerekçesi çoğunlukla kendi hemcinslerinin desteğini sağlama amacı adına kadının yine erkek hegemonyası tarafından bir araç olarak kullanılma eylemidir.

Kadına yönelik şiddet cinsiyetçi ve güç odaklıdır. Kadının kamusal alanda ve yönetim kademelerindeki yokluğu kadına yönelik şiddeti özendirici bir olgudur. Kadını edilgenleştirici muhafazakâr, erkek egemen ideolojisinin yaygınlaşması sonucu, kadına yönelik şiddet hızla artmaktadır. Şiddetin önlenmesi için kadının güçlendirilmesi ve toplumsal statüsünün yükseltilmesi şarttır. Erkek egemen kurumlarda "Toplumsal Cinsiyet Dengesi"ni sağlamak üzere yapılacak çalışmalar, şiddetin engellenmesi için yapılan mücadelenin ayrılmaz bir parçasıdır.

40. ÖNERGE

TMMOB bünyesinde kadın üyelerimizin yönetim kadrolarında bulunmalarının teşviki ve altyapısının oluşturulması; kadınların bu pozisyonlarında farkındalığının yaratılması ve herhangi bir hegemonik kültürün aracı olunmaması için bilinç düzeyinin artırılması yönünde gerekli çalışmaların yapılması. **(BODRUM)**

Önerge GEREKÇESİ:

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.

Erkek egemen sistemin ürettiği niteliklerle toplumsal kimlikleri oluşturulan kadın ve erkek bireylerin, iş dünyasında karşılıklarına çıkan "cinsiyetçi iş bölümü" anlayışına göre, erkeklerin fiziki güç ve teknik yatkınlık gerektiren işlere, kadınların ise tekrarlanan, sabır gerektiren, incelikli ama insiyatif gerektirmeyen işlere yatkın olduğu var sayılmıştır. Eğitim düzeyleri yükselen kadınların, cinsiyetçi iş dünyasında daha fazla yer edinebilmelerine rağmen, yüksek öğrenim gerektiren mesleklerde cinsiyetçi iş bölümünden payına düşeni almaktadır. Mühendislik, Mimarlık ve Şehir Planlama, kuramsal olarak kadınlara açık olmakla birlikte; Şantiyelerde, fabrikalarda vb. iş yerlerinde özellikle erkek işçileri yöneterek çalışmayı gerektiren işlerde, "yetersiz" kalacakları, evlenip çocuklu çocuğa karışarak işi yarım bırakacakları, ev ve iş hayatını bir arada yürütmeye çalışırken işi ihmal edebilecekleri gibi

erkekler için söz konusu edilmeyen gerekçelerle kadınlara vize uygulanan mesleklerdir. Bu mesleklerdeki kadınların çoğunluğu, adeta gizli bir iş bölümü ile ofis içlerinde ifa edilebilecek, dikey hiyerarşide çok yükseklerde yer almayan işlere itilmektedirler.

41. ÖNERGE

Terfi sistemi içerisinde tüm haklardan cinsiyet ayrımı gözetilmeden herkesin eşit muameleye tabi olmasının sağlanması (**BODRUM**)

Önerge GEREKÇESİ:

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 gibi demokratik ve eşitlikçi yaklaşımı olan bir örgütün organlarında kadın temsiliyetini arttırabilmek, kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının görevi olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle, TMMOB, kadın örgütlülüğünü güçlendirmek adına Meslek Odalarının Yönetim Kurullarında, Genel Üye sayılarına bağlı olarak toplam kadın üyelerini temsil edecek şekilde kadın üye sayısına kota koymalıdır. Birçok odanın yönetim kurullarında kadın üye bulunmamaktadır. Hiç kadın temsilcisi olmayan odaların kadın haklarının bilincinde olmasını ve sahip çıkmasını bekleyemeyiz.

Bu amaçla TMMOB kadın üyeleri ile ilgili çalışma durumu, medeni hali, çocuk sayısı vb. istatistik bilgileri toplayıp, bununla ilgili veri tabanı oluşturmalıdır. Veri tabanının sürekliliğini sağlamalı ayrıca anketler düzenleyerek kadın üyelere verdiği önemi dile getirmelidir. TMMOB; örgütlüğün güçlendirilmesi adına kadına yönelik, çocuk bakımı, yasal haklar vb konulu seminerler düzenlemeli, kadın katılımı ve yönetimde hemcinslerini temsil açısından bulunması için motive etmelidir. TMMOB kendi bünyesindeki kadın çalışmaları ve diğer örgütlerle birlikte yapacağı çalışmalar ve dayanışmalar için daha fazla bütçe ayırmalıdır.

Kadın sayısının yeterli olduğu bir yönetimde kadına yapılan haksızlıkların önüne geçilmesi için verilen mücadele doğal olarak daha kararlı ve verimli ilerleyecektir.

42. ÖNERGE

TMMOB, üniversitelerin MMŞP bölümlerinin akademik kadrolarında çalışan kadınların bölüm, fakülte ve üniversite yönetimlerindeki pozisyonlarını ve kadın öğretim üyesi olarak sayılarını araştırıp kamuoyuna açıklar; genç insanların eğitim ve öğretimleri boyunca örnek aldıkları kadın akademisyenlerin maruz kaldığı cinsiyetçilik hususunda toplumu bilgilendirir. (**SAMSUN**)

43. ÖNERGE

TMMOB, kadın ve erkek üyelerinde toplumsal cinsiyet rolleri konusunda farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve etkinlikler düzenler. Bu etkinliklerde konuyu gerek toplumsal açıdan, gerekse çalışma yaşantısı gerçekleri üzerinden inceler, konu ile ilgili alınmış TMMOB Genel Kurul kararlarını uygulamaya koyar. (**ANKARA**)

44. ÖNERGE:

TMMOB Kadın Çalışma Grubu bünyesinde bir medya takip birimi oluşturularak basında yapılan haberlerin takip edilmesi sağlanmalıdır. Eril bir dil kullanan, kadın beyanı ve mahremiyet ilkelerini ihlal eden haberlere tepki gösterilmesi sağlanmalıdır. (**ANKARA**)

Önerge GEREKÇESİ:

Toplumsal iş bölümü ve işyeri pratikleri toplumumuzda aileden başlayarak çocuğun yetiştiği tüm evrelerde cinsiyetçi iş bölümü hakimdir. Çocuk, hasta yaşlı, engelli bakım işleri ile tüm ev işlerinden biçilen toplumsal rol nedeniyle, kadınların sorumlu tutulması, kadınların üretim

süreçlerine ve toplumsal yaşama katılmalarının önünde engel oluşturmaktadır. Meslek seçimleri ve iş yaşamında da cinsiyetçi iş bölümü ciddi bir sorundur.

Oysa çağdaş yaşamda kadın ve erkek toplumsal iş bölümüne katılımları oranında hayata ortak olabilmektedir. Kadının emeğinin karşılığını alabilmesi, kendisini özgür hissetmesi ve varoluşunu bağımsız şekilde gerçekleştirebilmesinde önemli bir etkidir. Üretime katılım, sosyal ve kültürel varlığını da teminat altına almaktadır.

Küresel kapitalizmin yeni liberal politikaları, kadınların toplumsal alanda cinsiyetçi politikalarla daha fazla ezilmesini getiriyor. Bu da kadının aile, toplum ve çalışma yaşamındaki konumunu doğal olarak geriletıyor. Ülkemizde dışa bağımlılığın bir sonucu olarak karşımıza çıkan özelleştirmeci, piyasacı, yoksullaştırıcı politikalar sonucunda işten ilk atılanların kadınlar olduğunu görüyoruz. Kadınlar düşük ücretli meslek gruplarında ucuz emek sömürsünün muhatabı olurken kayıt dışı çalışanların büyük bölümü de yine kadınlardan oluşuyor. Yani yoksulluk derinleştikçe, işsizlik arttıkça bu ilk önce kadınları vuruyor.

Kadın bedeni üzerinden belirlenen ahlak ve namus kavramlarının iş yaşamına yansıtıldığı resmi belgelerden biri olan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik’in çerçevesi her tür otoriter eğilimin kadınlar üzerinde uygulanmasına olanak sağlamaktadır. Devletin kadına bakışındaki ‘erkekçi’ yaklaşımın ürünü olan bu yönetmelikle kadınlar adeta bir ‘tahrik nesnesi’ olarak resmedilmektedir. Hiçbir nesnel gerekçeye dayanmayan ‘açık giyinmemek, saçları taralı, tırnakları kesik olmak, kot pantolon, dar elbiseler giymemek’ gibi ifadeler dar muhafazakar ahlakçılığın devlet mantığına ne denli içkin olduğunun kanıtları durumundadır. Cemiyetten cemaate dönüştürülen toplumda hukuk kuralları yerine ahlak kurallarının geçerli kılındığının diğer bir somut ifadesi de ‘Kime ve neye göre açık?’ türü izafi kavramlara bu yönetmelikte yer verilmesidir.

Mühendislik, mimarlık ve planlama mesleğinin doğasıyla çelişkilere sahip olan bu giyim kuşam tarzı kamu dışında çalışanlarla kamu personeli arasında da eşitsizlik oluşturmaktadır. Yanı sıra, mühendisler gerektiğinde bu yönetmelikte yasaklanan giyim tarzına mesleklerinin gereği olarak ihtiyaç duyabilmektedir. Aksi yöndeki tek tipçi kısıtlamalar mesleğimizin gerçekleştirilmesini engellemektedir.

Kadınların, çağdaş toplumsal yaşamın bir gereği olarak istihdamın parçası kılınması, iş bölümündeki adaletsizliklerin ortadan kaldırılması ve iş yerindeki ayrımcı uygulamaların önlenmesi için önerilerimiz şunlardır:

45. ÖNERGE:

TMMOB, Hükümetin kadınlara dönük ilkel tutumunu somutlaştırdığı; kadını istihdam dışında bırakma, eve hapsedme gibi çağ dışı politika ve uygulamalarını kamuoyuyla paylaşır. **(ANKARA)**

46. ÖNERGE:

TMMOB, Kadın bedeni üzerinden belirlenen ahlak ve namus kavramlarının iş yaşamına yansıtıldığı resmi belgelerden biri olan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmelik”i hazırlayan zihniyete karşı diğer tüm emek, meslek örgütleriyle birlikte mücadele eder. **(ANKARA)**

Önerge GEREKÇESİ

Kız çocukları geleneksel kalıplar içinde yetiştirildiğinden geleneksel roller üstleniyor. Meslek seçimleri de buna göre oluyor.

47. ÖNERGE

Kız çocuklarını geleneksel roller dışındaki teknik alanlara yöneltebilmek için TMMOB Kadın Çalışma Grubuna görev tanımı yapılmalı, bütçesi olmalı, kadınların bilgisi kadınlara dönmeli. Meslek tanıtımlarında kadın grubuna öncelikli görev verilmeli. **(DENİZLİ)**

EĞİTİMDE CİNSİYETÇİLİK

Önerge GEREKÇESİ:

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 eğitimini kapsayacak şekilde cinsiyet ayrımcılığının olağanlaşmasına ve meslek yaşamımızda karşılaştığımız ayrımcılık temelli problemlerin kanıksanmasına yol açmaktadır. Yaygın olarak kadın işi erkek işi ayrımı vardır ve farklı üniversitelerin bulunduğu bazı illerdeki yerel koşullar bu ayrımların keskinleşmesine neden olmaktadır.

Oysa ki günümüz koşullarında mühendislik beden gücüyle değil, ilgi, yetenek ve zeka ile yapılabilmektedir. Toplumda "kadın işi", "erkek işi" ön yargılarının giderilmesi için, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesi artık bir zorunluluk haline gelmiştir.

Meslek seçiminde bulunacak kızlarımızın mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı mesleklerinin erkek meslekleri olduğu düşüncesinden uzaklaştırılması gerekmektedir. Geçmişte hemşirelik, hosteslik gibi meslekler sadece kadınlar tarafından yapılmakta iken, günümüzde bu meslek dallarında artan oranlarda erkekleri de görmekteyiz. Aynı uygulamanın çeşitli mühendislik dallarında kadınlar için de söz konusu olması gerekmektedir.

Cinsiyetçi yaklaşım sadece meslek seçimi ile kalmamakta; 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. Bu uygulamanın önüne geçilerek mimarlık, mühendislik ve şehir plancılığı eğitimi alan tüm öğrencilerin eşit koşullarda ve eşit donanımlı olarak eğitimlerini tamamlamalarına olanak tanınmalıdır.

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.

Bu amaçla çeşitli kademelerdeki eğitim kurumlarında düzenlenen kariyer günlerine TMMOB üyesi kadın ve erkek meslektaşlarımızın eşit oranda katılımı sağlanmalıdır. Mesleğine gönül vermiş ve başarılı kadın meslektaşlarımızın bu alanda yapılacak çalışmalara katılımının sağlanması, model teşkil etmeleri yönünden son derece önemlidir.

Toplumsal cinsiyet ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları ile birlikte, talep edilen meslek seçiminin yapılabileceği bir eğitim sistemi 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.

Mühendislik fakültelerinde alınan sosyal içerikli seçmeli derslerde "toplumsal cinsiyet" konusunun işlendiği ders sayılarının artması için çaba gösterilmesi ve özellikle kadın akademisyenlerle bu konuda işbirliği yapılması önemlidir.

Sayıları çok az olan kadın mühendis, mimar ve şehir plancıların karşılaştıkları sorunlar; öğrencilik yaşamında staj alanında, çalıştıkları alanlara bağlı olarak değişen, vasfa uygun istihdam, mesleki gelişim vb. uygulamalarla mağdur edilmiş ve edilmektedir.

Özellikle maddi sıkıntılarda dolayı üniversite eğitimine başlayamayan veya devam edemeyen öğrenciler bulunmakta özellikle kız öğrenciler bu konuda en çok etkilenen öğrenci grubunu oluşturmaktadır. Aileler tarafından tercih söz konusu olduğunda erkek çocuklara öncelik verilmektedir.

Yükseköğretimdeki kızların oranında erkeklere göre bir artış söz konusu olmakla birlikte (2000’de %43,2’den, 2007’de % 44,6’ya), teknik bilimlere devam eden kız öğrenci sayısında herhangi bir artış söz konusu değildir. Üniversitelerdeki özellikle mimarlık/mühendislik/teknik bölümlerdeki akademik kadrolar içerisinde kadın sayısı çok yetersizdir. Toplumsal cinsiyete duyarlı olarak yetiştirilmemiş akademik kadrolar arasında süre giden cinsiyetçilik öğrencilere ve bütün meslek elemanlarına yansımaktadır.

48. ÖNERGE

Meslek seçimlerinin cinsiyete göre değil ilgi, yetenek ve becerilere göre yapılabildiği bir eğitim sisteminin oluşturulması için kamuoyu yaratılması, bu bağlamda yerelde İKK bünyelerinde aktif komisyonların oluşturulması ve orta öğretim kurumlarında TMMOB bileşeni meslek örgütlerinin temsil ettiği meslek grupları ile ilgili cinsiyetlere göre bağdaştırılma yapılmaması yönünde bilinçlendirme çalışmalarının yapılması. **(BODRUM)**

49. ÖNERGE

TMMOB, yükseköğretim öncesi toplumsal ön yargılarının giderilmesi, meslek seçimlerinin, ilgi, yetenek ve becerilere göre yapılabilmesi için, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda öğrencilerin bilinçlenmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapar. **(ADANA)**

50. ÖNERGE

TMMOB, toplumda “kadın işi, erkek işi” önyargılarının giderilmesi için; meslek seçimlerinin cinsiyete göre değil, ilgi, bilgi ve beceriye göre yapılabildiği bir eğitim sistemi yapılandırılması amacıyla kamuoyu oluşturulması yönünde sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapar. **(SAMSUN)**

51. ÖNERGE

-Ailelerin kızlarının eğitimleri sonucunda işletmelerde çalışacakları gerçeğine algılayacak etkinlikler yapmak.

-Kız öğrencileri çok iyi mühendisler olacakları konusunda yüreklendirmek için rol modelleri tanıtmak.

-Staj yaptıkları sırada kadın mühendislerin işletme ortamında hak ettikleri saygıyı görmelerini sağlamak

-İşletme ortamlarını kadın mühendislerin var oldukları gerçeğine göre düzenlemek. Artık tuvaletle yetinmeyip, emzirme odası, kreş ve benzeri hizmetleri işletmeler için zorunlu kılmak.

Yukarıdaki maddelerin yerine getirilebilmesi için lisans eğitimi sırasında “Meslek Kültür ve Etiği” adlı bir dersin konulması yararlı olacaktır. **(ESKİŞEHİR)**

52. ÖNERGE

TMMOB’nin mühendislik eğitiminde cinsiyet ayrımcılığını engellemek, mühendisliğin sadece erkeklere yönelik ve onları temsil eden bir meslek olmadığını topluma anlatmak ve benimsetmek, meslek seçiminde cinsiyet ayrımcılığını engellemek amacıyla, orta öğretim düzeyinden itibaren eğitim çalışmaları yapılması. **(ESKİŞEHİR)**

53. ÖNERGE

TMMOB, mesleki tercihlerin cins ayrımcılığını pekiştiren değil ortadan kaldıran bir eğitim sistemi oluşturulması için ilgili diğer örgütlerle birlikte mücadele eder. (ANKARA)

54. ÖNERGE

TMMOB, kendi özgün gücü ve örgütlü yapısıyla üniversitelerde “Toplumsal Cinsiyet ve Mühendislik” konulu seçmeli dersin açılması yönünde; üniversiteler ve YÖK gibi kurumlarla görüşmeler yapar, kamuoyu oluşturur. (DİYARBAKIR, VAN)

55. ÖNERGE

TMMOB, eğitimdeki burs, barınma, araç gereç vb. imkânlardan yararlanmada eşitliğin sağlanması hedeflenmeli ve bu durum istatistikî verilerle izlenmeli, kızlar lehine geçici özel önlemler alınması konusunda çalışmalar yapar. (ADANA, VAN)

56. ÖNERGE

Üniversitelerde maddi sıkıntı yaşayan kız öğrenciler öncelikli olmak üzere, kısmi zamanlı işler verilerek destek olmak için TMMOB, üniversite ile işbirliği yapar. (ADANA)

57. ÖNERGE

Mimarlık, mühendislik ve şehir plancılığı eğitimi alan kadın öğrencilerin eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunların belirlenmesi ve bu konularda yaptırım uygulanması (ESKİŞEHİR)

58. ÖNERGE

Eğitimde fırsat eşitliği amacıyla parasız ve sınavsız eğitim olmalıdır. (GAZİANTEP)

59. ÖNERGE

TMMOB kız çocuklarının eğitime katılabilmeleri için zorunlu eğitimin 12 yıla çıkartılmasını talep eder, bu konuda kamuoyu oluşturur. (ADANA, DENİZLİ, VAN)

60. ÖNERGE

TMMOB, okul öncesi, ilköğretim ve lise öğrenci kitaplarının dergi vs. materyallerin toplumsal cinsiyet rolleri açısından sorgulanması, toplumsal cinsiyet rollerine duyarlılığın arttırılması için; sivil toplum kuruluşları ve sendikalar tarafından değerlendirilmesi, önerilerin dikkate alınması konusunda çalışmalar yapar. (SAMSUN)

61. ÖNERGE

TMMOB, ilk ve orta öğretim ders kitaplarında cinsiyet eşitlikçi değişikliklerin yapılabilmesi için kamuoyu oluşturma ve ilgili bakanlık düzeyinde baskı yapma çabalarını destekler. (SAMSUN)

Önerge GEREKÇESİ:

Üniversitelerde akademik kadroların oluşumunda cinsiyetçi ayrımcılık yapıldığı bir gerçektir. Özellikle mühendislik alanında kadın akademisyenlerin sayısı azdır ya da istenen düzeyde değildir. Bu nedenle mühendislik fakültelerindeki akademik kadronun içinde kadınların sayısal olarak oranlarının, pozisyonlarının ve çalışma koşullarının araştırıldığı çalışmaların yapılması ve verilerin oluşturulması gerekmektedir.

Akademisyen kadınların TMMOB örgütlülüğü içerisinde yer almalarının sağlanması, bu alandaki çalışmaların yoğunlaştırılması, kadın öğrencilerin bu mesleklere yönelmeleri, mesleklerini benimsemeleri, özgüvenlerinin gelişim ve TMMOB çatısı altında toplanmaları yönünden önemlidir.

62. ÖNERGE:

Eğitim sonrasında üniversitelerde akademik kadroların oluşturulmasında cinsiyet ayrımcılığı, kadın akademisyenlerin sorunları ve çözümüne yönelik çalışmaların yapılması.

Önerge GEREKÇESİ:

Birliğimiz, eğitimi bireyin ve toplumun özgürleşme sürecinin bir parçası olarak gören bir anlayışa sahiptir. Kişileri baskı altına alan, aralarında insani eşitsizlikler üreten, yaratıcı ve üretici dinamiklere ket vuran düzenlerde özgürlüğün gerçek anlamda hayat bulması mümkün değildir. Eğitim bu saydığımız olumsuzlukların giderilmesinde ve toplumun kendi yaşamını baskılardan arınmış, özgür biçimde inşa etmesindeki en önemli uğraşlardan birisidir. Emek sömürsünün küresel bazda sürdüğü ve üretenleri, çalışanları bir bütün olarak kıyımına uğrattığı bu dönemde ülkemizde kapitalizm sömürüyü her alanda sürdürmektedir. Ülkemizin gerçek anlamda eşitlikçi ve özgürlükçü bir toplumsal dönüşüm yaşamamasının sonucu olarak kadına eğitim ve çalışma hayatında üvey evlat muamelesi reva görülmektedir. İlkokuldan üniversiteye tüm eğitim müfredatı kadın ve erkek arasındaki hiyerarşinin açılmasına hizmet etmektedir. Kadının kendisini gerçekleştirmesi, iradesinin sonucu olan KARAR'ları uygulamaya sokması ve toplumsal yaşama bağımsız şekilde katılması engellenmektedir. Gerici, faşist düşünceler gerek meslek seçiminde, gerekse de eğitimin her safhasında ataerkil anlayışın üretilmesine zemin hazırlamaktadır.

Erkeğin teknik konularda, kadının ise gündelik konularda 'yetenekli' olduğunu savunan ve kadın ile erkek arasındaki toplumsal temsiliyet farkını büyütmeden başka değeri olmayan gerici savlar idare, medya ve tüm kanaat kurumları tarafından açık ya da gizli şekilde pompalanmaktadır. Teknik eğitim ve uygulamanın kalbi olan mühendislik de bu alandaki ayrımcılıktan payına düşeni almaktadır. Ayrıca özellikle üniversitelerde uygulanan yaptırımların (öğrenci yurtlarındaki kural ve cezai uygulamalar vb) cinsiyete göre farklılaşması özgürlükçü ve eşitlikçi üniversite kavramına aykırıdır.

Kurultayımız özgür bireylerin ancak eşitlikçi ve özgürlükçü bir eğitim modeliyle yetişebileceği inancıyla TMMOB 41. Olağanüstü Genel Kurulu'nda alınan KARAR'lara ek olarak aşağıdaki önerileri KARAR altına alır.

63. ÖNERGE:

TMMOB, analitik düşüncenin eğitim sürecinin her aşamasında aktif şekilde kullanılmasını savunur. Mühendislik, mimarlık ve planlama doğası gereği evrensel ve bilimsel doğruya ulaşmaya çalışır. Bu yolda deney ve gözlem yoluyla elde ettiği verileri çözümlenmeye, ispatlamaya ve ortaya çıkan bilgiyi metafiziğe dayandırmamaya zorunludur. Erkek egemen sistemin batıl itikatlar ve kaba ahlak anlayışı etrafında kurduğu dünya ancak eğitimin analitik yönünün baskın kılınmasıyla, yansız ve doğruyu ortaya çıkarma arzusunun galip gelmesiyle ters yüz edilebilir. Diyalektik düşüncenin yerleştiği toplumlar aynı zamanda kadın-erkek ilişkilerinin en demokratik olduğu yerlerdir. (ANKARA)

CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ VE İŞYERİ PRATİKLERİ

Önerge GEREKÇESİ:

İş gücünün üçte birini oluşturan kadınlar, çalışma yaşamı içerisinde erkek meslektaşlarının yaşadığı sorunların yanı sıra cins ayrımcılığından kaynaklanan sorunlara da maruz kaldığı bilinen bir gerçektir. Erkek egemen bir meslek olarak görülen mühendislik ve mesleğin icrasında geleneksel önyargı ve düşünme biçiminde kaynaklı, birçok kadın mühendis iş bulmada yasal ve pratik engellemelerle karşılaşmaktadır. Bu engeller işten atılmada 'önceliğin' kadınlara verilmesine sebep olmaktadır. Sayıları çok az olan kadın mühendislerin

karşılaştıkları sorunlar; öğrencilik yaşamında staj alanında, mühendislik eğitimi vb. konulardan başlayıp mühendis kimliği ile çalıştıkları alanlara bağlı olarak değişen, vasfa uygun istihdam, mesleki gelişim vb. uygulamalarla mağdur edilmiş ve edilmektedir.

TMMOB, salt kadın üyelerden oluşan bir örgüt değildir. Bu sebeple kadının işe alım, işine devam etmesi ve kariyerinde yükselmesi için erkeklerle eşit şartlarda olmaları gerekir. Fakat iş başvuruları ve alımlarında erkeklere öncelik verilmektedir. Bu da kadın mühendis ve mimarların istedikleri işte değil de, bulabildikleri işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Ancak mevcut durum gösteriyor ki, hem hukuki hem de toplumsal alanda kadın yeterli hak ve imkânlarla sahip değildir.

Çalışan kadınların 1990'lerden bu yana istihdamında karşılaşılan düşüşün önemli sebeplerinden biri iş yerinde karşılaşılan taciz, mobbing ve cinsiyetçi ayrımdan kaynaklanan eşitsizliklere maruz kalınmasıdır.

Toplumdaki cinsiyet rolleri, zamanla cinsiyetçi iş bölümünü meydana getirmiştir. Bunun sonucunda iş başvuruları ve alımlarında erkeklere öncelik verilmektedir. Bu da kadın mühendis, mimar, şehir plancılarının istedikleri işte değil de, bulabildikleri işlerde çalışmalarına neden olmaktadır. Çalışma ortamında kadınlar, bu cinsiyetçi iş bölümünden dolayı kendileri için önceden belirlenmiş seçenekler içinden tercih yapmak zorunda kalmaktadır.

64. ÖNERGE:

TMMOB, cinsiyet ayrımcılığı içeren iş ilanlarına karşı hukuki mücadele yürütür. **(DİYARBAKIR)**

65. ÖNERGE

İş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı içeren ifadelerin kaldırılması için TMMOB 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 **(SAMSUN)**

66. ÖNERGE

TMMOB kamu sektöründe iş ilanlarının cinsiyet ayrımcılığı içermesine karşı tavır koyduğu gibi özel sektörde karşılaşılan cinsiyet ayrımcılığı içeren iş ilan ve işe alımları gerçekleştiren özel şirketleri de yazılı olarak protesto etmelidir. Gerektiği durumlarda şirketleri web sitesinde yayınlamak teşhir etmelidir. Gerek örgüt içi gerek örgüt dışında bu konuda kamuoyu oluşturmayı amaç edinmelidir. **(İZMİR)**

67. ÖNERGE

TMMOB, kendi bünyesinde yayınladığı iş ilanlarında cinsiyetçi ayrımlarla ilgili ifadelere yer vermemeli; iş ilanlarında ve işe alımlarda kadınların karşılaştığı sorunlarla ilgili duyarlılık oluşturmalıdır, TMMOB, cinsiyet ayrımcılığı içeren iş ilanlarına karşı hukuki mücadele yürütür. **(ADANA, VAN)**

68. ÖNERGE

TMMOB işverenlerin çalışanlarına cinsiyet ayrımcılığı yapmamaları için mücadele eder. Bu amaçla ilgili yönetmeliklerine üyelerine yaptırım olan maddeler eklenmesi için çalışmalar yürütür. **(DİYARBAKIR, VAN)**

69. ÖNERGE

TMMOB, kadın üyelerin iş başvurularında yaşadıkları bekar/evli olma gibi özel durumların işe alımda kıstas olması/ya da engel olarak görülmesi hususunda üyeleri ile beraber mücadele eder. **(DİYARBAKIR)**

70. ÖNERGE

TMMOB, kadın MMŞP'leri ilgilendiren iş kanunlarındaki düzenleme ve değişiklikleri takip etmek üzere gerek avukatlar gerekse sendikalar aracılığı ile kadın komisyonlarını bilgilendirmeli ve kadın komisyonlarının bu konudaki etkinliklerini desteklemelidir. **(ADANA)**

71. ÖNERGE

Meslek seçiminde belirleyici olan cinsiyetçi işbölümü ve toplumsal kabullerin değişimi için çeşitli kadın örgütleri ile birlikte çalışmalar yapar. **(SAMSUN)**

72. ÖNERGE

TMMOB, kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uygun hale getirilmesi için yapılan çalışmaları destekler, iş yerlerindeki koşulların düzenlenmesi ile ilgili önerilerde bulunur. **(ADANA)**

73. ÖNERGE

TMMOB iş yerlerinde (fabrika, arazi, maden işletmeleri, şantiyelerde) kadın mühendislerin çalışmalarına uygun koşulların sağlanması için çalışma yapar, mücadele yürütür. **(İSTANBUL)**

74. ÖNERGE

Cinsiyetçi işbölümüne hizmet eden yasal düzenlemeler kaldırılmalı; cinsiyetçi iş bölümünün pekişmesine hizmet eden erkek egemen anlayışa karşı bilinç yükseltici eğitim çalışmaları yapılmalı, kadına yönelik pozitif destek politikaları oluşturulmalı, temel ücret ve asgari ücret belirlenirken, ev içi emeğin görünür kılınması sağlanmalı. **(MUĞLA)**

75. ÖNERGE

Toplumda, "kadın işi", "erkek işi" ön yargılarının giderilmesi için, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. **(MUĞLA)**

KADINA YÖNELİK ŞİDDET

TOPLUMSAL MÜCADELE

Önerge GEREKÇESİ:

Kadına yönelik şiddet; ister kamusal alanda isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadının fiziksel, duygusal, cinsel ve ekonomik açıdan zarar görmesine ve acı çekmesine yol açan, kadının temel hak ve özgürlüklerini ve onurunu zedeleyen bir eylemdir.

Çalışma ortamında daha sık karşılaşılan durum psikolojik şiddettir. Kişiyi bağırma, başkaları önünde küçük düşürme, gururunu incitme, hakaret etme, kişiyi fiziksel şiddet uygulamakla tehdit etme, kişinin duygu ve düşüncelerini açıkça ifade etme özgürlüğünü elinden alma, kendi gibi düşünüp davranmaya zorlama, kişinin istediği gibi giyinme özgürlüğünü kısıtlama gibi fiziksel bir baskı olmaksızın uygulanan ve ruh sağlığını bozucu eylemlerin tümü duygusal (psikolojik) şiddet kapsamındadır.

76. ÖNERGE

TMMOB kadın hakları konusunda ve kadına yönelik şiddetle mücadelede açık ve net bir

söylem kullanmalıdır. (ADANA, ANTALYA, İZMİR)

77. ÖNERGE

TMMOB Kadın Komisyonunun, kadın hakları ve kadına yönelik şiddetle mücadele konularında yaptığı çalışmalara ve basın açıklamalarına TMMOB tüm komisyonları ve Yönetim Kurulu ile destek vermelidir. (İZMİR, SAMSUN)

Önerge GEREKÇESİ;

Kapitalist kriz ile birlikte artan yoksulluk, toplumda şiddeti ve gerilimi arttırmaktadır. Bu ortamdaki en çok kadınlar etkilenmektedir. Şiddet, kadınların sınırlandırılmasından, kamusal alandan çekilmesine kadar toplumsal bir yıkıma neden olmaktadır. Kadın mühendis, mimar ve şehir plancıları, şiddetin her türlüsüne karşı mücadele etmeli ve toplumsal sorumluluklarını yerine getirmelidir.

78. ÖNERGE

TMMOB, kadın hakları konusunda ve kadına yönelik şiddetle mücadelede açık ve net şiddet ve tacizi kımayan bir söylem kullanmalıdır. Bu konuda TMMOB, toplumsal baskının ve sömürünün her alanında yaşandığı ülkemizde, artan ve kamuoyunda içselleştirilen kadın cinayetlerine karşı STK, kurum ve kuruluşlarla birlikte mücadele etmelidir. (DİYARBAKIR, VAN)

Önerge GEREKÇESİ;

Kadına yönelik şiddet cinsiyetçi ve güç odaklıdır. Kadının kamusal alanda ve yönetim kademelerindeki yokluğu kadına yönelik şiddeti özendirici bir olgudur. Kadını edilgenleştirici muhafazakâr, erkek egemen ideolojinin yaygınlaşması sonucu, kadına yönelik şiddet hızla artmaktadır. Şiddetin önlenmesi için kadının güçlendirilmesi ve toplumsal statüsünün yükseltilmesi şarttır. Erkek egemen kurumlarda “Toplumsal Cinsiyet Dengesi”ni sağlamak üzere yapılacak çalışmalar, şiddetin engellenmesi için yapılan mücadelenin ayrılmaz bir parçasıdır.

79. ÖNERGE

TMMOB, oda, şube ve temsilcilikleri yönetim kademelerinde kadın ve erkeklerin dengeli bir biçimde dağılımının sağlanması amacıyla “toplumsal cinsiyet dengesini” kurmak için sorumluluk alır. (İSTANBUL)

Önerge GEREKÇESİ

Süre gelen iktidarlar ve son dönemde de muhafazakârlığın toplumda sistemli olarak yaygınlaştırılması, yaşanan gerilemenin önemli nedenlerindedir. Kadınlarla yaptığı toplantıda “kadın erkek eşitliğine inanmadığını” söyleyen bir Başbakan’ın olduğu Türkiye’de eril dilin/erkek egemen kültürün hegemonyasının güçlendirmesindeki etkisi açıktır. Kadını örtünmeye, toplumsal yaşamda ikinci sınıf vatandaş olmaya zorlayan dinsel referanslar yukarıdan aşağıya enjekte edilirken kadının varoluş mücadelesi daha da büyük anlam kazanmaktadır.

Birliğimiz, kadını bir meta olarak görerek emek sömürüsünün en acımasız biçimlerini uygulayan neoliberal piyasa ilişkilerine karşı durmayı görev sayarken, gericiliğin kadın-erkek ilişkilerindeki acımasız pratiklerine karşı mücadeleyi de vazgeçilmez kabul eder. Adaletsiz yapının temellerini sarsmak yerine kadınları güçsüzleştiren “aileyi güçlendirme programları”, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi formları yaşama sokan AKP tarafından, bireysel silahlanma önündeki engeller kaldırılarak kadın kırımına yol da açılmaktadır. Cemaat ve tarikat hegemonyasının güçlendiği Türkiye’de kadın erkek ilişkilerinde imam nikâhı, kumalık gibi çağdışı formlar topluma bir model olarak sunulmaya çalışılmaktadır.

Kadınlar fiziksel şiddetin dışında psikolojik şiddete de maruz kalmaktadır. Ahlak ve namus kavramının kadın üzerinden algılanması, ahlak kurallarının kadın üzerinden oluşturulması kadının bağımsız olmasını engellemekte, özgürlüğünü kısıtlamaktadır. Toplumda genellikle tacize uğrayan kadının, tacize uğramasının nedeni kadının kendisinde görülmektedir. Tecavüze uğrayan kadın, toplum tarafından dışlanmakta ve psikolojik baskılar artmaktadır. Tecavüzün suçu kadına yüklenmektedir.

Bu durum, AKP tarafından 12 Eylül referandumunda ‘hukukun üstünlüğüne geçiş’in bir parçası olarak yapısı değiştirilen Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu’nun geçtiğimiz günlerde yayınladığı raporda da açıkça ifade edilmekte, bu kesim tarafından yapılan cinsiyet ayrımcılığı gözler önüne serilmektedir. ‘Yargıda Durum Analizi’ isimli raporda: “Kadın tecavüz edenle evlenirse davalar düşer, iş yükü azalır.” ifadesinde somutlaştırılmıştır.

Taciz, tecavüz, şiddet ve cinayet kadınların kaderi değildir, her gün yeni kayıplarla katliama dönüşen erkek egemen anlayışa dur demek hepimize düşen insani bir sorumluluktur.

80. ÖNERGE

TMMOB, Kadından Sorumlu Devlet Bakanlığı yerine kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile kadın sorununun aile yaşamının parçası olarak ele alınmasına ve kadın sorununun ‘aile sorunu’ olarak kabul edilmesine itiraz eder. Kadını hapsedmenin bir parçası olarak ortaya çıkan bu uygulamaların iptali için emekten yana kadın örgütleriyle birlikte mücadele eder. **(ANKARA)**

81. ÖNERGE

TMMOB; Kadın Bakanlığı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği gibi kurumların yapılandırılması ve kadın sorununun çözümünde Hükümet’in kadın sorununa ilişkin politikalar oluşturması için demokratik yollarla baskı uygular. **(ANKARA)**

82. ÖNERGE

TMMOB, KHK ile kurulan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı konusunda hızlı bir çalışma yaparak taraf olmalı, kadın bakanlığının kurulması ve bu bakanlığın karar süreçlerine kadın örgütlenmeleri ve karma örgütler içerisinde yer alan kadın çalışmalarının da dahil edilmesi için kamuoyu baskısı oluşturacak çalışmaları emek, demokrasi ve kadın örgütlenmeleri ile birlikte ivedilikle gerçekleştirmelidir. **(BURSA)**

83. ÖNERGE

TMMOB, kadın sorununun aynı zamanda tüm toplumun sorunu olduğu bilinciyle hareket eder ve emekten yana örgütlerle birlikte farklı toplum katmanlarını bilinçlendirecek çalışmalara katılır. **(ANKARA)**

84. ÖNERGE

TMMOB, kadına karşı şiddet, taciz, tecavüz, cinayet gibi olayların verilerle ortaya çıkarılması, bu konuda birlik bütününde duyarlılık oluşturulması için Kadın Komisyonu’nu görevlendirir. **(ANKARA)**

85. ÖNERGE

Cinsellik çağrışımı yapan teknik terimlerin kullanılmasının önlenmesi yönünde kamuoyu oluşturularak toplumsal çıkarlar doğrultusunda gerekli değişikliklerin yapılması için TMMOB’nin girişimde bulunmasını öneriyoruz. **(ZONGULDAK)**

KADINA YÖNELİK HER TÜRLÜ TACİZE KARŞI DÜZENLEMELER

Önerge GEREKÇESİ;

Kadınların herhangi bir cinsel suça ya da cinsiyet nedenli ayrımcılığa maruz kaldıklarında, bunlara karşı tepki vermeleri zor bir durum. Yaşadıklarını kamuoyu ya da kendi sosyal çevresi önünde dillendirebilmeleri daha da güç. Cinsel şiddeti / tacizi yaşayan kadın yaşananları ispat etmek zorunda bırakılarak, maruz kaldığı şiddeti çoğu zaman dillendiremiyor. Kadının yaşadıklarıyla birlikte, yaşadıklarını anlatabilme sürecinde yaşadığı sarsıntı katlanarak artıyor. Bu nedenle, bir kadın cinsellik ve cinsiyet temelli saldırıya, aşağılamaya ya da ayrımcılığa maruz kaldığında bunun için bir beyanda bulunuyorsa, bu beyanın esas alınması gerekiyor. Kullanılan “esas alınması” kavramı “doğru kabul edilmesi” değil, aksinin ispat edilmesi gerekliliğini ifade etmektedir. Bu ilke, yargısız infaz yapmak anlamına gelmemektedir. Aksi ispat edilene kadar o kadının yanında olmak anlamına gelmektedir.

86. ÖNERGE

TMMOB’ye üye ve bünyesinde çalışan kadınlara şiddete ve tacize maruz kalmaları durumunda hukuki yönden destek vermelidir. TMMOB, oda, şube ve temsilciliklerinde cinsel tacize maruz kaldığını açıklayan kadın üyelerinin, kadın çalışanlarının ve TMMOB üyelerince tacize uğradığını beyan eden kadınların açıklamasını ciddiyle ele alarak, onlarla dayanışma içinde olmak amacıyla, soruşturma açılması ve yürütülmesi sürecinde kadının beyanını esas alır ve kadının kimliği gizli tutulur. **(BURSA, DENİZLİ, DİYARBAKIR, İSTANBUL, SAMSUN, VAN)**

Önerge GEREKÇESİ:

Meslektaşlarımız gerek iş, gerekse de ev yaşantılarında psikolojik ve ekonomik şiddete maruz kalmaktadır. Kapitalist kriz ile artan yoksulluk sebebi ile işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. Cezai ve hukuki haklarından meslektaşlarımız tam olarak haberdar olamamaktadır.

87. ÖNERGE

TMMOB bünyesinde cinsel ayrımcılığa, ekonomik ve psikolojik şiddete maruz kalan meslektaşlarımıza gerekli hukuki desteğin sağlanacağı alt yapının oluşturulması, gerektiğinde bu pozisyondaki meslektaşlarımızın sığınabilecekleri barınma ve ekonomik ihtiyaçlarının karşılanacağı yerlerin TMMOB tarafından sağlanması ve bu meslektaşlarımızın belirli bir süre koruma altına alınabileceği ortamın temin edilmesi gerekmektedir.

Ayrıca web sitesinde, kolayca erişilebilecek bilgilendirme notları (Sık karşılaşılan soru ve sorunları çözümleri gibi) yer almalıdır. **(ADANA, BODRUM, İZMİR, SAMSUN, ZONGULDAK)**

88. ÖNERGE

TMMOB üye ve bünyesinde çalışan kadınlara hukuki yönden mağdur olmaları durumunda destek vermelidir. **(ADANA, DENİZLİ)**

Önerge GEREKÇESİ:

Çalışma yaşamı içinde kadına mobbing yaşatılması, onu psikolojik olarak yıpratmış gibi çalışma yaşamında da önce başarısızlığa sonra da çalışma yaşamından koparıp pasif hale getirmektedir. Dolayısıyla çalışan kadın sayısı azalmakta toplum erkek egemen bir topluma hızla dönüşmektedir.

89. ÖNERGE

TMMOB, kadının çalışma koşullarındaki ortamı denetleyecek, gözlemleyecek birimleri kurar. Bunun sonucunda da mobbinge uğrayan kadına hukuksal süreçlerinde destek olur. **(DENİZLİ)**

90. ÖNERGE

- Mobbing konularında bilgilendirme duyarlılık ve kavramın anlaşılması için çalışmalar yapılması.
- Mobbing vakalarında multi disiplinler yaklaşımlar yapılması, hukuksal iş güvenliği, sağlık açısından değerlendirilmeli.
- Mobbing uygulamalarında raporlama, deliller, ısrarlı takip mobbingin tanımlanmasında başarılı olması açısından bilgilendirme çalışmaları yapılmalı,
- Mobbingin yarattığı ruhsal sorunlara hastalık değil “zarar görme” olarak bakılması çalışmalarının yapılması
- Mobbing takip birimlerinin kurulması (işyerlerinde) **(ESKİŞEHİR)**

Önerge GEREKÇESİ;

Diğer hemcinslerimiz gibi; mühendis, mimar ve şehir plancısı kadınlar da iş yerlerinde cinsel, psikolojik (mobbing) ve fiziksel şiddete uğramaktadırlar. Yok sayılmakta varlıkları inkar edilmektedir. Hatta çoğu zaman; kadın mühendisler kontrol mühendisliği veya şantiye şefliği istediklerinde amirlerin (ki bu amirler hep erkek olmuştur) cevabı “bu iş para işi, başımızı derde sokmayın” şeklinde olmaktadır. Eşler ise “rakı sofralarına meze mi olacaksınız” şeklinde konuşmaktadırlar. Bizler hep kadın tarafımızla vurulduk. Şantiyelere gittiğimizde ise kadın yönümüzü ortaya çıkaran bütün özelliklerimizi gizleyerek erkek gibi davranalım ki saygı görelim diye düşündük. İşçi ve patronlar bizi kadın olarak değil de mühendis, mimar, şehir plancısı olarak görsünler diye erkekleştik. Görevli olarak seyahatlere giderken bizi götüren şoförlere bize kötü gözle bakmasınlar diye evli olmasak bile evli olduğumuzu söyledik. Ya da anne yönümüzü öne çıkarmak için çocuğumuzun olduğunu mutlaka vurguladık. Herhangi bir sözel ya da fiziksel şiddete uğramamak için kendimizi sakladık, kendimiz olamadık.

Ayrıca, diğer çalışan kadınlar gibi mühendis, mimar, şehir plancısı kadınlar da işini kaybetme, eşi tarafından bir daha çalıştırılmama, kötü gözle bakılma ve damga yeme v.b. kaygılarla herhangi bir şiddete maruz kalsalar bile susmaktadırlar. Bu nedenlerle gizli kalan bu saldırılar, yapanın yanına kalmakta, kadınlar ağır psikolojik zarar görmektedirler. Çözüm konusunda da yalnız kalmaktadırlar.

91. ÖNERGE

TMMOB'nin ve TMMOB'nin tüm kadın birimlerinin iş yerlerinde meslektaşlarına uygulanan mobbing (iş yerlerinde duygusal taciz, iş yerinde psikolojik şiddet, yıldırma ve psikolojik şiddet) uygulamalarını araştırma, isimleri saklı tutarak kayıt altına alma, saldırılara karşı mücadelede önderlik etme, mağdur olan arkadaşlarımızla dayanışmamızın gereği olarak hukuksal destek verme sorumluluklarının olduğunun tüzükte yer alması sağlanmalıdır. **(ESKİŞEHİR)**

92. ÖNERGE

TMMOB, kendi bünyesinde mobbing, taciz, şiddet ve cinsiyetçi ayırım yapılmaması için gerekli önlemleri alır. Bu konularda mevzuatlardaki değişiklikler takip edilir ve kadın MMŞP'ye gerekli bilgiler verilir. **(ADANA)**

Önerge GEREKÇESİ;

TMMOB bir meslek örgütüdür. Çalışma ilkelerinde yer aldığı üzere halktan, emekten, demokratikleşmeden yana bir anlayışla emekçi kesimlerin taleplerini tüm örgütün talepleri haline getirmek için çaba sarf eder. Türkiye gibi sadece kadın olmaktan dolayı pek çok sorunla karşı karşıya kalmanın yaygın olduğu bir ülkede örgütümüzün bu soruna bütünlüklü şekilde sahip çıkması gerektiği açıktır.

Kadın mücadelesi, güçlü toplumsal ve sınıfsal temellere dayanmak, kapsamlı ve tutarlı bir bakış açısını yansıtmak durumundadır.

TMMOB, tüm üyelerin cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçlendirilmesi, kadın komisyonları tarafından cinsiyet eşitliği ve farkındalığın içselleştirilmesi için çaba sarf etmelidir.

93. ÖNERGE

TMMOB, kadın üyelerinin cinsiyet eşitsizliği nedeniyle işyerlerinde yaşadıkları sorunların çözümüne katkı koymak amacıyla TMMOB Kadın Çalışma Grubu bünyesinde oluşturduğu Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'na işlerlik kazandırmak için gerekli düzenleme ve çalışmaları yapar. (ANKARA)

94. ÖNERGE

TMMOB çatısı altında, Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryasının görevleri ve bu görevleri nasıl yürüteceği yönetmeliklerde tanımlanmalıdır. (İZMİR)

95. ÖNERGE

Kadın mühendis, mimar, şehir plancıları olarak öğrencilik hayatımızda, iş başvurularımızda ve iş yaşamında kadın olmanın bize getirdiği sıkıntıların giderilmesi, gelecek nesillere daha eşitlikçi bir Türkiye bırakmak adına; Tüm Odalarımızda kadın komisyonlarının kurularak daha çok kadın üyemizin çalışmalara katkı sunmasının sağlanması, ayrıca Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryasının kurularak İKK' lar içinde de yapılması (ESKİŞEHİR)

Önerge GEREKÇESİ;

TMMOB 40.Olağan Genel Kurulunda kabul edilen, ancak uygulamaya geçmeyen “Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası”nın ayrımcılık taciz ve mobbing ile ilgili başvurularda takip edileceği hukuki ve psikolojik destek sağlanması.

96. ÖNERGE:

“Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası”nın çözüm üretilecek bir birim haline getirilmesini öneriyoruz. TMMOB internet sayfasında kolay ulaşılabilirlik için link oluşturulmasını öneriyoruz. (DENİZLİ)

Önerge GEREKÇESİ;

Günümüzde iktidarların ideolojik yapılarının geleneksel, muhafazakâr ve dini unsurlara dayandırıldığı neo-liberal politikalarda, hem ekonomik hem de sosyo-kültürel açıdan kadının toplumsal ve bireysel varlığı kaçınılmaz şekilde ikinci sınıf olarak kurgulanmaktadır. Bu erkek egemen toplum kurgusunda; geleneksel, muhafazakâr ve dini unsurlara dayandırıldığı neo-liberal politikalar ile erkeğin her türlü icraatı meşru görülmektedir. Kapitalist kriz ile artan yoksulluk ve işsizlik, toplumsal baskı ve aile içi şiddeti artırmaktadır. Toplumda baskı ve şiddet eğiliminin ekonomik krizle birlikte tırmandığı görülmekte ve şiddetten zarar görenlerin başında kadınlar gelmektedir. Ancak ne yazık ki ülkemizde kadına yönelik her türlü baskı şiddet ve ayrımcılığın yasa ve yönetmelikler çerçevesinde cezai karşılığını ve yaptırımlarını bulmak mümkün değildir.

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 plancılarının cinsel, fiziksel, psikolojik, ve ekonomik şiddete uğrayabilecekleri gerçeği görmezden gelinmektedir. Toplum genelindeki “mahalle baskısı” yaftalanma, sosyal ve ticari ilişkilerinin olumsuz etkilenmesi ve hatta işini kaybetme kaygısı ya da başka nedenlerle çoğunlukla gizli kalan bu saldırılardan dolayı çoğunlukla kadınlar zarar görmekte ve çözüm konusunda yalnız kalmaktadırlar.

Diğer taraftan cinsel, fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddete uğradıklarını beyan ederek hak arayışında bulunanlar ya da kendi beyanları dışında yaralanma ve hatta cinayet gibi adli vaka seviyesinde en olumsuz şekli ile bu şiddeti yaşayan tüm mühendis, mimar ve şehir plancılarının “özel hayat” kapsamındaki bu durumları ne yazık ki çoğu zaman iş yaşamlarında mesleki başarılarının ve sosyal konumlarının önüne geçmektedir.

97. ÖNERGE

TMMOB bünyesinde “Cinsiyet Ayrımcılığı Sekreteryası”nın kurulmasının sağlanması; cinsiyet ayrımcılığına, cinsel tacize, mobbinge uğramış kadın ve erkek tüm üyelerimizin haklarının geri kazanılması; bu duruma maruz kalmış üyelerimizin bu durumlarının iş yaşamlarında mesleki başarılarının ve sosyal konumlarının önüne geçmesinin engellenmesi yönünde hukuksal ve çok yönlü destek verilmesi, TMMOB bünyesinde tüm üyeler arasında özel hayatların gizliliği ve bezdiri (mobbing) hakkında her tür bilinçlendirme ve farkındalık çalışmalarının yapılması; belirlenecek bir tarihte cinsiyet ayrımcılığı ve meslek alanlarımız ile özel hayatlarımız üzerine etkileri başlıklı bir panel düzenlenmesi sağlanmalıdır. (**ADANA, BODRUM, İZMİR, MERSİN**)

98. ÖNERGE

19.03.2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyerinde Psikolojik Tacizin (mobbing) Önlenmesi” adı altındaki Başbakanlık 2011/2 genelgesinin uygulanmasının özellikle 5. maddesinde yer alan “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”nda TMMOB yer almalı ve takipçisi olmalıdır. (**İZMİR**)

99. ÖNERGE

Basında çıkan mobbing, kadına şiddet, eşitlik ilkelerinin ihlallerine yönelik haberlerin takibi ve güncel kınamaların yapılmasına yönelik bir kurul oluşturulmasını öneriyoruz. (**ZONGULDAK**)

100. ÖNERGE

Üniversitelerde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, cinsel taciz ve şiddete karşı kadın akademisyenler ve öğrencilerle beraber çalışmalar yürütülmeli, komisyon vb. yapılar kurulmalıdır. Üniversite disiplin yönetmeliklerinde cinsiyetçi uygulamalara karşı yaptırımların yer alması için yapılan çalışmalara destek verilmelidir. (**ADANA, VAN**)

TMMOB’DE KADIN ÖRGÜTLENMESİ

TMMOB KADIN KURULTAYINA YÖNELİK VERİLEN ÖNERGELER

Önerge GEREKÇESİ;

TMMOB Kadın Kurultayının merkez düzenleme kurulunda merkez kurultaya katılım için yerel kurultay katılımcılarının %50 'sinin delege olması şartı getirilmiştir. Merkez Kadın Kurultayının katılımının artırılması, kurultayın daha demokratik bir şekilde gerçekleşebilmesi, kadın kurultayının örgütlenme hedefini gerçekleştirebilmesi açısından kota uygulamasından vazgeçilmesi önemlidir.

101. ÖNERGE

Tüm kadın üyeler TMMOB 2. Kadın Kurultayının doğal delegesi olmalıdır. (**BURSA, İSTANBUL**)

Önerge GEREKÇESİ;

TMMOB Genel Kurul Yönetmeliği gereği öğrenci üyeler genel kurul ve kurultaylarda söz hakkına sahip olamamaktadır. Oysaki kurultayımızın konu başlıklarından olan üniversiteli kadın üye örgütlenmesi açısından, konunun muhatabı olan kadın öğrenci üyelerin söz hakkı sahibi olmaları önemlidir.

102. ÖNERGE

TMMOB 2. Kadın Kurultayında odaların öğrenci komisyonlarına üye olan öğrenci kadınlar kürsüde söz hakkına sahip olabilirler. (BURSA, İSTANBUL)

Önerge GEREKÇESİ:

TMMOB bünyesinde bulunan kadın mühendis, mimar ve şehir plancısı arkadaşlarımız dışında bulunan diğer meslek örgütlerinin bizim verdiğimiz mücadelede bizlerle birlikte hareket etmelerini sağlamak ve birlikten kuvvet doğar ilkesine bağlı kalarak daha geniş kitlelere ulaşabiliriz. Çünkü karşılaşılan problemler farklı şekillerde olsa da aynı sebepten kaynaklanmaktadır. Örneğin; bazı kesimlerde bayan doktorlarımıza erkeklerin muayene olmadığı ya da tam tersi durumların yaşandığı bir toplumda yaşamaktayız. Bunun gibi daha birçok sorunla karşılaşmaktayız. Bu sebeptendir ki aslında bu problem sadece mühendis, mimar ve şehir plancısı problemi değil zihniyet problemidir.

103. ÖNERGE

TMMOB Kadın Kurultaylarının diğer demokratik meslek örgütleri ile tabanda birleştirilmesi ve desteklenmesi ile mücadele zemininin oluşturulması.

Önerge GEREKÇESİ:

TMMOB bir meslek örgütüdür TMMOB bünyesinde "**KADIN**" ya da "**ERKEK**" ayrımı gözeterek bir cinsiyet örgütlenmesine gidilmesi TMMOB'nin ilkeleri ile örtüşmemektedir. Genel olarak "**KADIN**" bağlamına indirgenmeye çalışılan "**CİNSİYET AYRIMCILIĞI SORUNU**"; kadın ve erkek toplumun tüm kesimlerini kapsayan ve ilgilendiren çok yönlü, çok derin ve çok önemli bir konudur. İşçi ve emekçilerin bir parçası olan kadınları alıp ayrı bir örgütlenmeye sevk etmek, kadim, salt kendi özgül sorunlarına dayalı sınırlı bir örgütlenme içinde, bir kez daha ikinci planda bırakmaktan başka bir anlama gelmez, bundan başka bir sonuç doğurmaz. İş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı içeren ifadelerin dahi kaldırılması için mücadele eden TMMOB bünyesinde; böylesine önemli bir toplumsal sorunu; daha başlığı ile salt "**KADIN**" bağlamına indirgeyen, sığlaştıran bir kurultayın düzenlenmesi kabul edilemezdir. Toplumun her kesiminde olduğu gibi TMMOB içerisinde de tüm üyelerimizin pozitif ve/veya negatif cinsiyet ayrımcılığına karşı bilinçlendirilmesi, "**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE FARKINDALIĞI**"nın bir meslektaş dayanışması bağlamında etkinleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Emeğin, işgücünün cinsiyeti yoktur ve olamaz. TMMOB her alanda "**KADIN ERKEK YAN YANA OMUZ OMUZA**" mücadele ve dayanışmayı savunmakta, vurgulamakta ve örgütlemektedir.

Bu nedenle pozitif ya da negatif cinsiyet ayrımcılığına yol açabilecek uygulamalardan TMMOB'nin itina ile imtina etmesi gerektiği düşünülmektedir.

104. ÖNERGE

TMMOB tarafından bu tarihten sonra düzenlenecek "Kadın Kurultayları"nın isminin "TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı İle Mücadele Kurultayı" olarak değiştirilerek kadın ve erkek tüm üyelerimiz genelinde daha etkin biçimde düzenlenmeye devam edilmesi. (BODRUM, MUĞLA)

Önerge GEREKÇESİ:

Kadın mücadelesi, feminist, hatta kendini "sosyalist feminist" olarak tanımlayan akımlar tarafından, kadının kadın olmaktan kaynaklı sorunları olarak değerlendirilmekte, bu çerçevede, sorunun çözümü, sorunun kaynağı olarak görülen erkeğe ya da bir takım geleneksel değer yargılarına karşı yürütülen mücadele olarak algılanmaktadır. Bu tezden yola çıkıldığında ise,

sonuç erkeklerden bağımsız kadın örgütlenmelerine götürmektedir. Böylece sorun alabildiğine daralmakta, çözüm noktasında da kadın dayanışması, "kız kıza" ya da "kız kardeşlik" gibi yöntemler ortaya atılmaktadır. Bugüne kadar TMMOB bünyesinde gerçekleştirilen ve şu anda da devam etmekte olan Kadın Kurultaylarında da ne yazık ki bu noktaya gelinmiş, ilk kadın kurultayına erkek meslektaşlarımızın katılımı tamamen engellenmiş, bu yerel kurultayda da erkek meslektaşlarımız yine delegasyon dışında bırakılmış ve kurultaya izleyici olarak dahi katılımları İKK kararına bırakılmıştır. Oysa kadın mücadelesi, feminist akımların çizdiği yüzeysel çerçevenin çok çok ötesinde, güçlü toplumsal temellere ve sınıfsal mantığa dayalı bir mücadeledir ve kapsamlı, tutarlı bir bakışı hak etmektedir. Sorunun esas çözümü emekçi kadınla erkeği birbirinden ayırmak değil, aksine mücadele içinde birleştirmek, omuz omuza toplum içinde her tür toplumsal, kültürel ve ekonomik sınıf dayanışmasına katmaktır.

Bu bağlamda; TMMOB Kadın Kurultayı'na katılacak yerel delege sayısının salt kadın üye sayısı üzerinden belirlenmesi; TMMOB içerisinde tüm üyelerimizin pozitif ve/veya negatif cinsiyet ayrımcılığına karşı cinsiyet eşitliği bilincinin sağlanabilmesi önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir.

105. ÖNERGE

Bu kapsamda düzenlenecek diğer kurultaylarda tüm meslektaşlarımızın cinsiyet ayrımı gözetmeksizin delege olarak seçilmesi ve etkin biçimde katkı sağlamalarının sağlanması
(BODRUM)

TMMOB KADIN ÇALIŞMA GRUBU, ŞUBE VE İKK KADIN KOMİSYONLARI

Önerge GEREKÇESİ;

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 plancılarının cinsel, fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddete uğrayabilecekleri gerçeği görmezden gelinmektedir, işini kaybetme kaygısı ya da diğer nedenlerle çoğunlukla gizli kalan bu saldırılardan dolayı kadınlar zarar görmekte ve çözüm konusunda yalnız kalmaktadır.

TMMOB'li kadınlar, ilk yapılan TMMOB Kadın MMŞP Kurultayı ile birlikte ortak hareket etme ve dayanışma konusunda büyük mesafe almışlar, TMMOB'de toplumsal cinsiyet bilincinin örgüt geneline yayılması ve bu kapsamda yapılacak kurultay kararlarının örgütün tümü tarafından benimsenmesi için çalışma kararı almışlardır. 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.

Ancak; TMMOB 41. Dönem Olağanüstü Genel Kurul Kararlarında özellikle TMMOB'de "Kadın Örgütlenmesi" başlığı altında kadın ayrımcılığında pozitif bağlamda aşırıya kaçılmış olduğu gözlemlenmektedir. İşçi ve emekçilerin bir parçası olan kadınları alıp ayrı bir örgütlenmeye sevk etmek, kadını, salt kendi özgül sorunlarına dayalı sınırlı bir örgütlenme içinde, bir kez daha ikinci planda bırakmaktan başka bir arılama gelmez, bundan başka bir sonuç doğurmaz. Kuşkusuz bu, emekçi kadınlara dönük bazı özel araçlar, mevcut emek ve meslek örgütleri bünyesinde cinsiyet ayrımcılığı sorunu üzerinde yoğunlaşacak komisyonlar, komiteler yaratma ihtiyacını ortadan kaldırmamaktadır. Hatta bu örgütlerden bağımsız olmayacak şekilde yaratılacak olan bu komisyonlar, kadınların mücadeleye daha doğrudan katılmalarını kolaylaştıran bir rol oynayacaktır. Bu tür komisyonlar ile kadınlar da, hem yaşadıkları sınıfsal sorunları hem de kadın olmaktan kaynaklı yani cinsiyet ayrımcılığından

kaynaklanan sorunları doğrudan ve rahat bir şekilde ifade etme olanaklarını yakalamış olacaklardır. Böylece "kadın" ön plana çıkabilecek ve mücadele içinde etkinleşebilecektir.

106. ÖNERGE

TMMOB "kadın komisyonları" yerine "cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele komisyonları" kurulmasının sağlanması; bu komisyonların hukuki araçlarla güçlendirilmesi, yaptırım gücü sağlanması, bu komisyonlar vasıtası ile cinsiyet ayrımcılığına, cinsel tacize, mobbinge uğramış kadın ve erkek tüm üyelerin haklarının geri kazanılması yönünde hukuksal ve çok yönlü destek verilmesi. **(BODRUM)**

Önerge GEREKÇESİ:

41. Genel Kurulda diğer başlıklarda birçok kurultay kararı onaylanırken, örgütlenme ile ilgili olanların ağırlıklı bölümü kabul görmedi. Önergeler birbiriyle ilişkili olduğu için, kabul edilenler de yeterince hayat bulamadı. Birbiriyle ilişkisiz sınırlı sayıda kadın komisyonu ve çalışma gruplarının, her geçen gün daha da yakıcı hale gelen kadın mücadelesinin ihtiyaçlarını karşılayamayacağı zaten öngörülüyordu. Genel kurul kararlarının uygulanamaması ile de apaçık ortaya çıktı. TMMOB içerisinde çalışma yapan veya yapmış kadınların yer alacağı, kadın politikalarının üretileceği, deneyimlerin değerlendirilebileceği, birikimin oluşabileceği sürekliliği olan bir kadın örgütlenmesine ihtiyaç vardır.

107. ÖNERGE

TMMOB'de kadın örgütlülüğünün güçlendirilebilmesi için, kadın çalışmaları, kadınların bir arada olduğu, grupların birlikte iş yapmalarına olanak sağlayan yapılar, (kadın komisyonları, kadın çalışma grupları) aracılığıyla yürütülmelidir. **(ADANA, İZMİR, VAN)**

108. ÖNERGE

TMMOB, kadın çalışma grubunun kararlarının Oda Yönetimleri tarafından uygulanması, şubelerde bu kararlara yönelik çalışmaların başlatılması sağlanmalıdır. **(ADANA)**

109. ÖNERGE

TMMOB Kadın Çalışma grubu, İKK kadın, Oda kadın, şube kadın komisyonu üyeleri ve geçmişte bu organlarda çalışmış asıl ve yedek üyelere oluşan TMMOB Kadın Meclisi kurulur. **(BURSA, İSTANBUL)**

110. ÖNERGE

TMMOB Kadın Çalışma Grubu seçimle oluşturulan bir Kadın Kuruluna dönüştürülmelidir. (MDK/ MEDAK oluşumları gibi yapılanma. **(İZMİR)**

111. ÖNERGE

TMMOB'nin ve Odalarının genel politikaları arasında kadın sorunlarının çözümüne yönelik taleplere ve çalışmalara yer verilmelidir. TMMOB, kadının insan hakları konusunda ve meslektaşlarının çalışma alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sözünü oluşturarak kamuoyuna açıklamalıdır. **(İZMİR)**

Önerge GEREKÇESİ:

Oda kadın komisyonlarının kurulması 41. Dönem olağanüstü genel kurulda karar altına alınsa da dönem içinde hayata geçirilememiştir. Oda kadın komisyonlarının kadın çalışması yapan üyelere oluşması, iller arası eşgüdümü sağlayacak ve bütünü kapsayıcı bir yapıda kurulması beklenmektedir.

112. ÖNERGE

Oda kadın komisyonları, şube kadın komisyonlarının kendi içlerinden önereceği birer asıl ve birer yedek üyeden ve Oda yönetim kurulu kadın üyelerinden oluşur. **(BURSA, İSTANBUL)**

Önerge GEREKÇESİ:

TMMOB kadın çalışma grubunun, iller arası eşgüdümü sağlayacak ve bütünü kapsayıcı bir yapıya kavuşması beklenmektedir.

113. ÖNERGE

TMMOB Kadın Çalışma Grubu, Oda Kadın Komisyonlarının ve İKK Kadın Komisyonlarının kendi içlerinden önereceği birer asıl ve birer yedek üye ile TMMOB Yönetim Kurulu kadın üyelerinden oluşur. Oda Kadın komisyonu olmadığı durumda ilgili Oda kadın temsilcileri, İKK kadın komisyon ve çalışma gruplarınca ortaklaşa belirlenir. **(BURSA, İSTANBUL)**

Önerge GEREKÇESİ

TMMOB'ye bağlı odaların çalışmaları kendi içine dönük olduğundan diğer odaların yararlanması için paylaşım önemli. Odaların profil araştırması, anket, düşey ve yatay haritalama çalışması varsa paylaşımına açılmalı. Kadın bakış açısı ve kadın verisi çok sınırlı.

114. ÖNERGE

TMMOB kadın üyeleri ile ilgili istatistik bilgileri toplar ve bununla ilgili veri tabanı oluşturur. **(SAMSUN)**

115. ÖNERGE

TMMOB Kadın Çalışma Grubu tüm örgüt içi anket, profil araştırması düşey – yatay haritalama çalışması gibi çalışmaları kadın bakış açısıyla toparlar, yeni çalışmalar yapar. Bu konuda kadın çalışma grubu görevli, yetkilidir. Bu çalışmalara kaynak aktarımı yapılmalıdır. **(DENİZLİ, SAMSUN)**

Önerge GEREKÇESİ

TMMOB'li kadınlar toplumda “kurtarılmış” olarak görülmekte. Toplumdan ve sorunlardan daha bağımsız hissedilmekte. TMMOB'li kadın ve toplumun birbiriyle daha bütünleşmesi ve birlikte ortak eylemlilik içinde bulunabilmesi sorun çözümünde daha etkin olabilir.

116. ÖNERGE

En az yılda 2 kere diğer kadın çalışması yapan kurum, dernek, kuruluş, platform, meslek örgütü, sendika v.b oluşumlarla ortak Kadın Çalışma Grubunun eylemlilik programı olmalı. Bu konuda Kadın Çalışma Grupları (merkezi ve yerel) görevli, sorumlu olmalı mutlaka programlı eylemlilikler için bütçe ayrılmalı, tahsis edilmeli. **(DENİZLİ)**

Önerge GEREKÇESİ

TMMOB gibi demokratik ve eşitlikçi yaklaşımı olan bir örgütün organlarındaki kadın temsiliyetinin düşük olması kabul edilemez bir durumdur. Demokratik siyasetin alanını genişletmeyi hedefleyen, tüm mühendis, mimar ve şehir plancısının kadın erkek ayrılmaksızın TMMOB' de kadın temsiliyetinin artırılması yönünde çaba sarf etmesi gerekir.

117. ÖNERGE

TMMOB ve bağlı Oda/Şube Yönetim Kurulları, Genel Kurul delegasyonu ve diğer organlarda kadın temsiliyetinin artırılmasını teşvik eder. **(ANKARA)**

118. ÖNERGE

TMMOB'de Genel Sekreterliğe bağlı sürekli bir Kadın Sekreterliğinin oluşturulması, TMMOB'nin mevcut yönetmelik ve tüzüklerinin kadın haklarına yönelik ulusal yasalar ve

ülkemin imza attığı uluslararası sözleşmeler dikkate alınarak yeniden gözden geçirilmesi ve gerekli düzeltmelerin yapılması. **(ESKİŞEHİR)**

119. ÖNERGE

TMMOB Kadın Örgütülüğü, TMMOB'nin müdahil olduğu her konuda (meslek alanı, çevre, kültür, ekonomi, toplum vb.) sözünü kadın bakış açısıyla söylemelidir **(İZMİR)**

120. ÖNERGE

Kadın temsilcilerin seçiminde kadın örgütülüğünün (yerelde ya da merkezdeki kadın komisyonlarının) önerisi dikkate alınmalıdır. **(ADANA, İZMİR)**

121. ÖNERGE

TMMOB ve TMMOB'ye bağlı Odalar bünyesinde bulunan kadın üyelerin deneyimleri, çalışmaları ve karşılaştıkları tüm sorunlarıyla ilgili bilgilerini aktaracakları, soracakları bir WEB sayfasının oluşturulması için önerge veriyoruz. **(SAMSUN, ZONGULDAK)**

122. ÖNERGE

Günümüzde teknoloji çağında kadın, mühendis, mimar, şehir plancıları ve adaylarının sanal ortamda kendilerini ifade edebileceği sorunlarının görüşüleceği, deneyimlerinin paylaşılacağı, teknik bilgi paylaşımlarının bulunabileceği, istihdam sağlanabileceği, yönlendireceği, tüm disiplin mevzuatlarının bulunabileceği "kadınmühendisler.com" adında paylaşımcı, yapıcı, çözümcü web platformunun kurulması. **(ESKİŞEHİR)**

123. ÖNERGE

TMMOB Ankara İKK Kadın Komisyonu öncülüğünde Ankara'daki yerel radyolardan birinde kadınlara yönelik bir radyo programı hazırlanmasına yönelik çalışma yapılır. **(ANKARA)**

KADIN ÇALIŞMALARINDA BÜTÇE

Önerge GEREKÇESİ:

Kadın Kurultayı sürecinde de gözleendiği üzere kendi bağımsız bütçesi olmayan grup veya kurullar kendi yapmak istediği veya ulaşmak istediği sonuca ulaşmakta zorlanıyor

Kadın çalışmalarının planlanabilmesi için bütçesinin olması gerekir. Kadın Komisyonları, çalışmaları için ayrılan bütçeyi bilebilirlerse, dönemsel çalışma programlarını yapabilme ve bu programı gerçekleştirme şansına sahip olurlar. Örgüt içinde kadın katılımının artırılması ve kadın çalışmasının güçlendirilmesi sağlanmış olur.

124. ÖNERGE

Kadın Çalışma Grubundan yerel Kadın Çalışma Grubuna kadar her grubun çalışma sistematığı belirli olmalı, bütçesi ve yönetmeliği tanımlı olmalı. TMMOB ve bağlı odalarının yönetmeliklerine de geçmeli **(DENİZLİ)**.

125. ÖNERGE

TMMOB, Oda ve Şubelerin kadın çalışmaları için bütçe ayrılabilmesi için "bütçe yönetmeliğinde" gerekli düzenlemeyi yapmalıdır. **(BURSA, İSTANBUL, ESKİŞEHİR)**

126. ÖNERGE

TMMOB'de ve Odalarda cinsiyete duyarlı bütçelendirme yapılmalı ve bununla ilgili çalışmalara acilen başlanmalıdır. **(İZMİR)**

POZİTİF AYRIMCILIK UYGULAMALARI

Önerge GEREKÇESİ:

Herhangi bir toplulukta kadın oranı % 35'in altında olduğu durumda, topluluk cinsiyetçi bir durum sergilemektedir. Bu nedenle, toplum bilim %35 oranını kritik eşik olarak kabul etmiştir. Oysa TMMOB içerisinde mühendis, mimar ve planıcılık mesleğinin, toplumda erkek mesleği olarak konumlandırılmasının da etkisi ile kadın üye oranları bu eşğin çok altında iken, kadın yönetici ve delegasyonunun oranında bu daha da aşağılara inmektedir. TMMOB içerisinde kadın yönetici sayısını arttırarak kadınların oda çalışmalarına etkin katılımını sağlamak ve örgütü kadınların katılımı ile daha da güçlendirmek için % 35 kadın kotasının uygulamaya konulması önemlidir.

127. ÖNERGE

TMMOB, Oda, Şube yönetim kurulları, genel kurul delegasyonu ve diğer organlarda cinsiyet dengesini sağlamak amacıyla pozitif destek politikaları üretilerek %35 kadın kotası uygulanır. **(İSTANBUL, BURSA, DENİZLİ, ESKİŞEHİR, VAN)**
(%30), **SAMSUN**

128. ÖNERGE

Genele örnek teşkil etmek üzere öncelikle TMMOB Merkez ve üye yönetimlerinde kadın yön. oranının yüzde 50 olması zorunluluğu getirilmesini öneriyoruz. **(DENİZLİ)**

129. ÖNERGE

Kadın çalışanlara haksızlıkların önüne geçilebilmesi ve TMMOB kadın örgütlülüğünü güçlendirmesi adına oda yönetim kurullarında genel üye sayısındaki kadın üyeleri temsil edecek sayıda kadın üye kotasının konulması **(MERSİN)**

130. ÖNERGE

Oda ve TMMOB genel kurullarına katılan kadın delege sayısı, en az eşit temsiliyet ilkesi gözetilerek belirlenmelidir. **(ADANA, İZMİR, VAN)**

131. ÖNERGE

Oda ve TMMOB yönetim kurulu ve organlarında kadın üyelerin eşit temsil hakkı ile seçilmelerinin sağlanması yönünde TMMOB Yönetmeliğinde değişiklik yapılmalıdır. **(İZMİR)**

Önerge GEREKÇESİ

Sosyal yaşamdan dışlanması ve eve hapsedilmesi istenen kadının, siyasal, sosyal ve toplumsal yaşamda yer almaları önündeki engellerin kaldırılması ve her alanda pozitif ayrımcılığın hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kadının toplumun her alanında yer alması desteklenmelidir.

Demokratik kararların alındığı, gücünü emekten, halktan alan, toplumsal mücadelelerde haksızlıkların karşısında muhalefet gücünü gösteren TMMOB'de kadın temsiliyeti yeterli düzeyde değildir. Kadın üye sayısının ve temsiliyetinin az olduğu TMMOB ve alt Oda organlarında, kadın çalışmalarının güçlendirilmesine daha fazla özen gösterilmeli ve önem verilmelidir.

132. ÖNERGE

Meslek Odalarının kadın üye sayısı göz önünde tutularak, kadın üyelerin görev alması için pozitif ayrımcılık uygulanması ve hayata geçirilmesi konusunda TMMOB aktif rol alır. **(DİYARBAKIR)**

133. ÖNERGE

TMMOB üyesi kadınların ücretsiz doğum izinleri süresince oda üyelik aidatlarından muaf tutulmalarını öneriyoruz. **(ANKARA)**

134. ÖNERGE

TMMOB Yönetim Kuruluna seçilen kadın üyelerden en az bir üye Kadın Çalışma Gruplarından gelmelidir. **(İZMİR)**

Önerge GEREKÇESİ

Kadınlara ve kadın mücadelesi verenlere karşı gerici önyargıların sonuçları kadınlara baskı ve eşitsizlik olarak geri dönmektedir. Toplumun patriarkal yapısı gereği kadının cinsiyetinden dolayı maruz kaldığı eşitsizliği gidermek için pozitif destek politikaları gereklidir.

Kadın ve erkekler, sendikalarda, siyasi partilerde, meslek örgütlerinde ve yaşamın her alanında birlikte yer almalıdır. Omuz omuza mücadele etmelidirler. Ancak üyesi olduğumuz TMMOB örgütlülüğünde 74.263 kadın mühendis sayısı ile Türkiye genelinde % 19,52 oranına karşılık gelmektedir. TMMOB yönetim, denetim ve onur kurullarında temsiliyet oranı ise %17,76 ile %7,50 arasında değişmektedir. Bu da TMMOB örgütlülüğünde kadın temsiliyetinin istenilen oranda olmadığına göstergesidir.

135. ÖNERGE

TMMOB, Oda ve şubelerde kadın mücadelesinin gelişmesi için pozitif destek verir. **(İSTANBUL, VAN, SAMSUN)**

136. ÖNERGE

TMMOB, Oda, Şube yönetim kurulları, genel kurul delegasyonu ve diğer organlarda yapılan seçimlerde erkek ve kadın adaylar eşit oy almışsa kadından yana tercihini kullanır. Eğer iki kadın aday eşit oy almışsa gençleri desteklemek amacıyla doğum tarihi büyük olanı tercih eder. **(BURSA, İSTANBUL, VAN)**

137. ÖNERGE

TMMOB delegesi olabilmek için gerekli 10 yıllık üye olma şartı, pozitif ayrımcılık temelinde, kadın üyeler için, örgütteki aktif çalışmalar göz önünde bulundurularak belirlenmelidir. (Yıla endekslenmemelidir.) **(İZMİR)**

138. ÖNERGE

İş alımları, işçi çalıştırma ve eşit iş gücüne eşit ücret konularında kadınların erkeklerle eşit şartlara sahip olabilmesi hedeflerine ulaşılması ve eşit şartlara sahip olabilmesi hedeflerine ulaşılması için TMMOB kendi bünyesinde gerekli hedefleri belirleyerek buna yönelik pozitif ayrımcılık çalışmaları gerçekleştirir. **(SAMSUN)**

139. ÖNERGE

TMMOB, uygulanması talep edilen pozitif ayrımcılık hedeflerine ulaşabilmek için, gerekli denetim mekanizmaları geliştirip aktif bir şekilde işlemlerini sağlar. **(SAMSUN)**

ÖĞRENCİ KADIN ÖRGÜTLENMESİ

Önerge GEREKÇESİ

Mühendis, mimar, şehir planlama bölümlerinde okuyan kadın öğrencilerin TMMOB ile tanışmaları öğrenci üyelik ve örgütlülüğü alanındaki mevcut çalışmalar geliştirerek, mesleki gelişmelerine yardımcı olunarak, bilimsel çalışmalar yapabilmeleri için uygun koşulların yaratılması, meslek alanlarındaki sorunları, uygulanan politikaları ve çözüm süreçleri hakkında TMMOB örgütlülüğü içerisinde yer almaları sağlanmalıdır.

140. ÖNERGE

TMMOB üniversitelerde piyasalaşmaya, gericiliğe, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve şiddete karşı akademisyenler ve öğrencilerle beraber çalışmalar (komisyon vb.) yürütmelidir. (ADANA)

141. ÖNERGE

TMMOB oda ve şubelerde kurulan öğrenci komisyonlarına kadın katılımının ve etkinliğinin artırılmasına destek vermelidir. (ADANA)

Önerge GEREKÇESİ

Birliğimizin geleceğinde önemli bir yer tutan öğrenci üye komisyonu çalışmalarında kadın öğrencilerin daha fazla temsili büyük önem taşımaktadır. Çalışma yaşamı ve sosyal hayatta kadın erkek eşitliği konusundaki çalışmaların aktif öznesi konumunda olma sorumluluğunu taşıyan TMMOB, bu süreçleri kendi içindeki tüm organlarda da yaşatmakla mükelleftir. Bu anlayışla,

142. ÖNERGE

Öğrenci kadın örgütlenmesine dair; TMMOB 41. Olağanüstü Genel Kurulu'nda alınan kararların uygulanmasına yönelik çalışmalarını sürdürür. (ANKARA)

143. ÖNERGE

Kadın çalışma grupları, öğrencilere yönelik bilinçlendirme çalışmaları yapmalıdır. (İZMİR)

144. ÖNERGE

Kadın çalışma grupları, öğrencilere yönelik, mesleki, sosyal örgütlenme v.b. konularda bilinçlendirme çalışmaları yapmalıdır. (ADANA)

145. ÖNERGE

Kadın öğrenciler barınma koşullarında erkeklerden farklı zorluklarla karşılaşmaktadırlar (yerel ölçekte karşılaşılan zorluklar). Bu konuda çalışmalar yapılmalıdır. (MUĞLA)

146. ÖNERGE

Kadınların üniversite ve meslek seçimleri, eğitim sürecindeki toplumda etkin olan kadın imajının yıkılması ve eşitlikçi bir toplum bilincinin geliştirilmesi için TMMOB çalışmalar yapar. (SAMSUN)

147. ÖNERGE

Kadın öğrencilerin şiddet, taciz, barınma gibi birçok problemde başvurabilecekleri danışma ve yardım merkezleri oluşturulması için TMMOB çalışmalar yapar. (SAMSUN)

148. ÖNERGE

TMMOB, staj için öğrenci başvuruları alan şirketlerin, staja kabul ve staj esnasında cinsiyet ayrımcılığı yapmaması için çaba sarf eder ve TMMOB oda ve şubelerinde kurulacak olan öğrenci komisyonları aracılığı ile şikâyetleri dinleyerek gerekli girişimlerde bulunur. (SAMSUN)

149. ÖNERGE

Staja kabul ve staj esnasında cinsiyet ayrımcılığı yapmaması için çalışmalar yürütülmeli, kadın öğrencilerin de iş ve staj hayatında ofis dışı alanlarda, pratik çalışmalarda yer almalarını sağlamak için girişimlerde bulunulmalıdır. (ADANA, VAN)

Önerge GEREKÇESİ

Üniversite sürecinde öğrenciler kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri özgür bir ortamda eğitim görmelidirler. Üniversite eğitim süreçlerinde kadın öğrenciler, cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutum, davranışlar ve söylemlere maruz kalabilmektedirler. Gerek eğitim süreçlerinde ve gerekse staj yeri bulma, arazi ve laboratuvar çalışmalarında cinsiyetçi tavır ve üslupla karşılaşmaktadırlar. Üniversiteli kadınlar birçok alanda olduğu gibi cinsiyetçi, gerici, baskıcı zihniyetle yurtlarında, okullarında, işyerlerinde karşı karşıyadır. Bilim ve özgürlük yuvası olan üniversitelerde bugün hala bekaret-bakirelik kavramı etkinliğini sürdürmektedir. Kadının bedeni üzerinde kurulan bu denetleme mekanizması üniversitelerde varlığı “kız yurtları” ismi ile devam ettirmektedir.

150. ÖNERGE

Üniversitelerde piyasalaşmaya, gericiliğe, kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz ve şiddete karşı akademisyenler ve öğrencilerle beraber çalışmalar (komisyon vb.) yürütülmelidir. Ayrıca oda ve şubelerde kurulan öğrenci komisyonlarına kadın öğrencilerin katılımının ve etkinliğinin artırılmasına destek verilmelidir.

Üniversitelerin özgür bir ortamda eğitim vermesi için diğer kurum ve kuruluşlarla ortak mücadelede yer almalıdır.

Üniversitelerde öğrencilerin özgür bir şekilde giyinebilmeleri için kılık kıyafet zorunluluğu konusunda mücadele eder.

Öğrencilerin parasız eğitim hakkını destekler ve bu konuda mücadele eder.

Öğrencilerin anadilde eğitim hakkını destekler ve bu konuda mücadele eder. (DİYARBAKIR, VAN)

Önerge GEREKÇESİ

TMMOB Kadın Kurultayı'nda alınan kararlardan bir bölümü TMMOB 41. Dönem Olağan ve Olağanüstü Genel Kurullarında kabul edilmiş ama bu kararların hayata geçirilmesi ve ilgili tüzük ve yönetmeliklerin bu kararlar doğrultusunda düzenlenmesi gözden geçirilmesi hala yapılmamıştır.

151. ÖNERGE

TMMOB, 41. Olağan ve Olağanüstü Genel Kurullarında kabul edilen TMMOB 1. Mühendis Mimar Şehir Plancıları Kadın Kurultayı kararlarının hızlı bir biçimde uygulamaya konması ve TMMOB genelindeki koordinasyonunun sağlanması için TMMOB Yönetim Kurulu gerekli düzenlemeleri yapar.(BURSA, İSTANBUL)

152. ÖNERGE

TMMOB, Genel Kuruluna sunulmak üzere TMMOB 2. Kadın Kurultayında alınan kararlarla ilgili “tüzük ve yönetmelik” çalışmalarını yapacak Mevzuat Çalışma Grubu, TMMOB 2. Kadın Kurultayında kurulur. (BURSA)

Önerge GEREKÇESİ

TMMOB 41. Dönem Olağanüstü Genel Kurul Kararlarının bazıları aşağıda sunulmuştur.

"TMMOB 1.Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı'nda alınan karar uyarınca; TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen fakat hayata geçmeyen Cins Ayrımcılığını Takip Sekreteryası, TMMOB Kadın Üye Çalışma Grubu'nun bünyesinde oluşturularak,

*başvuruların yapılabileceği, ayrımcılığın, taciz ve mobbingin takip edileceği, hukuksal ve psikolojik destek gerektiği durumlarda **KADIN ÖRGÜTLERİ** ve diğer demokratik kitle örgütleriyle işbirliği içerisinde çalışılarak çözümlerin üretileceği bir birim haline getirilmesini öneriyoruz.*

*TMMOB, meslek seçiminde belirleyici olan cinsiyetçi işbölümü ve toplumsal kabullerin değişimi için **ÇEŞİTLİ KADIN ÖRGÜTLERİ** ile birlikte çalışmalar yapar.*

*Emek ve demokrasi mücadelesi veren kadınlar üzerindeki baskı ve şiddete (asılsız suç isnadı, gözaltı ve tutuklama, gözaltı ve tutuklulukta taciz, psikolojik, fiziksel, cinsel vb.) karşı, emek örgütleri ve **KADIN HAREKETLER!** ile dayanışma içinde olur."*

TMMOB 41. Dönem Olağanüstü Genel Kurul kararlarında dayanışma ve işbirliği yapılacak "**DİĞER KADIN ÖRGÜTLERİ**" tanımının duruşu belirsiz bir kitleyi işaret ettiği ve sığ bir bakış açısı taşıdığı için sakıncalı sonuçlar yaratabileceği kaygısı oluşmuştur.

153. ÖNERGE

TMMOB Genel Kurulu kararlarından duruşu belirsiz "diğer kadın örgütleri" tanımının çıkarılması ya da daha açık bir tanımlama yapılarak karar üretilmesi. (**BODRUM**)

DİĞER

Önerge GEREKÇESİ

Hükümet tarafından yeni anayasa çalışmaları sürdürülmektedir.

154. ÖNERGE

TMMOB; Yeni Anayasa'da;

- Kadınları ikinci sınıf varlıklar olarak gören anlayışın anayasada yer almaması için kadın erkek eşitliğinin her alanda sağlanması için,
- Dinin siyasallaşması ve sosyal yaşamda belirleyici olmaması için,
- Ücretli emek sömürsünü yaratan piyasacı uygulamaların yer almaması için mücadele eder.
- Bu talepleri karşılamayan anayasa önerilerini kamu yararını gözeterek reddeder.

(**İSTANBUL**)

155. ÖNERGE

TMMOB, toplumda eşit katılımın desteklendiği ve toplumsal dışlanma tehdidinin olmadığı, demokratik, özgürlükçü ve eşitlikçi bir anayasa oluşturulmasında etkin rol oynar. (**DİYARBAKIR, VAN**)

Önerge GEREKÇESİ

Hiç kimse; ırkı, etnik kimliği, cinsiyeti/cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimleri, yaşı, bedensel özellikleri, düşünceleri, inançları ya da yaşam tarzı nedeniyle ötekileştirilmemelidir. Demokratik anayasa sadece çoğunluğun iradesini yansıtan bir belge olmamalıdır. Özellikle yeni oluşturulacak sivil demokratik anayasada toplumda eşit katılımın desteklendiği ve toplumsal dışlanma tehdidinin yer almadığı düzenlemeler yapılmalıdır.

156. ÖNERGE

TMMOB, etnik köken ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri red eder ve örgütsel işleyişinde de bu tarzı esas alır. TMMOB, ismini 1998'de alınan karar gereği, "Türkiye Mühendis Mimar Odaları Birliği" olarak değiştirmek için gerekli çalışmaları yürütür. TMMOB, toplumda eşit

katılımın desteklendiği ve toplumsal dışlanma tehdidinin olmadığı, demokratik, özgürlükçü ve eşitlikçi bir anayasa oluşturulmasında etkin rol oynar. (VAN)

157. ÖNERGE:

TMMOB, toplumun her alanında ve özellikle çalışma yaşamında ırk, dil, din, mezhep, etnik köken, cinsiyet ayrımının ve homofobinin karşısında yer alır. TMMOB, ayrımcılığa uğrayarak mağdur olan tüm üyelerine hukuksal destek sunar; ayrımcılığı yaratan üyelerine ise gerekli yaptırımını uygular. (ANKARA)

158. ÖNERGE

TMMOB, etnik köken ve cinsiyet temelli eşitsizlikleri reddeder ve örgütsel işleyişinde de bu tarzı esas alır. TMMOB, ismini 1998’de alınan karar gereği, “Türkiye Mühendis Mimar Odaları Birliği” olarak değiştirmek için gerekli çalışmaları yürütür. (DİYARBAKIR)

Önerge GEREKÇESİ

Bölgemizde yaşanan ve yaşanmakta olan çatışma ortamının etkisi yaşamın her alanında kendini göstermektedir. Yaşanan çatışma ve zorunlu göç ile oluşan çarpık kentleşme ve gecekondulaşma en çok kadın ve çocukları etkilemektedir. Vazgeçilmez bir insan hakkı olan anadil, toplumun bilgiye en kolay erişim aracıdır. Eğitimde fırsat eşitliğini oluşturun anadilde eğitim ve sağlık hizmetleri konusunda toplumsal destek verilmelidir.

159. ÖNERGE

TMMOB, vazgeçilmez bir insan hakkı olan anadilin kullanılması ile ilgili baskı ve engellemelerin kaldırılmasında aktif rol alır. (DİYARBAKIR, VAN)

160. ÖNERGE

TMMOB, anadilde eğitimin, seçmeli ders olarak müfredata alınmasını desteklemelidir. (İZMİR)

161. ÖNERGE

TMMOB, anadilde, ücretsiz eğitim ve sağlık hizmetlerinin alınması konusunda mücadele yürütür. (DİYARBAKIR, VAN)

162. ÖNERGE

TMMOB, bölgede yıllarca devam eden savaş ortamının barışa dönüşmesi için hareket eden STK, kurum, kuruluş vb. ile birlikte mücadele eder. (DİYARBAKIR, VAN)

163. ÖNERGE

Kadına dönük her türden ayrımcılık ve şiddet ortamını temellendiren nedenler savaş durumlarında güçlenir. Eril kavramlar olan militarizm, ırkçılık ve milliyetçiliğin kendini var ettiği ekonomik ve siyasal temel kadın düşmanlığı üretir ve besler.

Türk ve Kürt kadınları savaşın yarattığı yıkımlardan ve baskılardan benzer biçimlerde etkilenmektedir.

Kadınların eşitlik temelinde yaşayabilecekleri bir ortamın sağlanması için Kürt sorununun demokratik çözümü, anadilinde eğitim, sağlık ve kamu hizmetlerinin verilmesi için; TMMOB, diğer emek ve meslek örgütleriyle birlikte çalışır. (İSTANBUL)

164. ÖNERGE

Başta Anayasada olmak üzere Türk Ceza Kanunu’nda, Türk Medeni Kanunu’nda ve İş Kanunu’nda pek çok düzenleme ile kadınlar aleyhinde olan hükümler pozitif ayrımcılık doğrultusunda değiştirilmelidir. (GAZİANTEP)

165. ÖNERGE

TMMOB ekonomik durumu uygun olmayan MMŞP üyelerini mesleki anlamda haksızlığa uğramaları durumunda hukuki açıdan destekler. (SAMSUN)

166. ÖNERGE

TMMOB, İş Hukuku ve Kamusal alandaki haklarımızın neler olduğu konusunda bilgilenmek amacı ile paneller, eğitimler düzenlemek, yazılı ve görsel materyaller bastırmak gibi çalışmalar yapar. (SAMSUN)

167. ÖNERGE

Kentleşme ve imar mevzuatında yalnızca eril düşünceyle değil, kadın bakışıyla da toplumun tüm kesimlerinin ihtiyacına yanıt verecek yasal düzenlemeler için çalışılmalıdır. (İZMİR)

168. ÖNERGE

TMMOB bünyesindeki kadınlar düzenli aralıklarla kırsalda yaşayan kadınların buldukları bölgelere gidip buldukları şartlara uygun projeler geliştirerek eğitilmelerine katkıda bulunur. (SAMSUN)

169. ÖNERGE

Örgüt içerisinde kadın üyelerin haklarını öğrenmelerini sağlamak için KİHEP (Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı) eğitimi uygulanmalıdır. (İZMİR)

170. ÖNERGE

Kadın üyelerinin kendi işlerini kurmalarını teşvik edecek çalışmalar yapılmalıdır. (İZMİR)

171. ÖNERGE

TMMOB'nin mevcut yönetmelikleri, kadın haklarına yönelik ulusal yasalar ve ülkemizin imza koyduğu uluslararası sözleşmeler (CEDAW vb.) ışığında yeniden gözden geçirilerek gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. (İZMİR)