

EYLÜL 2020

MİMAR / MİMAR ADAYI KADINLARA YÖNELİK ANKET RAPORU

MİMAR / MİMAR ADAYI KADINLARIN SORUNLARINI TESPİT ETMEK
VE KADIN ÇALIŞMALARINA YÖNELİK GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİ
ALMAK ÜZERE, TMMOB MİMARLAR ODASI İSTANBUL BÜYÜKKENT
ŞUBESİ, KADIN KOMİSYONU'NUN HAZIRLADIĞI, MART-NİSAN 2020
TARİHLİ ANKETİN RAPORUDUR.

TMMOB MİMARLAR ODASI
İSTANBUL BÜYÜKKENT ŞUBESİ KADIN KOMİSYONU

İÇİNDEKİLER

1. GİRİŞ.....	3
2. KATILIMCILARIN PROFİLİ	3
3. ÇALIŞMA YAŞAMI VE CİNSİYET KİMLİĞİNE (KADIN OLMAYA) BAĞLI AYRIMCILIK	5
4. KADIN HAKLARI VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE İLGİLİ MÜCADELE ALANLARI	9
5. TMMOB MİMARLAR ODASI İSTANBUL BÜYÜKKENT ŞUBESİ KADIN KOMİSYONU VE KADIN KOMİSYONU İLE İLİŞKİLENME.....	13
6. ANALİZ SONUÇLARI	18
7. SOSYOLOJİK DEĞERLENDİRME AÇISINDAN ÖNERİLER	18
8. KATILIMCILARIN BEKLENTİ VE ÖNERİLERİ	19
9. CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE MÜCADELEYE YÖNELİK ÖNERİLER	22
10. CİNSİYET AYRIMCILIĞI KONUSUNDA YAPILMASI ÖNERİLEN ARAŞTIRMA KONULARI ..	22
11. GENEL SORUNLAR HAKKINDA YAPILMASI ÖNERİLEN ARAŞTIRMA KONULARI	23
12. KATILIMCILARIN EŞİTSİZLİK DENEYİM VE TANIKLIKLARI.....	23
13. SONUÇ	25

1. GİRİŞ

Cinsiyet ayrımcılığı, genel anlamda bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda adaletsiz bir şekilde davranılmasıdır. Kadınların günlük yaşam faaliyetlerine tam ve özgür bir şekilde katılma olanağından yoksun olmalarına neden olan cinsiyet ayrımcılığının kapsamına; karar mekanizmalarına katılamama, kamusal olanaklardan eşit yararlanamama, sağlıksız koşullarda yaşama, uygun konut sahibi olamama, çalışma yaşamında engellerle ve eşitsizliklerle karşılaşma, işyerinde tacize, çeşitli şekillerde şiddete ve yıldırıma maruz kalma gibi çeşitli konular girmektedir.

Kadınlara/cinsiyete yönelik ayrımcılık temel meslek hakları sorunudur. Sorunun çözümünde öncelikle sorunun içeriğini anlama düzeyi geliştirilmeli, daha sonra çözüm için neyin yapılması gerektiğine karar verilmelidir. Ancak, bu sonuçlara ulaşmak için birlikte hareket edilmedikçe ve siyasi ve örgütlü eyleme girişilmedikçe önemli bir adım atılması olanaksızdır. Bu noktada, sosyolojik analiz ve sosyal eylem önem kazanmaktadır. Nihayet, cinsiyet ayrımcılığının sadece ayrımcılığa uğrayan gruba yönelik olmaktan çok toplumun bütününe yönelik bir sorun olduğu göz önünde bulundurularak her alanda mücadele edilmelidir.

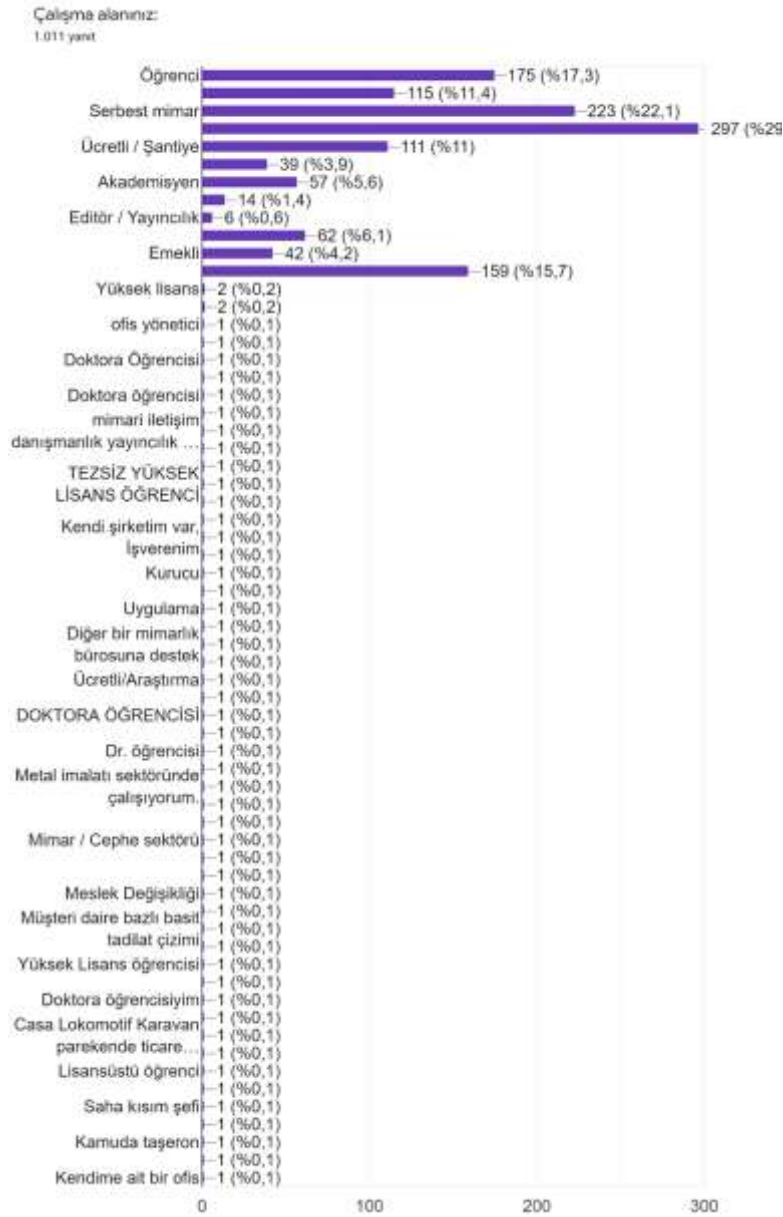
Bu dayanak noktasından hareketle hazırlanan bu çalışma; TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi Kadın Çalışma Grubu tarafından, *Mimar / mimar aday kadınların sorunlarını tespit etmek ve kadın çalışmalarına yönelik görüş ve önerilerini almak üzere*, 2020 yılının 1 Mart-1 Nisan aylarında yürütülen ve 1011 kadının katılımıyla gerçekleşen anketin raporudur. Kadın Çalışma Grubu, Eylül 2020 itibariyle komisyona dönüşmüştür. Anket sonuçları ilk kez TMMOB Mimarlar Odası 47. Dönem Olağan Genel Kurulu'nda, 19 Eylül 2020 tarihinde, Ankara'da kürsüden sözlü olarak açıklanmıştır. Sonuçları açıkladığımız bu süreçte, içinde bulunduğumuz salgın koşulları anketin başlama tarihinde henüz geçerli olmadığından, veriler, salgın sürecini yansıtmamakta, salgına dair sorunlar için ayrı bir anket yapılması gerekmektedir.

Anket soruları, çalışma grubu üyesi mimar kadınlar tarafından kolektif olarak hazırlanmış ve bir toplantıyla tamamlanmıştır. Tüm bu çalışmalar kapsamında Psikolog Beyza Bilal'den danışmanlık alınmıştır. Bununla birlikte anket verilerinin farklı disiplinler içinde veya gelecekte yapılacak olan araştırmalara altyapı oluşturması öngörüsüne dayanarak infografikler oluşturulmuştur.

Anketin analizi, psikolog Beste Yavuz tarafından gönüllü olarak yapılmıştır. Üç uçlu olarak değerlendirilen analizde ayrıca karşılaştırmalı analiz yöntemi "ki-kare(chi-square)" kullanılmıştır. Analiz sonucunda sağlıklı veriler elde edilebilmesi için bütün sorulara cevap vermeyen katılımcılar değerlendirme dışında tutulmuştur. Dolayısıyla toplam 892 kadın katılımcı için analiz yapılmıştır. Elde edilen bu sayı genelleme yapılabilmesi açısından uygundur.

2. KATILIMCILARIN PROFİLİ

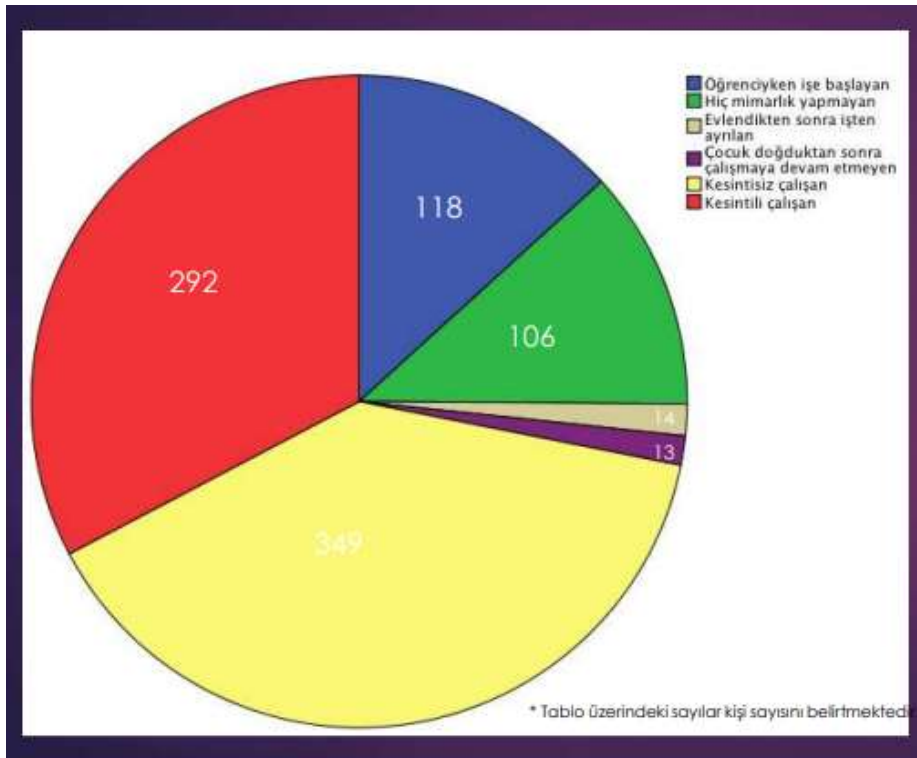
- Ankete katılan mimar/mimar aday kadınların kendilerini tanımladıkları alanlara göre yaklaşık; %24.9'u ofiste çalışan ücretli mimar, %10.8'i şantiyede çalışan ücretli mimar, %20.6'sı serbest çalışan mimar, %3.6'sı kamu personeli ve %4.4'ü akademisyen olarak çalışmaktadır. Diğer katılımcıların ise; %12.2'si öğrenci, %1.6'sı emekli, %21.0'i işsiz ve %1.0'i diğer olarak belirlenmiştir.





- Katılımcıların çalışma yaşamlarının sürekliliği aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir;

Katılımcıların çoğunluğunu kesintili ve kesintisiz sürelerle çalışan mimarlar oluşturmaktadır. Kesintisiz çalışan %39.1 iken kesintili çalışan kadın mimar oranı %32.7 olarak belirlenmiştir. Öğrenciyken işe başlayan kadın mimar oranı %13.2, hiç mimarlık yapmayan kadın oranı ise %11.9 olarak belirtilmiştir. Evlendikten sonra işten ayrılan kadın mimarların oranı %1.6 ve çocukları doğduktan sonra çalışmaya devam etmeyenlerin oranı %1.5'dir.

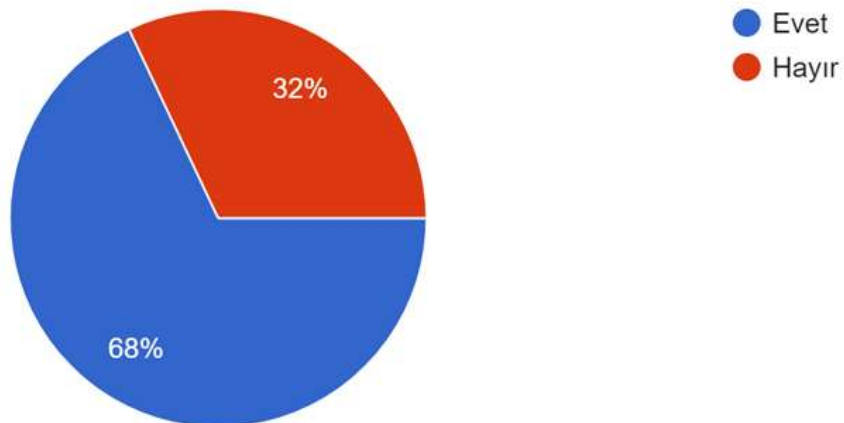


- Katılımcılar, Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi üyesi olup, buldukları iller çeşitlilik göstermekle birlikte 832 tanesi ankete İstanbul'dan ve 13 tanesi ise Ankara'dan katılmıştır. Geriye kalan kadın mimarlar ise 36 farklı ilden katılım sağlamıştır.

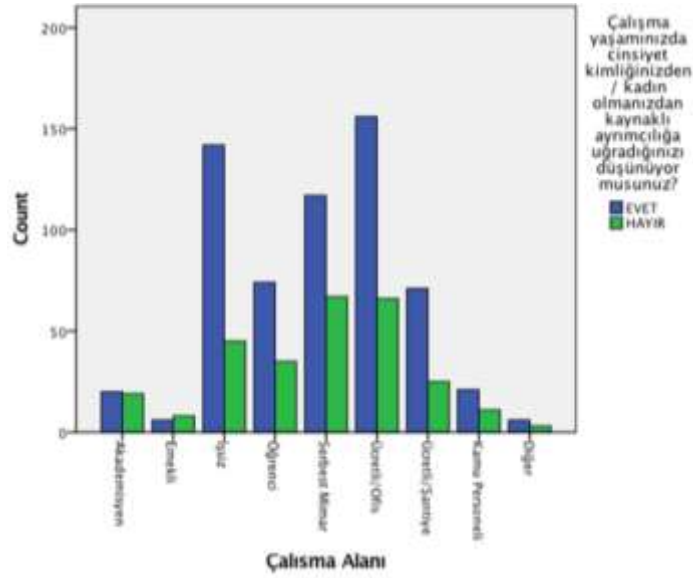


3. ÇALIŞMA YAŞAMI VE CİNSİYET KİMLİĞİNE (KADIN OLMAYA) BAĞLI AYRIMCILIK

- Ankete katılan kadın mimarların %68'i çalışma yaşamında cinsiyet kimliğinden / kadın olmaktan kaynaklı ayrımcılığa uğradığını düşünmektedir.

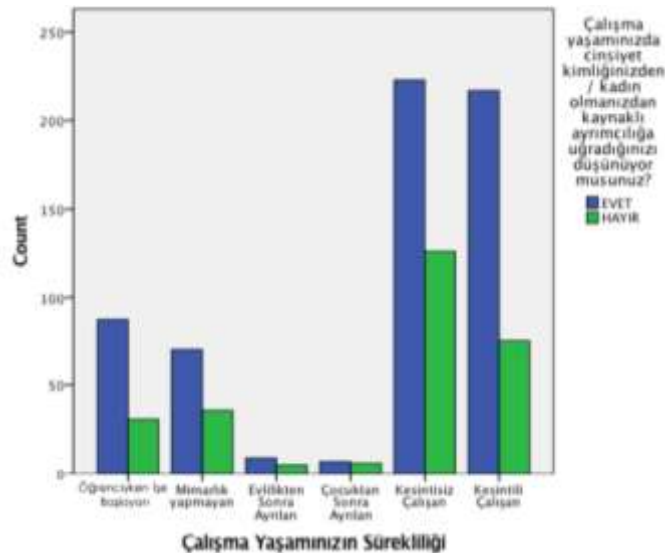


- “Çalışma Yaşamı” (katılımcıların kendilerini tanımladıkları alanlar) ve “Cinsiyet Kimliğine (kadın olmaya) Bağlı Ayrımcılık” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



Emekli olan katılımcılar haricindeki diğer çalışma alanlarında çalışan katılımcıların, çalışma yaşamında cinsiyet kimliğinden kaynaklı ayrımcılığa uğradığını düşündüğü gözlemlenmiştir. İşsiz, ofiste ve şantiyede çalışan katılımcıların, anlamlı etkide beklenenden daha fazla oranda çalışma yaşamında cinsiyet kimliğinden kaynaklı ayrımcılığa uğradığını düşündüğü gözlemlenmiştir. Diğer kategorilere mensup katılımcıların, anlamlı etkide beklenenden daha fazla oranda çalışma yaşamında cinsiyet kimliğinden kaynaklı ayrımcılığa uğramadığını düşündüğü gözlemlenmiştir.

- “Çalışma Yaşamının Sürekliliği” ve “Cinsiyet Kimliğine (kadın olmaya) Bağlı Ayrımcılık” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



Çalışma yaşamının sürekliliğine bakıldığında bütün süreçlerde çalışma yaşamında cinsiyet kimliğinden/ kadın olmaktan kaynaklı ayrımcılığa uğranıldığı düşünülmektedir. Ek olarak, öğrenciyken işe başlayan ve kesintili çalışan mimarların beklenenden anlamlı oranda daha fazla ayrımcılığa uğradığı gözlemlenmiştir.

- Cinsiyet kimliği kadın olan mimarlara yapılan ayrımcılık türleri, anket sonuçlarına göre genel olarak aşağıdaki şekilde belirtilmiştir;

Üniversitede tüm (erkek/kadın) hocalar tarafından cinsiyet ayrımcılığına uğrama (%9.1)

Üniversite’de (fiziksel/cinsel) tacizle karşılaşma (%3.1)

Eğitim ve/veya staj döneminde şiddete maruz bırakılma (%3.1)

Staj döneminde cinsiyet ayrımcılığına uğrama (%19.5)

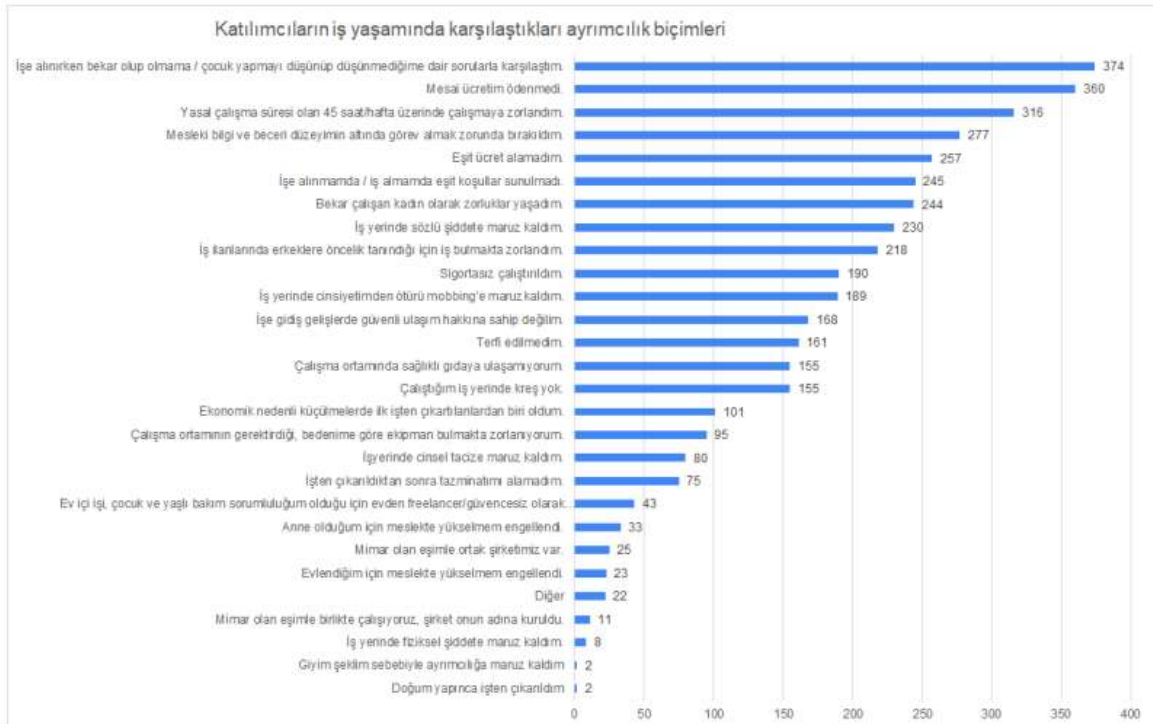
Staj döneminde (fiziksel/cinsel) tacizle karşılaşma (%5.4)

Kadın kimliği üzerinden yetersizleştirilme ve bilinçlenme konusunda önyargı ile karşılaşma

Kılık/kıyafet ayrımcılığına uğrama

Psikolojik şiddet ile karşılaşma

Sözlü tacize uğrama ve mobbing



- Anket analizine göre yukarıda sayılan ayrımcılık türlerine ek olarak, çalışma yaşamında karşılaşılan cinsiyet kimliğine (kadın olmaya) bağlı ayrımcılığının kategorik sınıflandırılması ise aşağıdaki şekilde belirtilebilir;

1. Ekonomik Unsurlar

- Eşit ücret alamama
- Sigortasız çalıştırılma
- Terfi edilmeme
- Ekonomiye bağlı küçülmelerde ilk işten çıkarılan olma
- İşten çıkarıldıktan sonra tazminat hakkını alamama
- Mesai ücretinin ödenmemesi
- Doğum izni sonrasında işten çıkarılma

2. Performans

- Mesleki bilgi ve beceri düzeyinin altında görev almak zorunda bırakılma

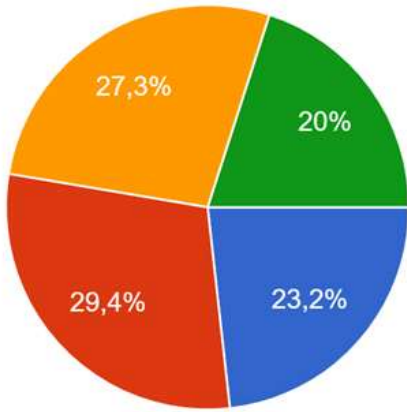
3. Yan Haklar

- Çalışılan iş yerinde kreş bulunmaması
- İş yerine gidiş gelişlerde güvenli ulaşım hakkına sahip olunmaması
- Çalışma ortamında sağlıklı gıdaya ulaşım hakkının olmaması
- Kılık/kıyafet gerekçe gösterilerek ayrımcılığa uğranılması

4. Fiziksel Çevre

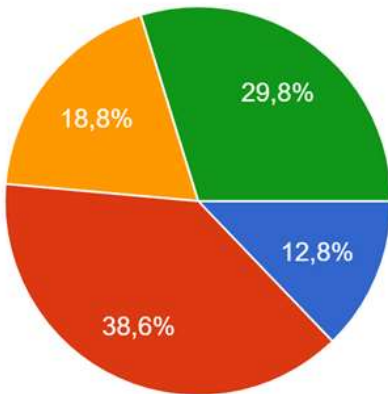
- Çalışma ortamının gerektirdiği iş kıyafeti, iş güvenliği gereçleri vb. ekipmanların farklı beden numaralarının bulunmaması

- “Şiddete maruz kalan ya da şiddete maruz kalma riski olan kadınlar için 6284 sayılı kadına yönelik şiddet önlemesine dair kanun tanımlanmıştır. Bu kanun şiddet durumunda nereye başvuru yapabileceğiniz ve hangi destekleri alabileceğinizi de içermektedir. Bunu biliyor musunuz?” sorusuna yanıt aranan ankette, katılımcıların sadece %22.3’ünün şiddet durumunda nereye başvuru yapabileceğini ve hangi destekleri alabileceğini bilmektedir.



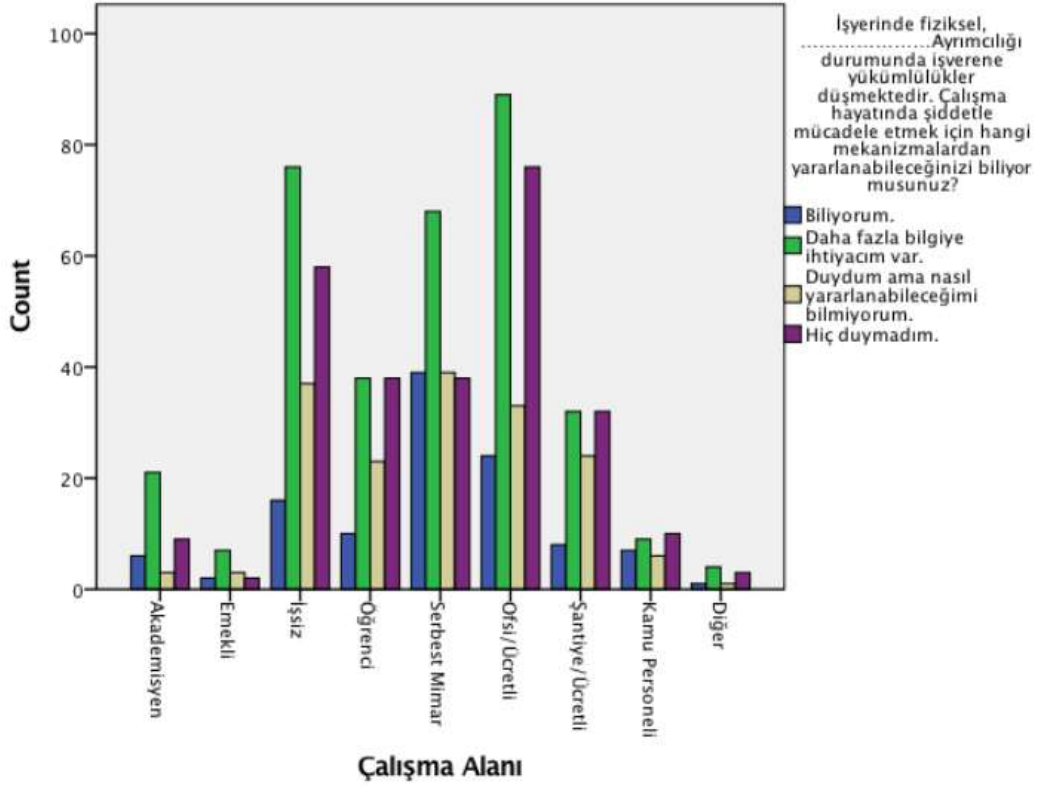
- Biliyorum.
- Daha fazla bilgiye ihtiyacım var.
- Duydum ama nasıl yararlanabileceğimi bilmiyorum.
- Hiç duymadım.

- “İşyerinde fiziksel,Ayrımcılığı durumunda işverene yükümlülükler düşmektedir. Çalışma hayatında şiddetle mücadele etmek için hangi mekanizmalardan yararlanabileceğinizi biliyor musunuz?” sorusuna ise katılımcıların sadece %13’ü şiddetle mücadele etmek için hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini bildiği söylemiştir.



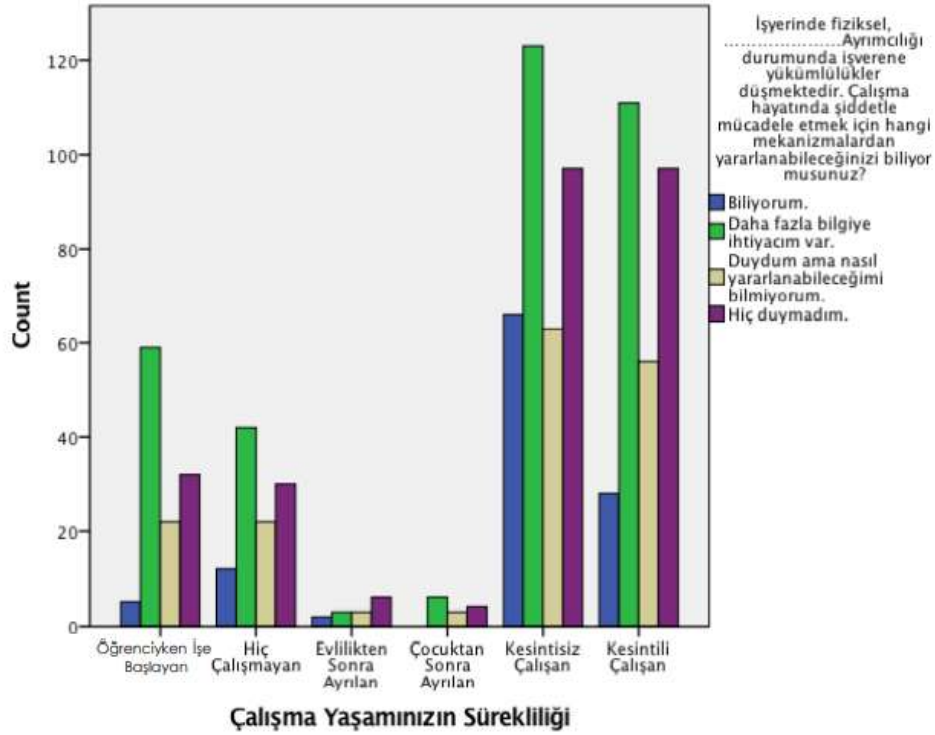
- Biliyorum.
- Daha fazla bilgiye ihtiyacım var.
- Duydum ama nasıl yararlanabileceğimi bilmiyorum.
- Hiç duymadım.

- “Çalışma Yaşamı” (katılımcıların kendilerini tanımladıkları alanlar) ve “İş Hayatında Şiddetle Mücadele” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



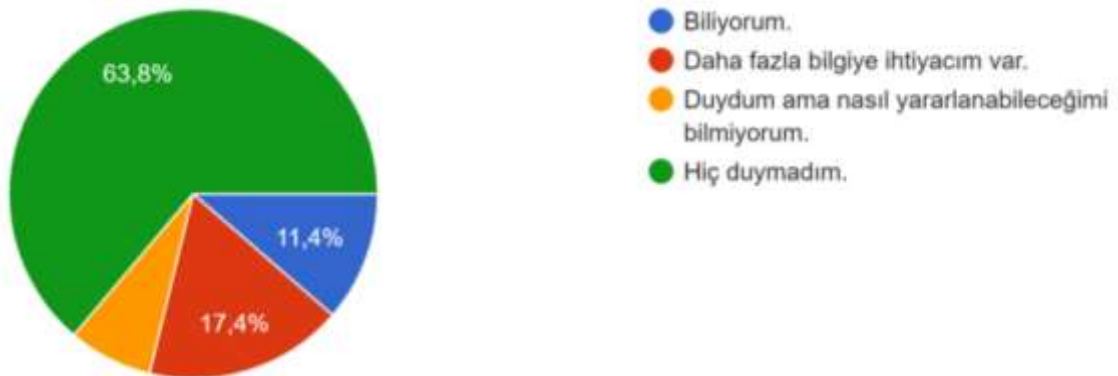
Akademisyenler, emekliler, işsizler ve ofis çalışanları için beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğu gözlemlenmiştir. İşsiz, öğrenci, ofis ve şantiye çalışanı ve kamu personelinin beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini hiç duymadığı gözlemlenmiştir. Serbest mimarlar için beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini bildiği gözlemlenmiştir.

- “Çalışma Yaşamının Sürekliliği” ve “Çalışma Hayatında Şiddetle Mücadele” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



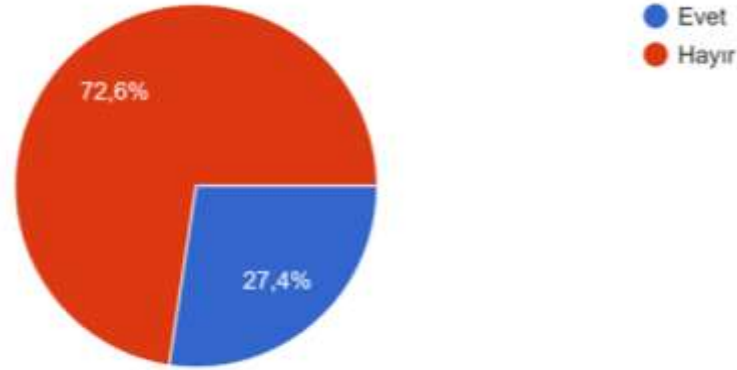
Evlilikten sonra işten ayrılan mimarlar dışındaki bütün mimarların çoğunlukla iş hayatında şiddetle mücadele konusunda daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğu bulunmuştur. Kesintili çalışan mimarların beklenenden anlamlı oranda daha fazla sayıda iş hayatında şiddetle mücadele konusunda hiçbir fikri olmadığı gözlemlenmiştir.

- TMMOB 1. Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı’nda alınan öneri karar uyarınca TMMOB 40. Olağan Genel Kurul Kararı ile mevzuatı hazırlanan ve TMMOB Kadın Çalışma Grubu tarafından belirlenmesi kararlaştırılan Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekretaryası’na gizlilik güvencesiyle taciz, şiddet, mobbing vb. durumlarda başvurabilirsiniz. Bunu biliyor musunuz? Sorusuna, %64 oranında kadın bilmediğini yazmıştır.

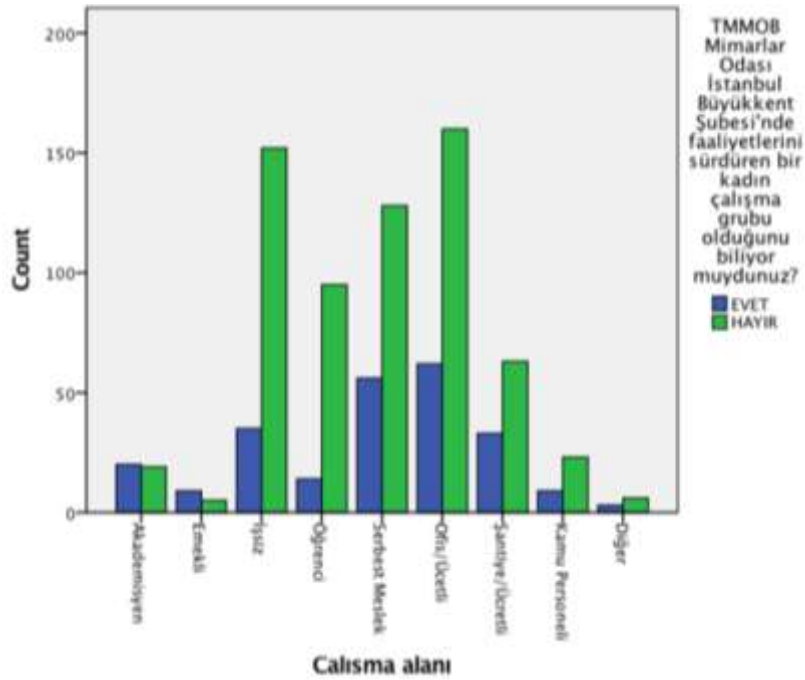


5. TMMOB MİMARLAR ODASI İSTANBUL BÜYÜKKENT ŞUBESİ KADIN KOMİSYONU VE KADIN KOMİSYONU İLE İLİŞKİLENME

- “TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi'nde faaliyetlerini sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu biliyor muydunuz?” sorusuna katılımcılardan %73 oranında kadın mimar HAYIR yanıtını vermiştir.

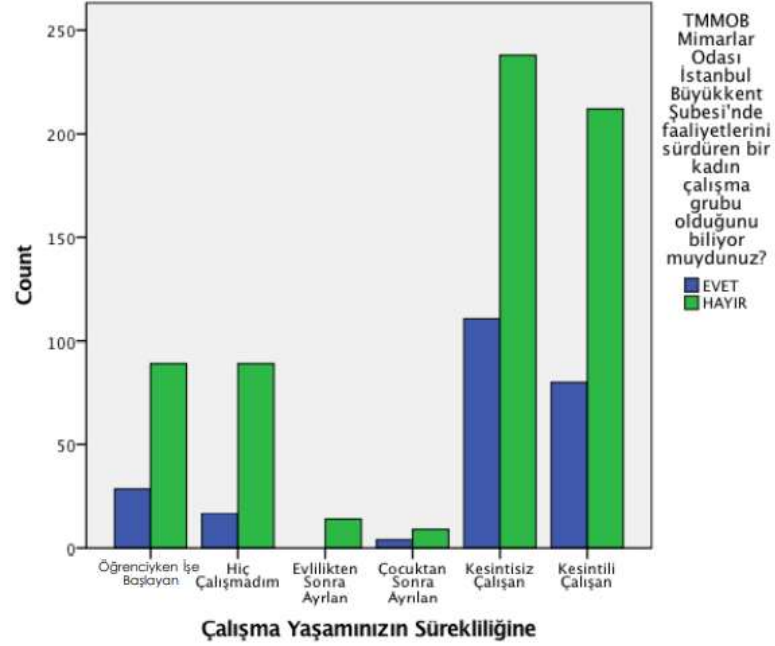


- “Çalışma Yaşamı” (katılımcıların kendilerini tanımladıkları alanlar) ve “TMMOB Kadın Çalışma Grubu” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



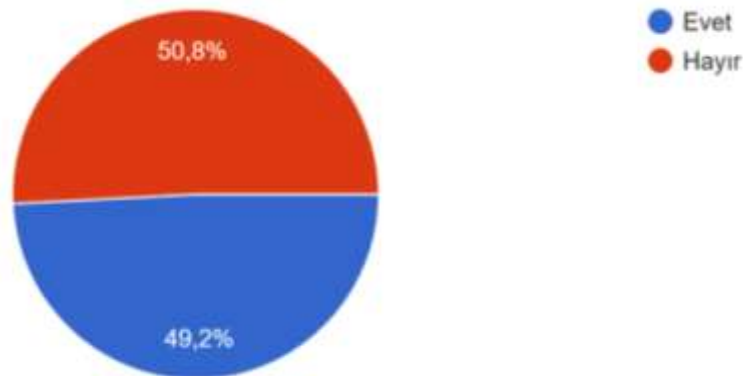
İşsizler, öğrenciler, serbest meslek çalışanları, ofis ve şantiye çalışanları ile kamu personellerinin TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi bünyesinde faaliyet sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bilmediği bulunmuştur. Fakat akademisyen ve emekliler için beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının TMMOB bünyesinde faaliyetini sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bilmediği gözlemlenmiştir.

- “Çalışma Yaşamının Sürekliliği” ve “TMMOB Kadın Çalışma Grubu” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;

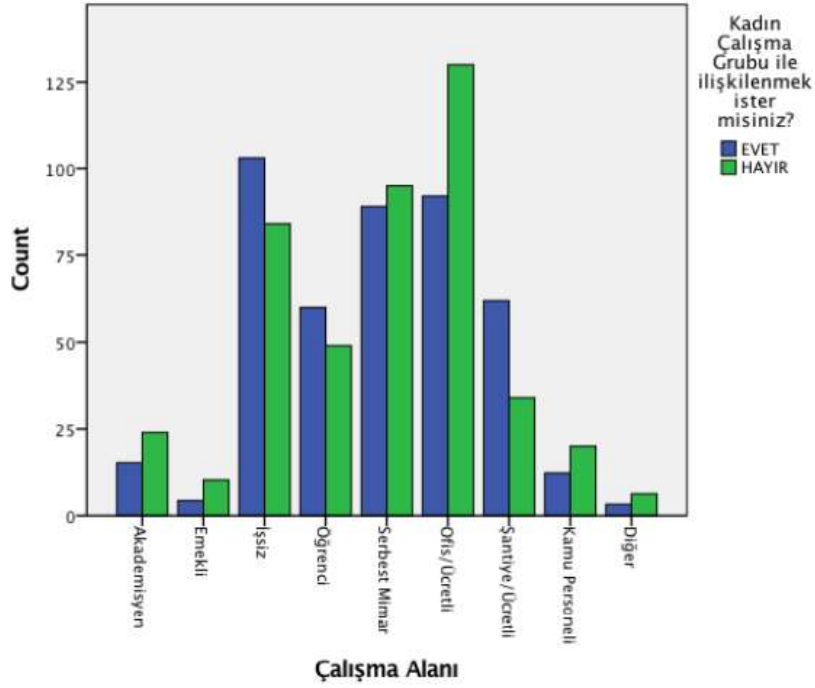


Mimarların çalışma yaşamı sürecinde, TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi bünyesinde faaliyet sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bilmediği anlaşılmıştır. Fakat kesintisiz çalışan mimarların beklenenden anlamlı oranda daha fazla TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi bünyesinde faaliyet sürdüren bir Kadın Çalışma Grubu olduğunu bildiği gözlemlenmiştir.

- “Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilenebilir misiniz?” sorusuna ise katılımcıların %50.8’i HAYIR yanıtını vermiştir.

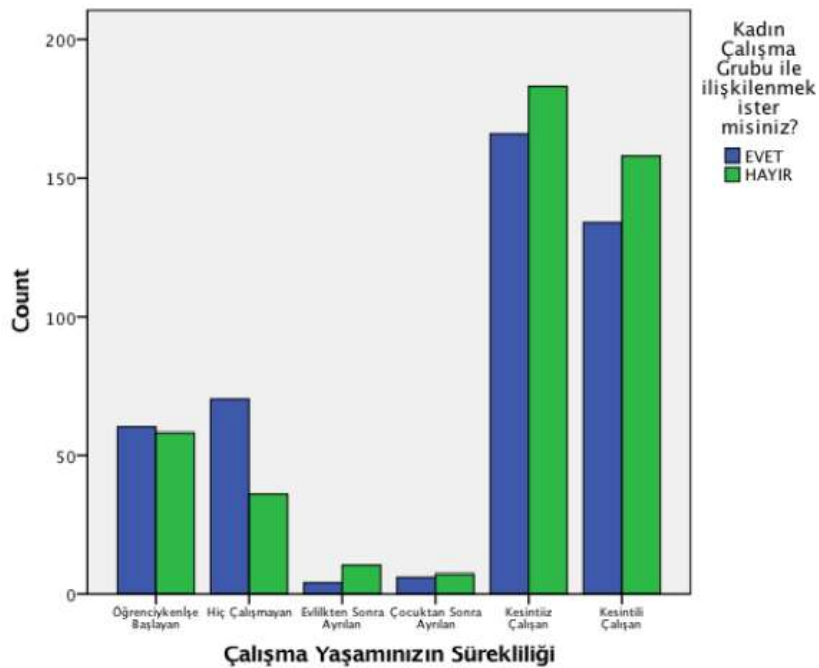


- “Çalışma Yaşamı” (katılımcıların kendilerini tanımladıkları alanlar) ve “TMMOB Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilenebilir” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



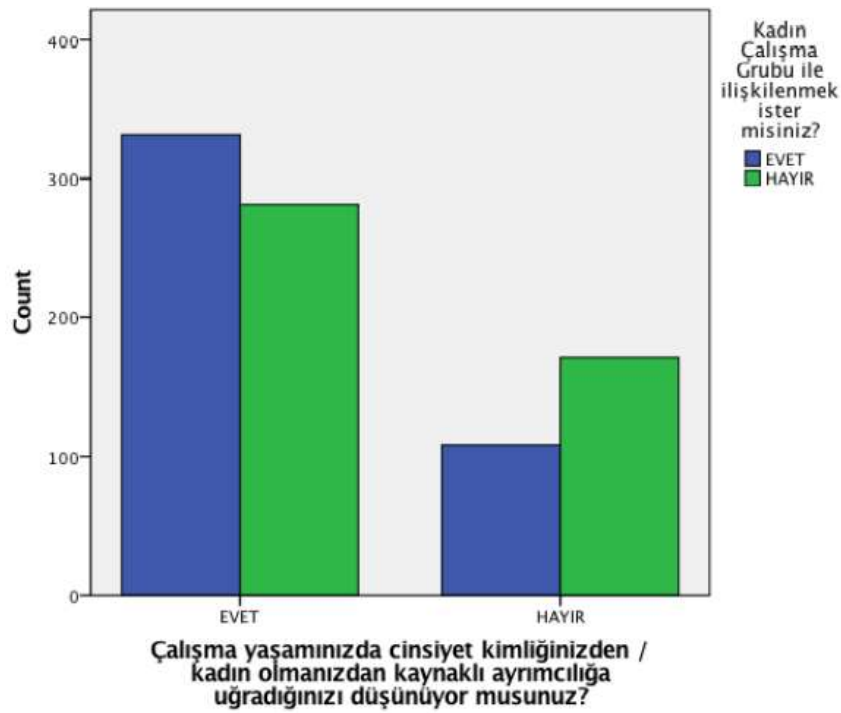
Akademisyenlerin, emeklilerin, serbest mimarların, ofis çalışanlarının, kamu personellerinin ve diğer mimarların anlamlı ölçüde daha fazla oranda kadın çalışma grubuna katılmak istemediği gözlemlenmiştir. İşsizlerin, öğrencilerin ve şantiye çalışanlarının beklenenden anlamlı oranda daha fazla kadın çalışma grubuyla ilişkilendirmek istediği gözlemlenmiştir.

- “Çalışma Yaşamının Sürekliliği” ve “TMMOB Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilene” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



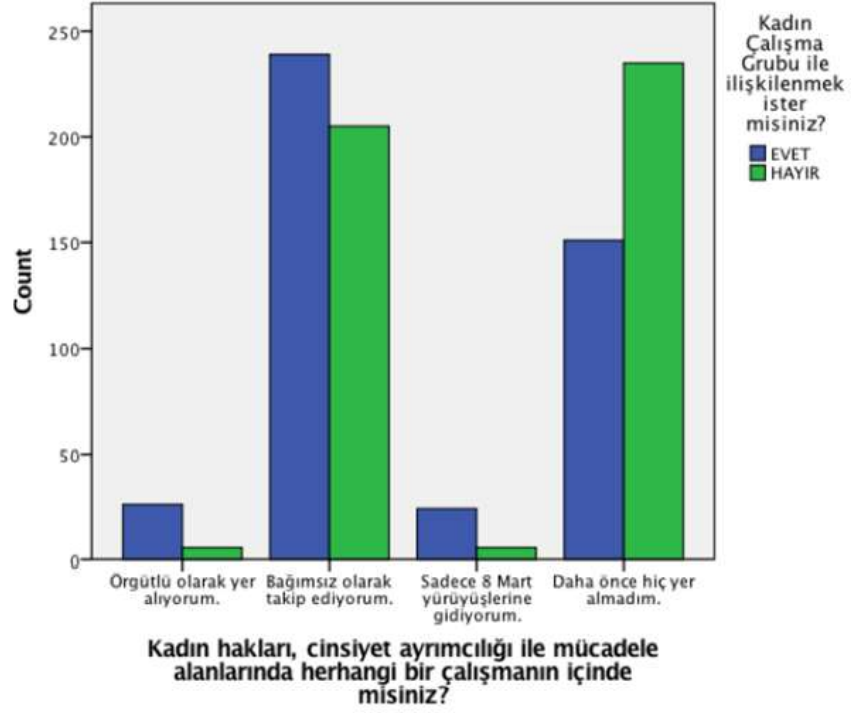
Öğrenciyken işe başlayan ve hiç çalışmayan mimarların Kadın Çalışma Grubuyla beklenenden anlamlı oranda daha fazla ilişkilendirilmek istediği bulunmuştur. Kesintili ve kesintisiz çalışan mimarların ise Kadın Çalışma Grubuyla beklenenden anlamlı oranda daha fazla ilişkilendirilmek istemediği gözlemlenmiştir.

- “Cinsiyet Kimliğine (kadın olmaya) Bağlı Ayrımcılık” ve “Kadın Çalışma Grubu ile İlişkilene” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



Cinsiyet kimliğinden kaynaklı ayrımcılığa uğrayan mimarların beklenenden anlamlı oranda daha fazla kadın çalışma grubu ile ilişkilendirilmek istediği bulunmuştur. Kadın olmaya bağlı ayrımcılığa uğramayan mimarların ise beklenenden anlamlı oranda daha fazla kadın çalışma grubu ile ilişkilendirilmek istemediği bulunmuştur.

- “Herhangi Bir Cinsiyet Ayrımcılığı Çalışmasının İçinde Olmak” ve “Kadın Çalışma Grubu ile İlişkilene” sorularına verilen yanıtların karşılaştırmalı analizi aşağıdaki gibidir;



Örgütlü olarak yer alan, bağımsız olarak takip eden ve sadece 8 Mart yürüyüşlerine katılan mimarların beklenenden anlamlı oranda daha fazla TMMOB Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilendirilmek istediği gözlemlenmiştir. Daha önce hiçbir cinsiyet ayrımcılığı çalışmasının içinde yer almayan mimarların ise beklenenden anlamlı oranda daha fazla TMMOB Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilendirilmek istemediği gözlemlenmiştir.

6. ANALİZ SONUÇLARI

- Anketin analizinde; Akademisyenler, emekliler, işsizler, ofis çalışanları için beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının daha fazla bilgiye ihtiyaç duyduğu gözlemlenmiştir. İşsiz, öğrenci, ofis ve şantiye çalışanı ve kamu personelinin beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini hiç duymadığı gözlemlenmiştir. Serbest mimarlar için beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini bildiği gözlemlenmiştir.
- Anketin karşılaştırmalı analizinde; işsizler, öğrenciler, serbest meslek çalışanları, ofis ve şantiye çalışanları ve kamu personellerinin TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi bünyesinde faaliyet sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bilmediği bulunmuştur. Fakat, Akademisyen ve emekliler için beklenenden anlamlı oranda daha fazla katılımcının TMMOB bünyesinde faaliyetini sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bilmediği gözlemlenmiştir. Ayrıca kesintisiz çalışan mimarların beklenenden anlamlı ordanda daha fazla TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi bünyesinde faaliyet sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bildiği gözlemlenmiştir.
- Katılımcıların %68'i cinsiyet ayrımcılığına uğradığını düşünse de, bunların %73'ü kadın çalışma grubundan haberli değildir ve %51'i de ilişkilenecek istemediğini belirtmiştir. Kadın çalışma grubu ile ilişkilenecek isteyen kadınların oranı %49'dur. Bununla beraber cinsiyet kimliğinden kaynaklı ayrımcılığa uğradığını söyleyenlerin beklenenden anlamlı oranda daha fazla kadın çalışma grubu ile ilişkilenecek istediği analizde bulunmuştur.

7. SOSYOLOJİK DEĞERLENDİRME AÇISINDAN ÖNERİLER

- Katılımcıların çoğunluğunu ofis ve şantiye çalışanları, işsizler, öğrenciler ve serbest mimarlar oluşturmaktadır. Yapılan analizler bu bilgi göz önünde bulundurularak yorumlanmalıdır. Gelecekteki araştırmalarda diğer çalışma alanında çalışan mimarların da yüksek katılım sağlamasına dikkat edilmelidir.
- Katılımcıların çoğunluğunu kesintili ve kesintisiz çalışan mimarlar oluşturmaktadır. Detaylı bir araştırma için çalışmayı bırakan mimarların sayısı artırılabilir ve nedenleri araştırılabilir.
- Katılımcıların çoğunluğu çalışma yaşamında cinsiyet kimliğinden / kadın olmaktan kaynaklı ayrımcılığa uğradığını düşünmektedir. "Hayır" yanıtını veren katılımcıların dayanak noktaları araştırılmalıdır (örneğin, rastgele seçilerek belirlenen 20-30 kişiyle mülakat yapılabilir).
- Katılımcıların çoğunluğunun bağımsız olarak takip ettiği ve daha önce hiç cinsiyet ayrımcılığı alanında mücadeleye katılmadığı bulunmuştur. Katılımcıların %68.72'nin kadın olmaktan

kaynaklı ayrımcılığa uğradığını düşünmesine rağmen %43.3'ünün kadın hakları konusunda mücadelenin içinde hiç yer almamasının nedeni araştırılabilir.

- Katılımcıların sadece %22.3'ünün şiddet durumunda nereye başvuru yapabileceğini ve hangi destekleri alabileceğini bildiği bulunmuş, çoğunluğun bu konuda daha fazla bilgilendirilmeye ihtiyaç duyduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların sadece %12.7'sinin şiddetle mücadele etmek için hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini bildiği bulunmuş, çoğunluğun bu konuda daha fazla bilgilendirilmeye ihtiyaç duyduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların sadece %10.3'ünün Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'na gizlilik güvencesiyle taciz, şiddet, mobbing vb. durumlarda başvurabileceğini bildiği bulunmuş, çoğunluğun bu konuda daha fazla bilgilendirilmeye ihtiyaç duyduğu saptanmıştır.
- Katılımcıların çoğunluğunun TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükşehir Şubesi'nde faaliyetlerini sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu bilmediği saptanmıştır. %73 mimarın TMMOB bünyesindeki kadın çalışma grubunun aktifliğinden haberinin olmamasının nedeni araştırılabilir ve bu konuda iyileştirme çalışmaları yürütülebilir.
- Katılımcıların çoğunluğunun Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilenebileceğini istemediği saptanmıştır. %50.7 mimarın Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilenebileceğini istememesinin nedeni ve bu mimarları ilişkilendirebilmek için neler yapılabileceği araştırılabilir. Ek olarak, kadın çalışma grubu ile ilişkilenebilmek isteyen mimarların sürece en iyi şekilde katılımının ve ilişkinin devamlılığının nasıl en iyi şekilde sağlanabileceği araştırılabilir.

8. KATILIMCILARIN BEKLENTİ VE ÖNERİLERİ

- Ankette yer alan tüm katılımcı kadın mimarların beklenti ve önerileri, gruplanarak aşağıdaki şekilde belirtilebilir;

1. İletişim dilinin düzenlenmesi

- Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğe karşı ortak bir dil ve mücadele geliştirilmesi için kapsayıcı olunması
- Feminist söylemlerden uzak durulması
- Konuların objektif toplumun bütün bireyleri ile empati kurularak ele alınması
- Kadınların pozitif ayrımcılık beklentilerinin ortadan kaldırılmasına dair bilinçlendirme çalışmalarının yapılması; cinsiyet eşitliği kavramının önce kadınlar tarafından kabul edilmesinin sağlanması

- Temeli parti siyasetçiliğine dayanan açıklamalar yapılmasının ötesine geçilmesi
- Daha aktif toplantılar ve tartışma ortamları yaratılarak kadınlara, yaşadıkları olumsuz deneyimleri konuşmanın doğal olduğuyla ilgili güven verilmesi, bir iki konuktan ziyade, katılımcılara söz verilmesi
- İlgilenilen konuların takibinin yapılmasına dair beklenti
- Profesyonellik

2. Farkındalık yaratılması

- Kadınların kadınlara yaptığı ayrımcılığın da farkında olunması
- Cinsiyet ayrımcılığının daha çok yaşandığı inşaat (şantiye) alanlarına daha çok odaklanması
- Çalışan, yönetici veya işverenlerin konu ile ilgili farkındalık çalışmaları yapması konusunda destek olunması
- Kadına yönelik saldırıların sadece meslektaşlarımızla sınırlı olmadığını, başka alanlarda çalışan ya da hiç çalışmayan kadınlar için de farkındalık yaratılabilmesi için çalışma yapılması, sorunun toplumsal bir sorun olduğu bilinciyle hareket edilerek, ilk öğretim öğrencileri de dahil olmak üzere, tüm kesimler için toplumsal cinsiyet rolleri hakkında farkındalık yaratacak bilgiler sağlanması
- Kadınların (inançtan veya herhangi bir sebepten dolayı) giyimine ve görünümüne saygı duyulması adına bilinçlendirmeler yapılması.

3. Bilgilendirme yöntemleri

- Mimarlık ve inşaat sektöründe hizmet veren şirketlerde, tüm pozisyonlarda kadın ve erkek mimarlar için bilgilendirici ve eğitici kurs/seminerler düzenlenmesi
- Bilgilendirme yapılırken öğrenci, stajyer ve yeni mezunlara öncelik verilmesi; çalışma yaşamına atılmadan önce karşılaşabilecekleri cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalıklarının sağlanması
- Cinsiyet ayrımcılığının engellemesiyle ilgili genel tecrübelerin kitapçık haline getirilmesi
- İş yerlerinde kadın hakları konusunda mimar/mimar adaylarına daha çok bilgilendirilme yapılması
- Herhangi bir hak ihlali karşısında nereye ve nasıl başvurulabileceğinin öğretilmesi
- Kadın komisyonu çalışmaları ve faaliyetleri konusunda daha çok duyuru yapılması
- Sosyal medya platformlarının, kritik bilgilerin paylaşılmasında kolay ve hızlı bir yol olarak kullanılması

- Anket sonuçları ve yıllık çalışma planının tüm üyelerle paylaşılması

4. Örgütlenme çalışmaları

- Birlik olma ve yalnız olmadığının bilinmesi ihtiyacı
- Kadın komisyonunun her şubede yer alması
- Bir araya gelmenin olanaklarının oluşturulması
- Kadın çalışma grubu ve öğrenci kadın çalışma gruplarıyla ortak bir platformda (dergi veya internet aracılığıyla) sorunlar üzerine düşünülmesi

5. Konuyla ilgili eğitim verilmesi

- Çalışma yaşamına başlamadan önce öğrenciler için meslek hayatında karşılaşılabilecek kadın sorunlarına dair daha fazla etkinlik, örgütlü çalışma, atölye, yayın ve eğitim sağlanması

6. Destek sağlama

- Mimarlar Odası ve kadın komisyonunun, ihtiyacı olan tüm üyelerinin yanında/arkasında olduğunun hissedilmesi
- Mimarlar Odası ve kadın komisyonuna duyulan güvenin artırılması
- Gizlilik esasına dayalı olarak gerçekleştirilen danışma görüşmelerinde özellikle hukuki konularda destek veya yönlendirme sağlanması
- Tecrübeli kadın mimarların, yapılacak olan seminer, toplantı vb. yollarla, yeni mezun ve öğrenci kadın mimarlara tecrübelerini aktarması; iş yerlerinde maruz kaldıkları mobbing vb. durumlarla nasıl başa çıkılması gerektiğini paylaşması
- Cinsel ayrımcılık dışında da konularda kadınlara yönelik çalışmalar yapılması
- Dayanışmayı arttırmak amacı ile SES derneği örneğinde olduğu gibi mentör-menti iletişim ağı kurulması ve periyodik olarak buluşmalar sağlanması

7. Ekonomik konularda destek

- Maddi şiddete karşı, Mimarlar Odası'nın harekete geçerek sektörde verilen maaşların yasal takibi için bir takip mekanizması kurulması
- Kadınların uygun koşullarda çalışabileceği işyerleri konusunda yaptırımlar ve denetlemeler yapılması (örn., çalışan kadın mimarlar için kreş imkanı sağlanması)
- İş bulma-istihdam süreçlerinde Mimarlar Odası'nın desteğinin bulunması

- Kadın mimarların çalışma sahasında daha çok yer alabilmesi için network gruplarının oluşturulması
- Konuyla ilgili gündemin güncel gelişmelerinin ve tüm iş kollarındaki hak ihlallerinin takip edilerek mimarlık mesleği çerçevesindeki kadına yönelik hak ihlallerinin tespit edilmesi ve yeni oluşacak ihlallere karşı iyileşme stratejisi olarak fon yaratılması

9. CİNSİYET AYRIMCILIĞI İLE MÜCADELEYE YÖNELİK ÖNERİLER

1. **Temsilci sistemi:** Her ilçede güvenilir ve bilgi alışverişini sağlayan bir temsilci seçilmesi; seçilen temsilciler önderliğinde aylık veya 3 aylık periyotlar halinde temsilcinin sınırları içinde bulunan kadınlar ile online toplantılar düzenlenmesi; periyodik olarak anket veya online bilgilendirme toplantıları yapılması; anket sonuçlarının değerlendirilmesi ve yayınlanması; her ilçeden alınan raporların yayınlanmasının sağlanması; konu ile ilgili yayınların takibinin kolay yapılabileceği sosyal platformlar seçilmesi
2. **İşyeri temsilciliği:** Ofis, şantiye gibi tanımlı çalışma alanlarındaki kadın meslektaşlarımızla irtibat kurularak çalışmalar yapılması ve işyeri eğitimleri vs. düzenlenmesi
3. **Periyodik şirket denetlemesi:** Şirketlere belirli periyotlar dahilinde, avukatlar eşliğinde gidilerek, çalışan personellerin gizlilik esas çerçevesinde dinlenilmesi; çalışan haklarının korunması için iş verene gereken yükümlülüklerinin bildirilmesi; her projede belli sayıda kadın mimar/mühendis için kadro zorunluluğu getirilmesinin sağlanması
4. **Yasal hakların uygulanabilirliği:** Haklarımızın güvence altına alındığı taslak, tasarı ve sözleşmelerin hazırlanması ve yaşamda aktif olarak uygulanmasının sağlanması

10. CİNSİYET AYRIMCILIĞI KONUSUNDA YAPILMASI ÖNERİLEN ARAŞTIRMA KONULARI

- Türkiye genelinde şehir ve ilçe bazında, mesleki ofislerin çalışan sayılarındaki kadın ve erkek çalışan oranlarının analiz edilmesi ve eşitsizliklerin çok olduğu şehir ve ilçelerde kadın istihdamının arttırılması için çalışmalar yapılması
- Cinsiyet ayrımcılığının çok yönlü değerlendirebilmesi için erkek mimarlar için hazırlanan "Kadın Mimarlar" ve "Kadın Mimarlar Çalışma/Çalıştırma" anketlerinin uygulanması
- Farklı ülkelerdeki kadın mimarların çalışma yaşamlarındaki konumlarının incelenerek tecrübelerinden yararlanılması

- Özel şirket ve kamu çalışanlarına uygulanacak olan gizli anketler ile şirket ve kamu yöneticilerinin konuyla ilgili bilgilendirilmesi

11. GENEL SORUNLAR HAKKINDA YAPILMASI ÖNERİLEN ARAŞTIRMA KONULARI

- Cinsiyet ayrımcılığı dışındaki tüm konularda da kadınlara yönelik çalışmalar yapılması; kadınların birçok farklı yönde gelişimlerinin sağlanması
- Kadın mimarların genel sorunlarının ve beklentilerinin de araştırılması (ankete katılan kadın mimarların birçoğu soruları, sadece cinsiyet ayrımcılığı özelinde değil, karşılaştıkları tüm sorunları göz önünde bulundurarak cevaplamışlardır).

12. KATILIMCILARIN EŞİTSİZLİK DENEYİM VE TANIKLIKLARI

Katılımcıların yaşadığı deneyimlerin gizlilik esasına bağlı kalınarak paylaşıldığı ankette yer alan bazı yorumlar şöyledir;

“Kapitalist sistem içerisinde kadın emeği, cinsiyet ayrımcılığına dayanarak ucuz iş gücü olarak sömürülmeye devam etmektedir. Geçmişten günümüze kadın mücadelesinin kazanımlarıyla kadınlar iş hayatında daha fazla yer alsalar da veyahut göstermelik olsa dahi genelde erkeklerin hakkı olduğu, onların daha iyi yapabileceği düşünülen pozisyonlarda tadımlık miktarda kadınlar çalışıyor olsa dahi Türkiye toplumunda ve mensubu olduğumuz iş sektöründe hala erkek egemen bir zihniyet hüküm sürmekte. Yukarıda bahsetmiş olduğum "kazanımlar" özünde göstermelik biçimde işliyor çünkü kadınlar iş hayatında var olurken veya elde etmesi güç olan pozisyonları elde ederken erkeklerden daha fazla prosedür, mobbing ve sorunları aşmaları gerekiyor. Fakat günümüz iş yaşamında erkek ve kadın için şartlar eşit-miş gibi lanse ediliyor halbuki Türkiye toplumunda ve iş yaşamında bu ne yazık ki mümkün değil.”

“Boşanmış olmam iş hayatımda sorgulandı ve bu durum evliliğini yürütemeyen bir kişinin başarısız bir yönetici olacağı algısını oluşturdu. Bekar olduğum için daha çok mesai yapmam beklendi. Proje sürecinde, işle ilgili almam gereken düzeltici faaliyetlerle ilgili eylemlerim, boşandığı için psikolojik sorunları var şeklinde değerlendirildi. Terfi ve maaş zamlarında, teknik yeterliliğe, sorumluluk almaya ya da o projenin tamamlanması için sarf edilen fazla mesai saatlerine değil, cinsiyetçi bir yaklaşım yapıldı ve haklarımı çoğu kez alamadım ya da eksik

aldım. Kadın olarak çoğu kez dış görünüşüm ve giyimimle ilgili, erkekler tarafından şaka adı altında seviyesiz davranışlarla karşılaştım.”

“Kadın olmaktan çok kadın mimar olmaktan kaynaklı ayrımcılığa uğruyorum. Toplumda kadın mimarların sadece boya rengi ve seramik seçtiği, inşaat işinden anlamadığına dair kalıplaşmış düşünceler olduğunu düşünüyorum.

“Şu an çalıştığım ofiste kıdemli uzman olarak çalışmama rağmen, işverenler/müşteriler tarafından ciddiye alınmadığımı düşünüyorum. Benden daha deneyimsiz erkek çalışanlarımızdan alınan bilgilerin işverenleri/müşterileri daha çok tatmin ettiğini fark ediyorum.”

“Kadın olmanın gerektirdiği ilave sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken iş yaşamıma bunu yansıtılmak için ekstra efor harcayarak kendimi yıprattım. Birçok kadın arkadaşımın da benim gibi çabaladığını biliyorum. Son olarak bu çalışma koşullarında çocuk yapmanın imkansız olduğunu düşünerek, gayet iyi maaşlı ama bol mobbingli işimi bırakıp çocuk sahibi olabildim.”

“Çalışma ortamım genelde patron ya da şefler de kadın olduğu için ayrımcılık, şiddet vs yaşamadım. Daha kadın ağırlıklı bir çalışma ortamım oldu. Ama müşteri ya da diğer ekiplerle olan ilişkilerde bambaşka bir dünya var. Asıl sorun o. Teknik bilgin, tecrüben sürekli sorgulanıyor. Kadınlara addedilmiş görevler var, onun dışına çıktığın zaman erkeklerin senden daha az tecrübesi bile olsa kredisi daha yüksek oluyor. Benim sorunum burada başlıyor.”

“Kadınlar iş hayatında bir adım geride kalıyor. Bunu sadece erkekler yapmıyor, üst düzey kadın yöneticiler daha çok yapıyor. Kadın kadını iş hayatında başarıları ile çekemiyor maalesef. Biz kendi kendimize sekte vuruyoruz çoğu zaman. Bu konuda kadın yöneticilere eğitici dersler verilmeli, egolarına hakim olmalılar. Kadın dayanışması olduğuna inanmıyorum.”

“Mezun olur olmaz kadın olduğum için tercih ettiğim başörtüsüyle mimarlar odasına kayıt için gittiğimde sözlü şiddete maruz kaldım. Şu an sizin bahsettiğiniz kadın hakları savunuculuğunun kendi kurumunuzun ana fikri olduğuna inanmıyorum. Kadının tercihlerinde özgür olması belli bir düşünceye ya da mekâna bağlı değildir. Tercihini yapar ve yaşar. Ne olursa olsun saygı görmeyi hak eder. Ayrıca çalışma hayatında da özellikle yaşı ileri mimarlar tarafından aynı konuda sözlü şiddete maruz kaldım yüzden maalesef mesleğim mi kadın olarak yaptığım tercih mi diye sürekli mücadele etmek zorunda kaldım. Yani ilk şiddeti mimarlar odası başlattı. Ardından tecrübeli mimar abi ablalarımız devam etti. En büyük yaşadığım psikolojik şiddet ve mobbing bu şekildeydi.”

“Bir kadın, tesettürlü olduğu için bazı siyasi partilere mal edilmesi ve işe alınmaması en büyük psikolojik şiddetlerdendir. 2 yıl önce mezun oldum bir sürü iş başvurusu ve görüşmeler gerçekleştirdim. Birçok firmadan "çalışırken böyle mi giyineceksiniz?" "Başınızı açmanız mümkün mü?", "Bizim her siyasi partiden müşterimiz var, insanlar sizi görünce bizimle çalışmak istemeyebilir." gibi söylemlere maruz kaldım. Hatta başvuru yapmaya hazırlandığım

bir akademik kadronun, okulda akademik idari dahil tüm personellerden bir kişinin dahi tesettürlü olmadığı, bu konuyu araştırıp soruşturduğumda ise özel bir kurum olduğu için böyle bir tercihte bulunma özgürlükleri olduğunu öğrendim. Yani iş aradığım bu iki yıllık süreçte ciddi anlamda bir psikolojik şiddete uğradım. Bu konuda hiçbir çalışma yapıldığını görmedim.”

“Mezun olduktan sonra kamuya girmek için kpss çalıştım. Çokta güzel bir puan aldım (92) Fakat ne yazık ki nerdeyse 5 ay sonra puanım yanacak ama atanamadım. Kültür Turizm Bakanlığı mülakatında asil listede olmama rağmen, bu alanla ilgili yüksek lisans yapıyor olmama rağmen (restorasyon) elenerek yedek listede yer alıyorum. Bir kadın olarak sesimi duyurmak istiyorum sizlerin aracılığıyla.”

“İş ilamlarında kadın erkek diye ayrılmasını istemiyorum. Ben de şantiye yönetebiliyorum!”

“Kadının, özellikle evli bir kadının çalışması bir lüks olarak görülüyor. Bunun, özellikle sektörün durumundan dolayı yapılan işten çıkarmalarda mazeret olarak sunulmasını yanlış buluyorum.”

"Henüz öğrenci olduğum için çalışma hayatına dair görebildiğim tek şey staj ortamı oldu ve bazı arkadaşarımdan da duyduğum kadarıyla zaman zaman türü değişen ama kendisi değişmeyen mobbing olayları mimarlık ofislerinde çok yaygın durumda. Bi çok ofisin belirlenen asgari ücretin altında mesaiye bırakarak çalıştırdığı da aşikar. Çalışma yöntemi itibariyle butik az kişilik ofislerde patronun tüm kuralları kafasına göre koyup hareket etmesini anlamlandıramıyorum. Bunun için bir denetim mekanizması olmak zorunda. Ya da varsa da uygulama konusunda yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bu kadar insan türlü türlü şiddete mobbinge ve belki de tacize uğrarken ve bunun için çoğu işsiz kalırım diye katlanırken ciddi bir yaptırımın olmaması düşündürücü. Bir kadın olarak cinsiyetim yüzünden uğramasam da stajyer olarak mobbing e uğradım. Meslek hayatıma başladığımdaki hevesimin kırılmasını istemiyorum.”

13. SONUÇ

“İş ilanlarında kadın erkek diye ayrılmasını istemiyorum. Ben de şantiye yönetebiliyorum!”

Anket sonuçlarına göre, heterojen bir gruptan oluştuğunu anladığımız 1011 mimar kadının çoğu (%68'i) eşit olmadığını düşünmektedir. Katılımcı kadınlardan sadece %0.1'i kadın erkek ayrımcılığına inanmamaktadır. Ankete katılan mimar kadınların yaklaşık %41'i ofiste ve şantiyede çalışan ücretli mimar, %22'si serbest mimar, %17'si öğrenci geri kalanıysa akademisyen, editör, yayıncı ve emeklidir. 1011 kadının %17'si işsizdir. Katılımcıların çoğunluğunu kesintili ve kesintisiz sürelerle çalışan mimarlar oluşturmaktadır. Bunlar arasında %2'si evlendikten sonra, %2'si ise anne olduktan sonra çalışmamıştır. Hiç mimarlık yapmayanların oranı %12'dir, %16'lık bu grup ile ilgili özel araştırmalar yapılması önemlidir. Katılımcılardan sadece %3'ü kadın hakları, cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele alanlarının herhangi birinde bir çalışmanın içinde bulunmaktadır. %49'u kadın mücadelesini bağımsız olarak takip ettiğini söylemiştir. Hiçbir kadın mücadelesine katılmayanların oranı %43'tür. Mimar kadınların eşitlik

alanında örgütlülüğünün zayıf olduğu ankette belirgin görülmektedir. Katılımcıların sadece %22.3'ü şiddet durumunda nereye başvuru yapabileceğini ve hangi destekleri alabileceğini bilmektedir. Sadece %13'ü şiddetle mücadele etmek için hangi mekanizmalardan yararlanabileceğini bildiği söylemiştir. Kadın mimarların, "haklar" konusunda bilgilendirilmesi gerekliliği anket sonuçlarında belirgin ortaya çıkmıştır. "Ayrıcalık değil eşitlik" talebi dile getirilmiştir.

Katılımcılar, başta istihdam, işsizlik ve eşit ücret konuları olmak üzere, hukuk desteği ve haklar eğitimi, tacize karşı mücadele, annelik ile ilgili destekleyici düzenlemeler, Mimarlar Odası'na karşı genel eleştiriler, pozitif ayrımcılığa dair fikirler, kılık kıyafet ve başörtüsü ayrımcılığına karşı dayanışma gibi konularda görüş bildirmişlerdir. Ayrımcılığın en yoğun olduğu alanlar; şantiye sahaları ve staj dönemleridir. Kadın mimarlar bu alanlarda şiddetin farklı türlerine maruz kalmışlardır. Bununla beraber erkek kadın fark etmeksizin üstlerinden mobbing'e uğradıklarını beyan etmişlerdir.

Katılımcı kadınların, TMMOB 1. Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultay'ında alınan karar uyarınca, TMMOB 40. Olağan Genel Kurul'da, 2008'de karar altına alınan ve TMMOB Yönetim Kurulu'nun 15 Kasım 2013 tarih ve 314 nolu kararıyla yayımlanan "Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Yönergesi" kapsamında kurulan TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası'na; gizlilik güvencesiyle taciz, şiddet, mobbing vb. durumlarda başvurabileceğini, %64 oranında bilmediği ortaya çıkmıştır. Büyük bir kazanım olan TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası daha etkin çalışmalı ve kurumsal yeterliliği değerlendirilmeli, geliştirilmelidir. Çok önemlidir ki, anket aracılığıyla, mimar kadınlar TMMOB örgütlülüğünün ataerki uygulamalarına karşı mücadele talep etmiştir. TMMOB'de eşitlik için kurumsal, yeni bir yapılaşma, tacize karşıysa geniş ve ayrıntılı bir yönetmelik ihtiyacı görülmektedir.

"TMMOB Mimarlar Odası İstanbul Büyükkent Şubesi'nde faaliyetlerini sürdüren bir kadın çalışma grubu olduğunu biliyor muydunuz?" sorusuna ise, %73 oranında kadın HAYIR yanıtını vermiştir. 2 yıllık bir çalışma grubu için bu sonuç doğaldır ancak katılımcıların çoğunluğunun Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilenecek istemediği saptanmıştır, bunun nedenleri araştırılmalıdır. %50.7 mimarın Kadın Çalışma Grubu ile ilişkilenecek istememesinin nedeni ve bu mimarları ilişkilendirebilmek için neler yapılabileceği diğer bir araştırma konusudur. Kadın çalışma grubu ile ilişkilenecek isteyen mimarların sürece en iyi şekilde katılımının ve ilişkinin devamlılığının nasıl en iyi şekilde sağlanabileceği Kadın Komisyonu'nun önceliği olmalıdır. İki katılımcının sözleri: "Dayanışma ciddi anlamda bir dayanışma", "Kadın kadına destek çıksın", kadın mimarlar arası dayanışma talebini açıkça göstermekte ve dayanışma beklentisi katılımcıların genelinde hissedilmektedir. Bu dayanışma talebi sadece kadın olmakla ilgili de değildir, bir katılımcı şu ifadeyi kullanmıştır: "Kadın olmanın yanı sıra yaşla ilgili ayrımcılıkların da ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar bekliyoruz." Kadınların sadece büyükşehirlerde örgütlenmek istemediği, yerleşmeyi önemsedikleri ve örgütten talep ettikleri fark edilmiştir: "Sadece büyük kentlerde değil, taşradan da haberdar olmaları ve buna yönelik çalışma yapmaları." Mimar kadınlar anket aracılığıyla "Kadınlara özel günlerinde (regl döneminde) izin tanınması- en azından ayda 1 yasal zorunluluk haline gelmesi" gibi somut taleplerini iletme imkânı bulmuştur. Bununla beraber, kadınlar yapılacak çalışmaların "yenilikçi ve çarpıcı yöntemler" içermesini beklemektedir.

Katılımcı görüşlerinde dikkat çeken bir diğer unsur kılık, kıyafet ve başörtüsü özgürlüğüne vurgu yapılmasıdır. Bu konuda Mimarlar Odası eski yönetimleri eleştirilmiş, inanç ve giysi

özgürlüğünün kısıtlanması, baskılanması, cinsiyete dayalı eşitsizlikler kapsamında yeniden gündeme gelmiştir.

Kadın Çalışma Grubu'na öneriler ve beklentilerin sorulduğu kısımdaki şu ifade dikkat çekicidir: "Varlığı bile psikolojik destektir." Kadın mücadelesi sadece somut kazanımlarla ilgili değildir. Direniş, direnene iyi geldiği için de değerlidir. Bir katılımcının dediği gibi örgütlenmenin kalıcı hedefi "bir araya gelmenin olanaklarının oluşturulması"dır.

Katkı sunan ve ankete katılan herkese çok teşekkür ederiz.