

## TMMOB I.KADIN KURULTAYI SONUÇ BİLDİRGESİ

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

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

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

- 7 Haziran 2009'da, İstanbul'da, 76 MMŞP katılımıyla Marmara Bölgesi'nde;
- 27 Eylül 2009'da, Adana'da, 40 MMŞP katılımıyla Akdeniz Bölgesi'nde;
- 4 Ekim 2009'da, İzmir'de, 92 MMŞP katılımıyla Ege Bölgesi'nde;
- 11 Ekim 2009 da, Samsun'da, 45 MMŞP katılımıyla Karadeniz Bölgesi'nde;
- 18 Ekim 2009 da, Ankara'da, 71 MMŞP katılımıyla İç Anadolu Bölgesi'nde;
- 1 Kasım 2009'da Diyarbakır'da, 40 MMŞP katılımıyla Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde yapılmıştır.

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

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

Üniversite öncesi eğitimde ve bunu besleyen toplumsal yapıda cinsiyet ayrımcılığı söz konusudur. Ders kitaplarında kullanılan dil ve tanımlanan roller cinsiyetçi bir nitelik göstermektedir. Bu durum, lisans eğitiminden başlayarak, meslek seçimi süreci ve lisans

eğitimini kapsayacak şekilde cinsiyet ayrımcılığının olağanlaşmasına ve meslek yaşamımızda karşılaştığımız ayrımcılık temelli problemlerin kanıksanmasına yol açmaktadır. Ayrıca, cinsiyetçilik kadın öğrencilerin, eğitim sürecinde (zellikle laboratuvar, staj, arazi gibi ortamlarda ya da barınma ortamlarında) mesleki güvenlerini ve kişisel bütünlüklerini zedeleyecek söylem ve eylemlerle karşılaşmalarına yol açmaktadır. Meslek seçiminde ve mesleğe hazırlıkta belirleyici olan cinsiyetçi iş bölümü ve toplumsal kabullerin değişimi için, eğitim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasına yönelik eğitimin her aşamasında kullanılan cinsiyetçi dil ve bakışın değiştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları ile birlikte, talep edilen meslek seğiminin yapılabileceği bir eğitim sistemi için, toplumda, “kadın işi”, “erkek işi” n yargılarının giderilmesi için, eğitimin her döneminde akademisyenleri de kapsayacak şekilde, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır.

Yaşanan ekonomik kriz ve artan eğitim giderleri sonucunda aileler, erkek öğrencilerin eğitim görmesini tercih etmekte, bu durum kadınların eğitim almasının önünde büyük bir engel oluşturmaktadır. Oysa, parasız eğitimin temel bir hak olmasından hareketle; TMMOB, niversiteler ve emek örgütleri ile birlikte, eğitimin herkes için parasız olarak ve eşit koşullarda erişilebilirliğine yönelik mücadele etmelidir.

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

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

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

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

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

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

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

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

TMMOB, emek örgütleri ile birlikte, çalışanlar arasında bölünme, rekabet yaratan ve iş güvencesini yokeden taşeron çalışma sisteminin yasaklanması, kadın istihdamını, kadının çalışma hayatındaki konumunu, sosyal hak ve güvenceyi olumsuz etkileyen özelleştirmelerin iptal edilmesi, esnek çalışmaya karşı, tam zamanlı, sigortalı, sendikal çalışma, sigorta primlerinin gerçek maaş üzerinden ödenmesi ve tamamını işverenin ödemesi, krize karşı istihdamı artırmak için iş saatlerinin azaltılması, haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi ve mezarda emeklilik dayatmasının son bulması, kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılığının engellenmesi için eşit (eşdeğer) işe eşit ücret, işsizlik maaşının artırılması ve süresinin uzatılması, daha çok işsizlerin yararlanabilmesi için kapsamının genişletilmesi, işten çıkarılmaların yasaklanması, iş güvencesi, fazla mesai yapma koşullarının daraltılması ve çalışma saatlerinin azaltılmasına paralel olarak fazla mesai saatlerinin de düşürülmesi, bunun çalışanın isteğine bağlı olması ve karşılığının ödenmesi, işyerlerinde gündüz ve özellikle gece çalışmalarında yönetmeliklere uygun servis hizmeti verilmesi, kıdem tazminatı hakkının korunması, "Özel İstihdam Büroları" adı altında kurulmak istenen, kiralık işçi simsarlığının engellenmesi, parasız eğitim, parasız sağlık, tüm çalışan ve emekli üyelerinin maaşlarının, özel hizmet tazminatları ve diğer özlük haklarının, gördükleri eğitimi (lisans, yüksek lisans, doktora) ve çalışma risklerini yansıtacak şekilde düzenlenmesi için mücadele etmelidir.

Bir taraftan demokratik siyasetin alanını genişletmeye yönelik çabalar sürdürülürken, TMMOB gibi demokratik ve eşitlikçi yaklaşımı olan bir örgütte, TMMOB ve bağılı oda, şube yönetim kurulları, genel kurul delegasyonu ve diğer tüm organlarında kadın temsiliyetini

artırabilmek amacıyla, pozitif destek politikaları üreterek, minimum yüzde 35 kadın kotası uygulanmalıdır. TMMOB kadın üyeleriyle ilgili istatistiki bilgiler toplamalı ve bununla ilgili veri tabanı oluşturmalıdır. TMMOB ve bağlı odalarında, bu çalışmaların yürütülmesi için bütçe oluşturmalıdır.

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

TMMOB'de kadın hareketinin örgüt içinde güçlü ve sürdürülebilir olabilmesi, yatay ve dikey ilişkilerinin kurulabilmesi ve bütün bu çalışmaların sağlıklı yürütülebilmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. TMMOB bünyesinde kurulmuş "Kadın Üye Çalışma Grubu" merkezi bir kadın örgütlülüğü olarak aktif hale getirilmeli, bu grup TMMOB kadın politikalarını üreterek hayata geçirilmesinden sorumlu olmalıdır. Kadın Üye Çalışma Grubu; İKK kadın komisyonları, oda ve şube kadın komisyonlarında çalışan gönüllü kadınlar ve komisyon olmayan odalardan gönüllü kadınlardan oluşur. TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu'nda kabul edilen fakat hayata geçmeyen Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası bu grubun bünyesinde oluşturulmalıdır. Sekreteryası, başvuruların yapılabileceği, ayrımcılığın, taciz ve *mobbing*in takip edileceği, hukuki ve psikolojik destek vererek çözümlerin üretileceği bir birim haline getirilmelidir.

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

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

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

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

## **KADINLAR ÖRGÜTLÜ TMMOB DAHA GÜÇLÜ**

## “MÜHENDİSLİK, MİMARLIK, ŞEHİR PLANLAMA EĞİTİMİNDE CİNSİYETÇİLİK”

### Karar Gerekçesi 1 :

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

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

### Karar 1 :

- 1/a-** TMMOB, meslek seçimlerinin cinsiyete göre değil, ilgi, yetenek ve becerilere göre yapılabildiği bir eğitim sisteminin yapılandırılması için kamuoyu oluşturulması yönünde çalışma yapar.
- 1/b** TMMOB, meslek seçiminde bulunacak gençleri mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı mesleklerinin erkek meslekleri olduğu düşüncesinden uzaklaştırmak için, liselerdeki meslek tanıtımlarında TMMOB üyesi kadınların odaları tarafından görevlendirilmelerini sağlar.
- 1/c** TMMOB toplumsal cinsiyet ile ilgili bilinçlendirme çalışmaları ile birlikte, yetenek ve becerilere uygun meslek seçimi yapılabilecek bir eğitim sistemi için ilgili diğer örgütler ile birlikte mücadele eder.
- 1/d** Toplumda, “kadın işi”, “erkek işi” ön yargılarının giderilmesi için, toplumun cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlenmesine katkı sağlayacak çalışmalar yapar.
- 1/e** TMMOB, medyada kadın erkek fırsat eşitliği konusunda pozitif ayrımcılığı destekleyecek eğitim çalışmalarının yapılmasını sağlar.
- 1-f** TMMOB, toplumsal sorumluluk gereği ilk ve orta öğretimde ders kitaplarında kullanılan dilin ve tanımlanmış rollerin cinsiyetçi niteliğinin ortaya konması için toplumsal çıkar doğrultusunda araştırmalar yapılması ve ortaya çıkan sonuçların yaygınlaştırılması için emekten yana çalışmalar yapar.
- 1/g** TMMOB, ilk ve orta öğretim ders kitaplarında cinsiyet eşitlikçi değişikliklerin yapılabilmesi için kamuoyu oluşturma ve ilgili bakanlık düzeyinde baskı yapma çabalarını destekler.
- 1/h** TMMOB, meslek seçiminde belirleyici olan cinsiyetçi işbölümü ve toplumsal kabullerin değişimi için çeşitli kadın örgütleri ile birlikte çalışmalar yapar.

### Karar Gerekçesi 2 :

Üniversite eğitiminin kurgulanmasında cinsiyet boyutu çok az ele alınmaktadır:

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

### Karar 2 :

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

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

**Karar Gerekçesi 3 :**

Üniversitede akademik kadronun oluşumunda cinsiyetçi ayrımcılık yapılmaktadır:

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

**Karar 3 :**

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

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

**Karar Gerekçesi 4 :**

Öğrenciler eğitim sürecinde cinsiyetçi tavırlar ve koşullarla karşılaşmaktadırlar:

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

**Karar 4 :**

**4/a-** TMMOB, üniversitelerde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, *mobbing*, cinsel taciz ve şiddete karşı kadın akademisyenler ve öğrencilerle beraber çalışmalar yürütür. Bu doğrultuda kadın akademisyen ve kadın öğrencilerle birlikte komisyon vb. yapılar kurar. Üniversite disiplin yönetmeliklerinde cinsiyetçi uygulamalara karşı yaptırımların yer alması için yapılan çalışmalara destek verir.

**4/b-** TMMOB, staj için öğrenci kabul eden şirketlerin, staja kabul ve staj esnasında cinsiyet ayrımcılığı yapmaması için çaba sarfeder ve şikayetleri göz önüne alarak uyarıda bulunur. Kadın öğrencilerin de ofis dışı alanlarda, pratik çalışmalarda yer almalarını sağlamak için girişimlerde bulunur.

**4/c-** TMMOB ,oda ve şubelerde kurulan öğrenci komisyonlarına kadın öğrencilerin katılımının ve etkinliğinin artırılması için çalışır.

**4/d** TMMOB, eğitim ile ilgili yayınlarında, cinsiyet ayrımcılığı içeren dil kullanmamalıdır.

**4-e** TMMOB, anadilde eğitim veren üniversitelerin açılması için verilecek mücadelede yeralmalıdır.

**4/f** TMMOB, anadilde eğitim veren ilk ve ortaöğretim okullarının açılması için verilecek mücadelede yeralmalıdır.

## “CİNSİYETÇİ İŞ BÖLÜMÜ VE İŞYERİ PRATİKLERİ”

### Karar Gerekçesi 1 :

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

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

### Karar 1:

- 1/a TMMOB, bünyesinde ve İKK’lardaki Kadın Üyeler Çalışma Grupları koordinatörlüğünde ve TMMOB temsilcilikleri aracılığıyla; Odalarda ise şubelerdeki Kadın Üyeler Komisyonları organizasyonlarıyla kadın ve erkek üyelere “Toplumsal Cinsiyet Farkındalığı Eğitimleri” düzenler.
- 1/ TMMOB, kadın üyelerinin cinsiyet eşitsizliği nedeniyle işyerlerinde yaşadıkları sorunların çözümüne katkı koymak amacıyla ücretsiz danışılabilir özel birimler kurar.
- 1/c TMMOB, İş Hukuku ve kamusal alandaki haklarımızın neler olduğu konusunda bilgilendirmek amacı ile paneller, eğitimler düzenlemek, yazılı ve görsel materyaller bastırmak gibi çalışmalar yapar.
- 1/d TMMOB, bağlı Oda ve şubelerin çalışmalarında, toplantılarında, yazılı ve görsel her türlü yayın ve broşüründe cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını sağlar.
- 1/ e TMMOB işverenlerin çalışanlarına cinsiyet ayrımcılığı yapmamaları için mücadele eder. Bu amaçla ilgili yönetmeliklerine üyelerine yaptırım olan maddeler eklenmesi için çalışmalar yapar.
- 1/f TMMOB, cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele etme amacıyla, TMMOB Disiplin Yönetmeliği’nin 8. Maddesine “i” bendi olarak “TMMOB, işveren, yönetici veya mesai arkadaşı konumunda olan TMMOB üyeleri tarafından işyerlerinde çalışan kadınlara karşı ve TMMOB Oda üye ve yöneticileri tarafından örgüt çalışmaları içinde bulunan kadın üye ve çalışanlara karşı *mobbing* uygulanması, cinsel tacizde bulunulması veya cinsiyet ayrımcılığı yapılmasına karşı yaptırım uygular” maddesini ekler.
- 1/g TMMOB, kamu işyerlerinde çalışan kadın mühendis, mimar ve şehir plancılarının erkek meslektaşlarıyla eşit oranda arazi ve işyeri dışı çalışmalara katılmalarının sağlanması ve bu çalışmalardan doğan ek ödemelerden eşit oranda faydalanmaları için çalışmalar yapar.
- 1/h TMMOB, kamu kuruluşlarındaki kadın mühendis, mimar ve şehir plancıların görevlerindeki konumlarıyla ilgili araştırmalar yapar ve görevlerinde yükselmeleri

sırasında maruz kaldıkları cinsiyet ayrımcılığını önlemek üzere gerekli çalışmaları ve yaptırımları yürütür.

**Karar Gerekçesi 2:**

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

**Karar 2:**

- 2/a** TMMOB, iş ilanlarında cinsiyet ayrımcılığı içeren ifadelerin kaldırılması için örnek olur, özellikle meslek odaları bu konuda yaptırım uygular, işverenin bu tutumu üzerine uyarı ve daha sonra da cezai işlem durumuna gidilmesi için çalışmalar yapar.
- 2/b** TMMOB, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 85. Maddesi'ndeki kadınların çalıştırılmasını yasaklayan ağır ve tehlikeli işlerin belirlenmesinde mühendis, mimar ve şehir plancıların çalışma alanları ile ilgili konularda TMMOB' nin müdahil olması için mücadele eder.
- 2/c** TMMOB, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. Maddesi'ndeki mesleki çalışma alanlarını cinsiyet açısından daraltan "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır" şeklindeki maddenin cinsiyet ayrımından arındırılması ve bu maddenin "on sekiz yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaktır" şeklinde düzenlenmesi için çalışır.

**Karar Gerekçesi 3:**

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

**Karar 3:**

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



## “KAPİTALİST KRİZ VE KADINLAR”

### Karar Gerekçesi 1 :

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

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

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

Eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik birer hak olmaktan çıkarılarak piyasalaştıkça, mağdur olanlar yine kadınlar olmaktadır. Eşitsizlik, ayrımcılık ve yoksulluğun küreselleşerek derinleştiği dünyamızda istikrar programları adı altında dayatılan özelleştirmeler, kamu harcamalarının daraltılması ve örgütsüzleştirmeye karşı mücadele kadın mücadelesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenlerle, kadınlar talepleri etrafında biraraya gelerek mücadele etmek zorundadırlar.

### Karar 1 :

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

- K.T. 1/a-** Çalışanlar arasında bölünme, rekabet yaratan ve iş güvencesini yokeden taşeron çalışma sisteminin yasaklanması
- K.T. 1/b-** Kadın istihdamını, kadının çalışma hayatındaki konumunu, sosyal hak ve güvenceyi olumsuz etkileyen özelleştirmelerin iptal edilmesi
- K.T. 1/c- (\*)** Esnek çalışmaya karşı, tam zamanlı, sigortalı, sendikalı çalışma
- K.T. 1/d-** Sigorta primlerinin gerçek maaş üzerinden ödenmesi ve tamamını işverenin ödemesi
- K.T. 1/e-** Krize karşı istihdamı artırmak için iş saatlerinin azaltılması, haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi ve mezarda emeklilik dayatmasının son bulması
- K.T. 1/f-** Kadınlarla erkekler arasındaki ücret farklılığının engellenmesi için eşit (eşdeğer) işe eşit ücret
- K.T. 1/g-** İşsizlik maaşının artırılması ve süresinin uzatılması, daha çok işsizlerin yararlanabilmesi için kapsamının genişletilmesi

**K.T. 1/h-** İşten çıkarılmaların yasaklanması, iş güvencesi

**K.T. 1/i-** Fazla mesai yapma koşullarının daraltılması ve çalışma saatlerinin azaltılmasına paralel olarak fazla mesai saatlerinin de düşürülmesi, çalışanın isteğine bağlı olması ve karşılığının ödenmesi

**K.T. 1/j-** İşyerlerinde gündüz ve özellikle gece çalışmalarında yönetmeliklere uygun servis hizmeti verilmesi

**K.T. 1/k-** Kıdem tazminatı hakkının korunması

**K.T. 1/l -** “Özel İstihdam Büroları” adı altında kurulmak istenen, kiralık işçi simsarlığının engellenmesi

**K.T. 1/m-** Parasız Eğitim

**K.T. 1/n -** Parasız Sağlık

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

### **Karar Gerekçesi 2 :**

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

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

### **Karar 2:**

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

### **Karar Gerekçesi 3:**

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

### **Karar 3:**

**K.T. 3/a-** TMMOB, grev ve direnişte olan işçilere maddi ve moral destek verilerek dayanışmanın sağlanması amacıyla, tüm oda, şube, temsilciliklerinde, üye tabanında yaygınlığı ve sürekliliği olan çalışmalar yapılması ve bu çalışmalarda gönüllü kadın ve diğer üyelerinin sorumluluk almalarını sağlayacak mekanizmalar kurar.

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

**Karar Gerekçesi 4:**

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

**Karar 4:**

- 4/a-** TMMOB, üyelerinin ve tüm ücretli çalışanların sendikalı olması için hukuki çalışmalar da içinde olmak üzere, emek örgütleri ile birlikte mücadele eder.
- 4/b-** TMMOB, işyerlerinde üyelerinin karşılaştığı işsiz bırakılma, sürgün, taciz, meslek dışı çalıştırılma (işçilerin tuvalette geçen sürelerin kaydı) gibi pek çok sorundan haberdar olabilecek, onların haklarını koruyacak, çalışmalarından üyelerini haberdar edebilecek ve geri besleme ile kendini geliştirecek işyeri ve bölge temsilciliklerini, kapsayıcı ve demokratik yöntemle kurar.
- 4/c-** TMMOB, üyelerinin iş sözleşmelerinde bulunabilen ve yasal olmayan “fazla mesai ücreti almayacağım” ve “sendikalı olmayacağım” ibarelerinin kaldırılması için hukuksal ve örgütlü mücadele verir. Bu mücadelede, işe alınmama ya da işsiz bırakılma tehdidi ile bu kısıtlara imza atmak zorunda kalmış olan üyelerini ifşa etmez, onları işverene karşı korur. Üyelerinin iş sözleşme şartlarını belirlemek üzere sorumluluk alır.
- 4/d-** TMMOB, işten çıkartılan üyelerine hukuki ve moral destek sağlamak amacıyla tüm örgütte yaygın mekanizmalar kurar.
- 4/e-** TMMOB, örgütlü olduğu tüm oda, şube, temsilciliklerde, ekonomik krizin nedenlerinin anlaşılması ve krizin yükünün üyelerinin ve diğer emekçi sınıf ve tabakaların sırtına yıkılmaması amacıyla, panel, forum, atölye vb etkinlikler düzenler. Bu toplantılara, üyelerinin katılımının sağlanması için gerekli çalışmaları yapar.
- 4/f** TMMOB, Kadın istihdamının devlet tarafından teşvik edilmesi, iş bulma kurumlarının istihdam konusunda kadınlara öncelik tanınması için çalışmalar yapar.
- 4/g** TMMOB, 20 yıllık savaş, göçle oluşan çarpık kentleşme ve gecekondulaşma kadın ve çocuklar için güvenli olmayan mekanlar yaratmıştır. Bu durumdan zarar gören insanların rehabilitasyonları ve sağlıklı kentleşmeye yönelik projelerin hayata geçirilmesinin devlet politikası haline gelmesi için mücadele eder.

## “TMMOB’DE KADIN ÖRGÜTLENMESİ”

### **Karar Gerekçesi 1:**

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

### **Karar 1:**

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

### **Karar Gerekçesi 2:**

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

### **Karar 2:**

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

### **Karar Gerekçesi 3 :**

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

### **Karar 3:**

- 3/a-** Oluşturulacak TMMOB Kadın Üye Çalışma Grubu içinde; kadın meslektaşların sorunlarını ve şikayetlerini takip edecek, gerekli yerlere iletip sonuçlandıracak, davalar açılmasını sağlayacak bir alt komisyon veya masa oluşturulmalıdır.
- 3/b-** TMMOB bünyesinde oluşturulmuş, fakat aktif çalışma göstermeyen “Kadın Üye Çalışma Grubu” aktif hale getirilerek, TMMOB içerisinde, kadın politikaları üreterek hayata geçirmekten sorumlu merkezi bir kadın örgütlülüğü oluşturulur. TMMOB kadın çalışmalarına ilişkin kararlar bu çalışma grubu tarafından alınır. Çalışma Grubu, İKK ve Oda Komisyonlarında çalışan gönüllü kadınlardan oluşur. TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu’nda kabul edilen fakat hayata geçmeyen Cins Ayrımcılığını Takip Sekreteryası, bu grubun bünyesinde oluşturularak, başvuruların yapılabileceği, ayrımcılığın, taciz ve mobbingin takip edileceği, çözümlerin üretilceği birimler haline getirilir.
- 3/c-** TMMOB, tüm İKK’larında kadın komisyonlarının oluşturulması, bağlı Oda Merkezlerinde ve Şubelerinde kadın komisyonlarının oluşturulması yönünde çalışmalar yapar.
- 3/d-** TMMOB kadın üyelerin bilgilenme ve iletişim ağının güçlendirilmesi sağlamak amacı ile yayınlarında ve web sayfalarında kadın üyelerine özgü düzenlemeler yapar.

- 3/e-** TMMOB kadın üyeleri ile ilgili istatistik bilgileri toplar ve bununla ilgili veri tabanı oluşturur.
- 3/f-** TMMOB kendi bünyesindeki kadın çalışmaları ve diğer örgütlerle birlikte yapacağı çalışmalar ve dayanışmalar için bütçe ayırır.
- 3/g** Kadın çalışmalarının sürekliliğini sağlamak ve kadın politikalarının üretilmesi ve yaygınlaştırılması için TMMOB Kadın Kurultayı iki yılda bir yapılır.
- 3/h** TMMOB düzenlediği toplantı, eğitim vb çalışmalara kadın katılımını artırmak için, çocuk bakımını üstlenen organizasyonlar yapmalıdır.
- 3/i** TMMOB, ismini 1998’de alınan karar gereği, “Türkiye Mühendis Mimar Odaları Birliği” olarak değiştirmek için gerekenleri yapmalıdır.