



TMMOB METEOROLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI

(8 MART) ÖZEL SAYI: 2



8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ

Bütün kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Gününü kutluyor, eşitlik, özgürlük ve mutluluk dolu bir yaşam sürmelerini diliyoruz.

METEOROLOJİ MÜHENDİSLERİ ODASI VE KADIN MÜHENDİSLER

Odamızın tüm üyeleri, kadına, kadın mühendislere ve haklarına saygılıdır. Bu özellik Odamıza ve Oda çalışmalarımıza yansımaktadır. Oda yönetim kadrolarına Kadın meslektaşlarımızın katılması için çaba harcanmaktadır. İl İlçe temsilciliklerimizde, Komisyon seçimlerinde kadın olmak ilk aranan şarttır. Odamızın “Kadın Çalışma Grubu”nun çalışmalarını desteklemektedir. Odamız Kadın çalışmalarında kurumsallığı esas almakta ve “TMMOB Kadın” çalışmalarına desteğe önem verilmektedir. Odamızın 2. Başkanı F.Sema Kandır tarafından Kadın çalışmaları koordine edilmektedir. TMMOB 3. Kadın Kurultayında Divan Başkanlığını Ayşegül Akıncı Yüksel meslektaşımızın yapması bizi onurlandırmıştır. TMMOB içinde Kadın Mühendis oranı en yüksek üçüncü meslek grubu olmamızın önemli olduğunu düşüncesini öne çıkarmaktadır. Aşağıdaki istatistikte Kadın mühendis oranları ve durumu göz önüne çıkmaktadır.

Verilen Son Üye No	765	
Yaşayan ve Kayıtlı Üye Sayısı	706	%100
Kamuda Çalışan Üye Sayısı	298	%42,2
<i>Kamuda Çalışan Kadın Sayısı</i>	<i>65</i>	<i>%9,2</i>
Akademisyen Üye Sayısı	55	%7,8
<i>Akademisyen Üye Kadın Üye Sayısı</i>	<i>15</i>	<i>%2,1</i>
Özel Sektörde Ücretli Çalışan Üye Sayısı	78	% 11
<i>Özel Sektörde Ücretli Çalışan Kadın Üye</i>	<i>38</i>	<i>%5,4</i>
Kendi İşinde Çalışan Üye Sayısı	22	% 3,1
Meslek Dışı Bir İşte Çalışan Üye Sayısı	43	% 6,1
<i>Kadın Üye Sayısı</i>	<i>242</i>	<i>%34,6</i>
Erkek Üye Sayısı	454	% 65,4
<i>Kendi İşini Yapan Kadın Üye sayısı</i>	<i>3</i>	<i>%0,4</i>



TMMOB KADIN HAKKINDA



40. Dönem TMMOB Genel Kurul kararı uyarınca; TMMOB Yönetim Kurulu tarafından “Kadına cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış ve politikalara karşı mücadele yöntemlerini tanımlama ve görüş oluşturma.” amacıyla Kadın Üyeler Çalışma Grubu kurulmuştur. 41. Dönemden bu yana Kadın Çalışma Grubu olarak çalışmalara devam edilmektedir.

43. Dönem Kadın Çalışma Grubu tarafından; Cinsiyet ayrımcılığı takip sekreteryasına başvuru, yönerge, esaslar, toplantı tutanakları, etkinlikler, kadınla ilgili diğer her türlü mevzuat v.b. bilginin yer alacağı ve her türlü içerik çalışmasının Kadın Çalışma Grubu tarafından hazırlanacağı "TMMOB KADIN" başlığının TMMOB web sayfasında yer alması konusu Yönetim Kurulu'na önerilerek hayata geçirilmiştir.

TMMOB 3. Kadın Kurultayı'nın 18. Kararı doğrultusunda; “TMMOB Kadın Çalışma Grubu, İKK Kadın, Oda Kadın, Şube Kadın komisyonu üyeleri ve geçmişte bu organlarda çalışmış asil ve yedek üyelere oluşan TMMOB Genişletilmiş Kadın Çalışma Grubu kurulmuştur.

TMMOB CİNSİYET AYRIMCILIĞI TAKİP SEKRETERYASI CATS BAŞVURU

Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası başvurularınızı; TMMOB Selanik Caddesi No:19/1 06650 Yenışehir/ANKARA adresine yazılı olarak, ya da cats@tmmob.org.tr adresine mail yoluyla yapabilirsiniz. Telefonla bilgi almak için 0 533 747 98 96 numaralı telefondan CATS Sekreteri Özgür Cemile KÜÇÜK'e ulaşabilirsiniz.

CİNSİYET AYRIMCILIĞI HAKKINDA

Cinsiyet ayrımcılığı, genel anlamda bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda adaletsiz bir şekilde davranılmasıdır.

Bu anlamda cinsiyet ayrımcılığı bireyin insan haklarından tümüyle yararlanmasını engelleyen sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak herhangi bir ayırıma, dışlanma ya da kısıtlamaya maruz kalmasıdır. Cinsiyet ayrımcılığı, kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik, şiddet, temel hizmetlerden yararlanmada yetersizlik, çalışma yaşamı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması ve kadınlarla erkekler arasındaki kişisel ilişkilerdeki güç dengesizliği hususlarıyla yakından ilişkilidir.

Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığı; toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit olmayan koşullar yaşaması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır.

Kadınların günlük yaşam faaliyetlerine tam ve özgür bir şekilde katılma olanağından yoksun olmalarına neden olan cinsiyet ayrımcılığının kapsamına; karar mekanizmalarına katılmama, kamusal olanaklardan yararlanamama, sağlıksız koşullarda yaşama, uygun konut sahibi olamama, çalışma yaşamında engellerle karşılaşma, işyerinde taciz ya da haksızlığa uğrama ile sendikaya üye olamama ve sendikal faaliyetlere katılmama gibi çeşitli konular girmektedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere iki biçimde ortaya çıkmaktadır.

1.Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir bireyin bir kadına cinsiyetini esas alarak bir erkeğe

davrandığı ya da davranacağından daha olumsuz davranması veya daha az olumlu davranmasıdır.

2. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır.

Cinsiyet ayrımcılığı aile yaşamından, eğitim hayatına, sosyal yaşamdan iş hayatına kadar birçok yerde ve şekilde ortaya çıkmaktadır.

Eğitim sisteminde cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin cinsiyetleri yüzünden **eğitim** olanaklarından yoksun kalması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Geçmişte, geleneksel olarak sosyalleşme sürecinde erkek çocuklarının eğitim alıp, iş sahibi olmaları bir sosyal değer olarak aktarılmışken; kızların evde kalıp ev işleriyle ilgilenmesini teşvik eden eğitim sistemi oluşturulmuştur. Bu doğrultuda, erkekler kızlardan daha iyi ve daha uzun süreli eğitim alabilmişlerdir.

Günümüzde, eğitim sisteminde kız ve erkek öğrenciler arasında doğrudan ayrımcılığın önemli ölçüde giderildiği belirtilmektedir. Kültürel beklentilerin değişmesi ve ayrımcılığa karşı olan yasaların önündeki engellerin aşılmasıyla büyük gelişmeler sağlanmıştır. Bununla birlikte, uygulamada bu ayrımcılık türünün hala devam ettiği söylenebilmektedir. Örneğin, kızlar toplumsal cinsiyet rolleriyle yükseköğretimdeki seçimlerine yönlendirilmektedir. Bu bağlamda kız öğrencilerin yükseköğretimdeki tercihlerinde kadın meslekleri olarak nitelendirilen öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslekler ön plana çıkmakta, bilgi teknolojisi, elektronik mühendisliği gibi teknik bölümlere ise daha az yönelmektedir.

Çalışma yaşamı açısından cinsiyet ayrımcılığı, işin yapılmasında etkisi olmamasına rağmen, kadınların cinsiyetlerinden dolayı çalışma yaşamında dışlanması ve bunun sonucunda işyerindeki güç, tatmin düzeyi ve gelirin erkekler arasında paylaşılması anlamındadır. İşyerinde cinsiyet ayrımcılığı; eğitimde, iş bölümünde, **ücretlendirmede** kadın ve erkeğin yaptıkları işle değil, cinsiyet temeline dayanarak işleme tabi tutulmasıdır. Ayrımcılık, aynı iş için farklı ödeme yapılması biçiminde olabileceği gibi, eşit verimliliğe sahip bireylerin farklı ücret düzeyine karşı gelen farklı işlere sahip olmaları şeklinde de meydana gelebilmektedir.

Pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi “ ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılırlar.

Genel olarak; “**kadın işi**” düşük statülü ve düşük ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerden, buna karşı “**erkek işi**” yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır.

İşten çıkarılmalarda; aile reisinin erkek olarak düşünülmesi ve evi geçindirme rolünün erkeğin görevi olarak görülmesi gibi birçok nedenlerle, ekonomik kriz dönemlerinde öncelikle kadın çalışanlar tercih edilmektedir.

Kadınların birçok alanda ikinci plana atıldığı ve çoğu zaman aile hayatının gerek ve sorumluluklarından dolayı iş hayatındaki engelleri de göz önünde bulundurursak, iş yerinde psikolojik taciz yani mobbinge en çok kadınların maruz bırakıldığını söylememiz de mümkündür.

Mobbing; İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.

19 Mart 2011 tarihinde yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu bir Başbakanlık Genelgesi ile bu sorun kamusal politika alanına taşınmıştır.

Bir diğer sorun ise; günümüzde hala başarılı birçok kadının kariyerinde **cam tavan** denilen engellerle karşılaşabilmesidir. Aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Bugün kadınların sosyal ve ekonomik yaşamda aldıkları roller artmış olmasına rağmen üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamadıkları ve terfi ayrımcılığına maruz kaldıkları görülmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu olan terfi ayrımcılığı **cam tavan** kavramı ile açıklanmaktadır. Türkiye’de seçilmiş mesleklere göre istihdamın cinsiyet oranının, üst yönetim kademelerinde oldukça düşük olması bir cam tavan probleminin yani **öğrenilmiş çaresizlik** olduğunu göstermektedir.

Cinsel taciz ise bir kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli tekliflere, şakalara, hakaretlere ve/veya bunları içeren görsel, sözlü ya da fiziksel davranışlara maruz kalmasıdır. Cinsel taciz erkek egemen toplumlarda tüm kadınları etkileyen önemli bir sorundur. Ataerkil kültürlerin yarattığı bir sorun olarak cinsel saldırı ve taciz, yaşamın her alanında, yolda, sokakta, evde ve işyerinde görülebilmektedir.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları en büyük sorunlardan biri olan **cinsel saldırı ve taciz;**

- Kadınları çalışma yaşamından uzak tutar,
- İş yaşamında tutunmalarını ya da yükselmelerini önler,
- Sadece kadınlara özel görünen iş alanlarına yoğunlaşmalarına neden olur.

Cinsel saldırı ve taciz iki şekilde gelişebilir;

- Ya fiziksel bir temas şeklinde ki buna **cinsel saldırı** denir.
- Ya da bedensel temas olmadan, söz ve tavır yoluyla ki buna da **cinsel taciz** denir.

Cinsel saldırı ve taciz öncelikle bir suçtur. Kadının insan haklarının ihlalidir. Hem de ayrımcılık suçudur. Hem de çalışma hakkının ihlalidir. Türk Ceza Kanunu’nda (TCK) cinsel taciz suçunu tanımlayan 105. maddenin gerekçesi cinsel tacizi “**kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlar**” olarak tanımlamaktadır.

Kadınlara yönelik ayrımcılık 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 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 mücadele edilmelidir.

Bu nedenlerle TMMOB 1. Kadın Mühendis, Mimar ve Şehir Plancıları Kurultayı'nda alınan karar uyarınca, TMMOB 40. Olağan Genel Kurul Kararı ile cinsiyet ayrımcılığının, taciz ve mobbingin takip edilmesi, hukuksal ve psikolojik destek gerektiği durumlarda kadın örgütleri ve diğer demokratik kitle örgütleriyle işbirliği içerisinde çalışılarak çözümlerin üretilmesi amacıyla; 42. Dönem TMMOB Yönetim Kurulu'nun 15.11.2013 Tarih ve 314 Sayılı kararı ile yürürlüğe giren TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi uyarınca TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası oluşturulmuştur.





TMMOB CİNSİYET AYRIMCILIĞI TAKİP SEKRETERYASI ÇALIŞMA ESASLARI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Kısaltmalar

Amaç

MADDE 1- Bu çalışma esaslarının amacı; cinsiyet ayrımcılığının, taciz ve mobbingin takip edilmesi, hukuksal ve psikolojik destek gerektiği durumlarda kadın örgütleri ve diğer demokratik kitle örgütleriyle işbirliği içerisinde çalışılarak çözümlerin üretilmesi ile görevlendirilen Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryasının çalışma esaslarını düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- Bu yönerge; Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryasının çalışma esaslarını kapsar.

KISALTMALAR

MADDE 3- Bu Yönergede geçen;

3.1. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği; TMMOB

3.2. TMMOB‘ye bağlı Odalar; "Oda"

3.3. Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası; "SEKRETERYA" olarak ifade edilecektir.

DAYANAK

Madde 4. Bu yönergenin dayanağı; TMMOB Yönetim Kurulu'nun 15.11.2013 Tarih ve 314 Sayılı kararı ile yürürlüğe giren TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesinin 5. Maddesidir.

İKİNCİ BÖLÜM

SEKRETERYANIN İşleyişi

Madde 5. SEKRETERYA, başvuruları yazılı olarak kabul eder.

SEKRETERYA'ya aşağıdaki iletişim bilgileri üzerinden ulaşılabilir:

1. Adres: Selanik Caddesi 19/1 Yenişehir/ANKARA
2. Telefon Numarası: 0 533 747 98 96
3. E-posta Adresi: cats@tmmob.org.tr
4. İnternet: <link verilebilir>

Madde 6. SEKRETERYA Sekreteri tarafından öncelikle şikâyetçinin ve şikâyet edilen kişinin/kişilerin Oda üyesi olup olmadığı kontrol edilir ve dosya numarası verilir.

Madde 7. SEKRETERYA, başvuruları gizli tutar ve başvuru sahibinin mahremiyetini koruma ilkesini esas alır.

Madde 8. SEKRETERYA, başvuruları gündeme alıp almama konusuna karar verir.

Madde 9. SEKRETERYA, cinsiyet ayrımcılığı, taciz ve mobbing konularında Oda Onur/Disiplin kuruluna sevk edilmesi kararı verilen başvurular için; Sekreterlik tarafından şikâyetçinin ve şikâyet edilen kişinin/kişilerin isimleri kapatılarak bir zarf içine konulur. Dosya numarası verilmiş başvurular ilgili odasına gönderilir.

Madde 10. SEKRETERYA tarafından ilgili Odanın Onur/Disiplin Kurulu süreci takip edilir.

Madde 11. SEKRETERYA, hukuki ve psikolojik destek birimi olmadığı gibi, karar verme/cezai yaptırım uygulama birimi de değildir. SEKRETERYA'nın görevi; başvuru sahiplerine hukuki ve psikolojik destek alabilmeleri için bilgilendirme/ yönlendirme yapmak ve bu destekleri sağlayan kurumlarla süreç sonuçlanana kadar iletişim halinde olmaktır.

Madde 12. SEKRETERYA, ilgi alanına giren olaylara ilişkin her tür kurum ve kuruluşa karşı protesto kararı alabilir ve/veya protesto eylemi önerebilir. Bu öneri, TMMOB Kadın Çalışma Grubu'nun onayıyla TMMOB Yönetim Kurulu'na sunulur.

Madde 13. SEKRETERYA, yaptığı çalışmalar sonucunda, gerekli olduğuna karar verirse, eğitim ve farkındalık yaratma çalışmalarını, yayın hazırlama işlemlerini TMMOB Kadın Çalışma Grubu'ndan talep eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Yürütme ve Yürürlük

Yürütme

MADDE 14- Bu Çalışma Esasları TMMOB Yönetim Kurulu tarafından yürütülür.


Yürürlük

MADDE 15- Bu Çalışma Esasları TMMOB Yönetim Kurulunun 21 Mayıs 2014 tarih ve 463 sayılı kararıyla

[TMMOB KADIN KURULTAYLARI SEMPOZYUMLARI YEREL ÇALIŞTAYLARI](#)

S
E
M
P
O
Z
Y
U
M

Toplumsal Cinsiyet ve
Kent-Mekan



11-12 Mart 2017 Ankara

TMMOB
Şehir Plancıları Odası
Kadın Komisyonu

TMMOB KADIN
Mühendis
Mimar
Şehir Plancı
KURULTAYI


21-22 Kasım
2009

Yıldız Teknik Üniversitesi
Gölcük Yerleşkesi - BEŞİRTAŞ

KADINLAR ÖRGÜTÜ - TMMOB DAHA GÜÇLÜ

TMMOB Kadın Örgütü Başkanı Merve Özlüoğlu

tmmob
TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ



2. kadın
kurultayı

17-18 Aralık 2011
İMO Teoman Öztürk Salonu
ANKARA

tmmob
TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ

1. kadın sempozyumu



toplumsal
cinsiyet
eşitliği

17 Ocak 2015
saat: 9.30

TMMOB Teoman Öztürk Öğrenci Evi ve Sosyal Tesisi
Ankara

Düzenleyen
TMMOB Kadın Geniş Grubu

mesle
kadın
olmak



18 MART 2017
ANKARA

18 MART 2017
ANKARA
MİMAR MÜHENDİSLER ODASI
KADIN ÖRGÜTÜ

TMMOB KADIN MÜHENDİS-MİMAR-ŞEHİR PLANÇILARI KURULTAYI



2009

TMMOB
İstanbul İKK Kadın Komisyonu



Mühendislikte, Mimarlıkta, Şehir Planlamasında
KADIN EMEĞİ FORUMU

tmmob
TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ



kadın kurultayı

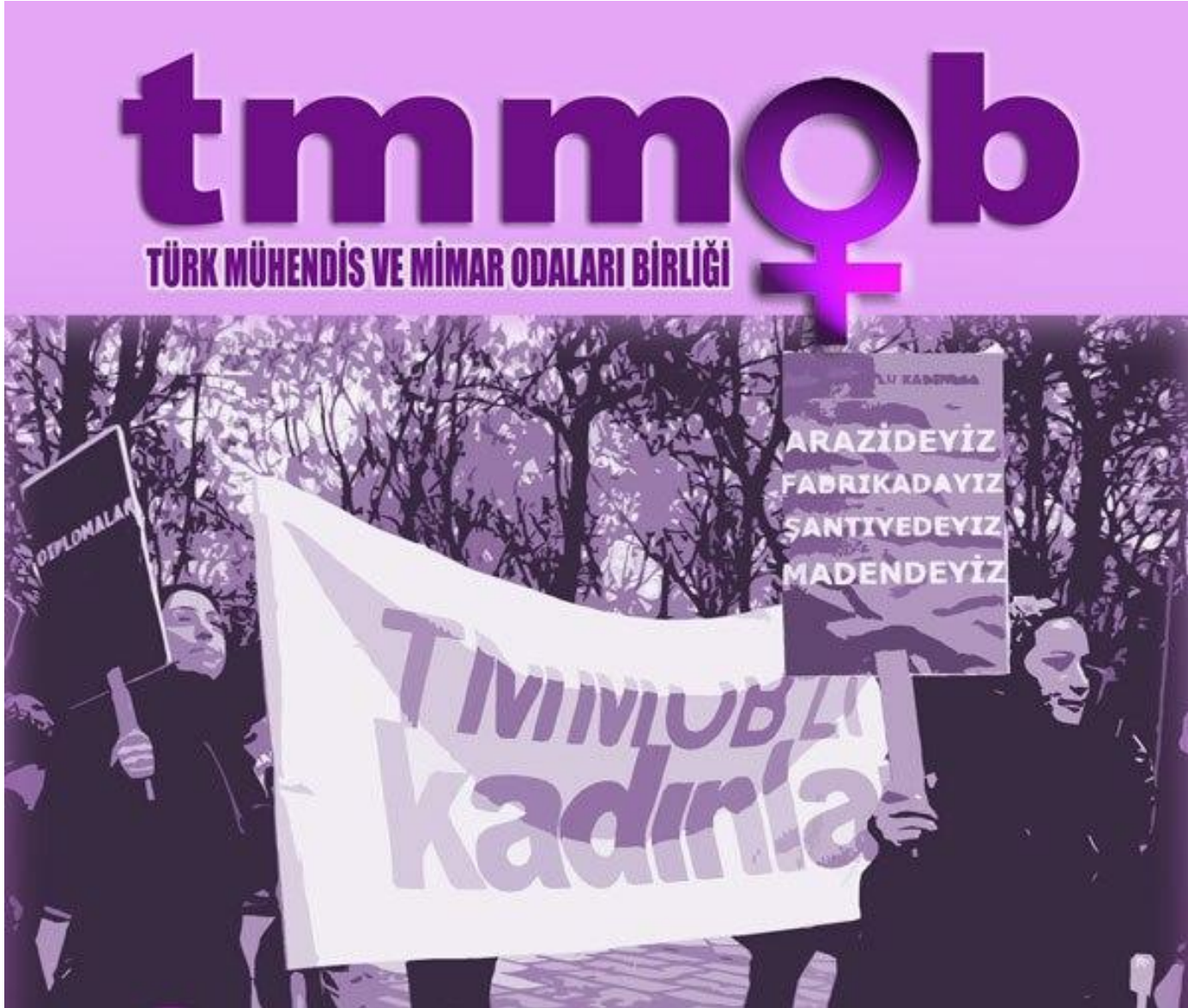
SAMSUN YEREL KURULTAYI

28 MAYIS 2011
CUMARTESİ

Yer: TMMOB İnşaat Mühendisleri Odası
Samsun Şubesi
Hizmet Binası ve Eğitim Merkezi
Saat: 10:00

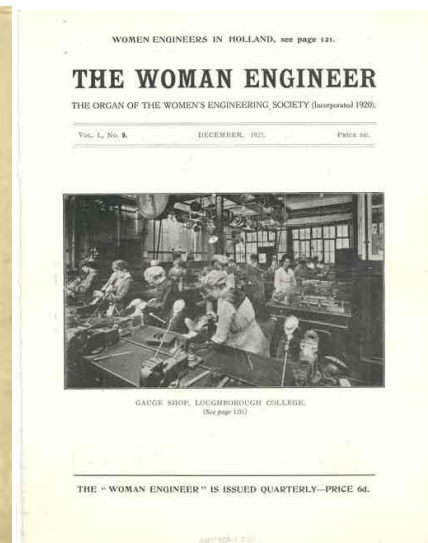
TMMOB İL KOORDİNASYON KURULU
SAMSUN

1	1.KADIN KURULTAYI http://www.tmmob.org.tr/yayin/tmmob-1-kadin-kurultayi
2	2.KADIN KURULTAYI http://www.tmmob.org.tr/yayin/tmmob-2-kadin-kurultayi
3	3.KADIN KURULTAYI http://www.tmmob.org.tr/yayin/tmmob-3-kadin-kurultayi
4	4.KADIN KURULTAYI http://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-4-kadin-kurultayi
6	TMMOB 1. KADIN SEMPOZYUMU http://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-1-kadin-sempozyumu
6	ŞPO KADIN SEMPOZYUMU http://www.spo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=7675&tipi=2&sube=0#.WL0m-G_yjIU





1900 YILLARINDA YAYINLANAN KADIN MÜHENDİS DERGİLERİ



GÜNÜMÜZDE YAYINLANAN KADIN MÜHENDİSLİK DERGİLERİ



İTÜ'de Bir Kadın Dergisi:Mimoza

İTÜ bünyesinde çalışmalarına devam eden **İTÜ Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi'nin (İTÜ BMT - KAUM)** çıkardığı **Mimoza** Dergi Zengin bir içerikle karşımıza çıkan derginin bu sayısında; toplumsal cinsiyet ve kadın hakları mücadelesinden Osmanlı İmparatorluğu'ndaki kadın hareketine, Türkiye'de kadınlara seçme

ve seçilme haklarının verilme öyküsünden kadına karşı şiddete, çocuk yaşta evlilik sorunundan cinsel istismara dek uzanan geniş bir yelpazede, zengin bir içerik sunuluyor. Kadınları ilgilendiren sağlık ve kültür-sanat alanlarındaki haberler ile toplumsal projelere de yer verilen sayıda; Fatma Aliye, Halide Edip Adıvar ve Madonna gibi farklı alanlarda öne çıkan kadınların yaşam öyküleri de farklı açılardan ele alınıyor.



MİMOZA DERGİSİ SAYILARI

1	Mimoza'nın 1. sayısını okumak için lütfen tıklayınız. http://www.itu.edu.tr/docs/default-source/haber-sl%C4%B1der---ekler/mimoza-dergisi-1-sayi.pdf?sfvrsn=2
2	Mimoza'nın 2. sayısını okumak için lütfen tıklayınız. http://www.itu.edu.tr/docs/default-source/haber-sl%C4%B1der---ekler/mimoza-dergisi-2-sayi.pdf?sfvrsn=2
3	Mimoza'nın 3. sayısını okumak için lütfen tıklayınız. http://www.itu.edu.tr/docs/default-source/haber-sl%C4%B1der---ekler/mimoza-dergisi-3-sayi.pdf?sfvrsn=2
4	Mimoza'nın 4. sayısını okumak için lütfen tıklayınız. http://www.itu.edu.tr/docs/default-source/haber-sl%C4%B1der---ekler/mimoza-dergisi-4-sayi.pdf?sfvrsn=2
5	Mimoza'nın 5. sayısını okumak için lütfen tıklayınız. http://www.itu.edu.tr/docs/default-source/haber-sl%C4%B1der---ekler/mimoza_dergi_5_sayi.pdf?sfvrsn=2



tmmob
TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ

8 mart

*kadımlar el ele
dünyayı değiştirmeye*