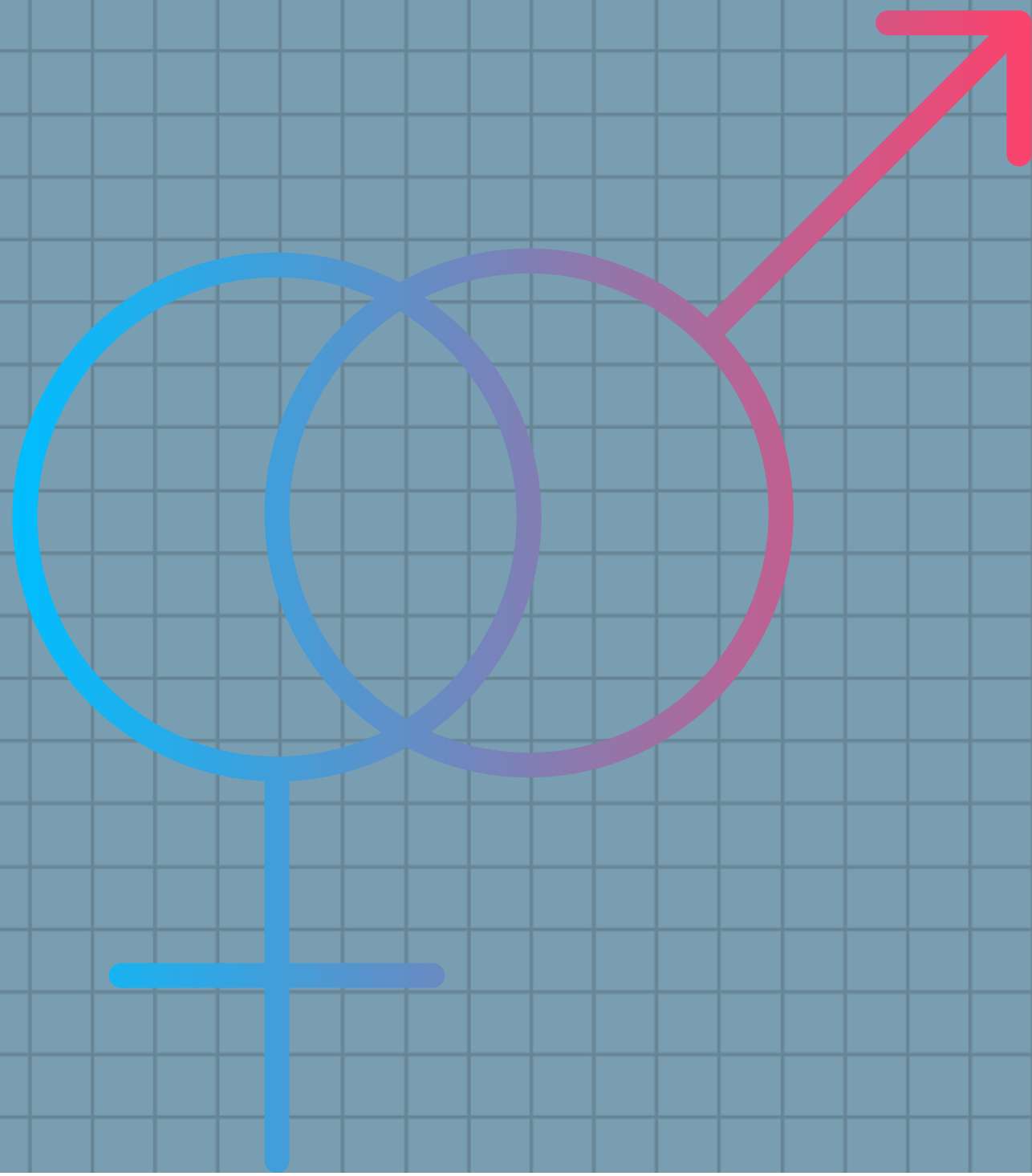


ENERJİ SEKTÖRÜNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ RAPORU

2022



alman
işbirliği

DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implemented by:

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Turkish Women in Renewables and Energy



**RENEWABLES &
MIGRATION** PROJECT

RAPOR HAKKINDA

Bu çalışma Alman Federal Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığı (BMZ) adına, Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GİZ) tarafından yürütülen Yenilenebilir Enerji ve Göç (REMI) Projesi kapsamında hazırlanmıştır.

Birçok kurum ve kişinin düşünce ve çalışmalarından yararlanılarak hazırlanan bu çalışmanın içeriğinden yazarları sorumludur. İlgili referanslar ve kaynakça bu raporun son kısmında sunulmuştur. Bu yayında ifade edilen görüşler yazarlarına aittir ve katılımcı kuruluşların resmi görüşlerini temsil etmez.

This study was conducted for Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit (GIZ) GmbH under the Renewables and Migration (REMI) project implemented on behalf of the German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ).

The authors are responsible for the content of this study, drawing on the thinking and work of many organisations and people. The references and affiliations are published in the last part of this report. The views expressed in this publication are those of its authors and do not constitute official positions of participating organisations.”

Raporu Hazırlayanlar

Zafer ÇAKMAK

Özge ÇELİK

R. Cemre UÇAR

Sedef BUDAK

Seyran HATİPOĞLU

Dilan YILDIZ

İpek BUDAK

ÖNSÖZ

Enerjinin dönüşümü ve “adil geçiş”, enerji üretim kaynakları olan fosil yakıtlardan yenilenebilir/sürdürülebilir enerjiye geçiş ve bunu yaparken geride kimsenin bırakılmaması anlamına gelir.

Yenilenebilir Enerji sektöründe çalışmayı kendine kariyer hedefi olarak belirlemiş her bireyin, sektörden eşitlik beklentisi olması gerektiğini düşünüyorum. “Eşit işe eşit maaş” tan başlayarak, kadın ve erkeğin ortak kariyer hedefleri doğrultusunda, birbirlerini tecrübe ve beceri ile destekleyerek, karbon nötr bir hayata ulaşmayı mümkün kılması gerektiğine gönülden inanıyorum.

Rakamlara bakacak olursak; IRENA (Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı)’nın 2021 iş raporuna göre, dünya genelinde yenilenebilir enerji sektöründe kadın çalışanların oranı %32, konvansiyonel alanda çalışan kadınların oranı ise %22’dir. Türkiye’de ise bu rapordan önce enerji alanındaki istihdam konusunda detaylı veri setine ulaşamadık. Sektörün tüm alanlarında aktif yatırımcı ve veya hizmet sağlayan 31 lider firmasından aldığımız verilere göre, 907 bin çalışan içinde, kadın istihdam oranının sadece %15 olduğu sonucuna ulaştık. Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları grubunun 1600’den fazla üyesinin sadece %3’ünün üst düzey yönetici ve karar verici pozisyonda olduklarını tespit ettik.

Bu raporda, enerji sektöründeki kadınlar ile yapılmış nitel ve nicel araştırmaların sonucunu bilimsel ve bağımsız olarak bulacak, profesyonel iş hayatı içinde kadınların maruz kaldığı mobbing'den, sektörün farkındalık sorununa, kurumsal şirketlerde kullanılan cinsiyetçi dilden, karşılaşılan önyargılara kadar kadınlara iş hayatında da atfedilmiş olan toplumsal rolleri fark edeceksiniz.

Amacımız sektörün lokomotif firmaları başta olmak üzere, politika yapıcılara da yol gösterici olmaktır.

Eşitlik, önce “kafada” başlar.

Sözlerimi bitirirken bu raporda gece gündüz çalışan gönüllülerimizden başta koordinatörümüz doktora öğrencisi Zafer Çakmak olmak üzere değerli üyelerimiz Özge Çelik, Cemre Uçar, Dilan Yıldız, Seyran Hatipoğlu ve İpek Budak’a, anket ve mülakatlarımıza destek veren gönüllülerimiz Selin İpin, Münire Türker, Arzu Temizalan Uçar, Semira Telmi, İrem Çiftçi, Özlem Haftoğlu, Begüm Demirtaş, Neslihan Gülhan, Pınar Göl ve Elif Sadak’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Sedef Budak

Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları Platformu

Kurucu Başkanı

İÇİNDEKİLER



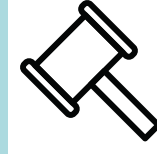
ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nedir?.....	9
Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	11
Enerji Sektöründe Kadın İstihdamı.....	17



ENERJİ SEKTÖRÜNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ARAŞTIRMASI

Metodoloji.....	19
Birinci Araştırma Kısmı: Nicel Araştırma Yöntemi.....	20
İkinci Araştırma Kısmı: Nitel Araştırma Yöntemi.....	31



SONUÇ

Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırmasına Ait Sonuçlar.....	55
---	----



ÖNERİLER

Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Öneriler.....	58
---	----

Şekiller ve Tablolar Listesi

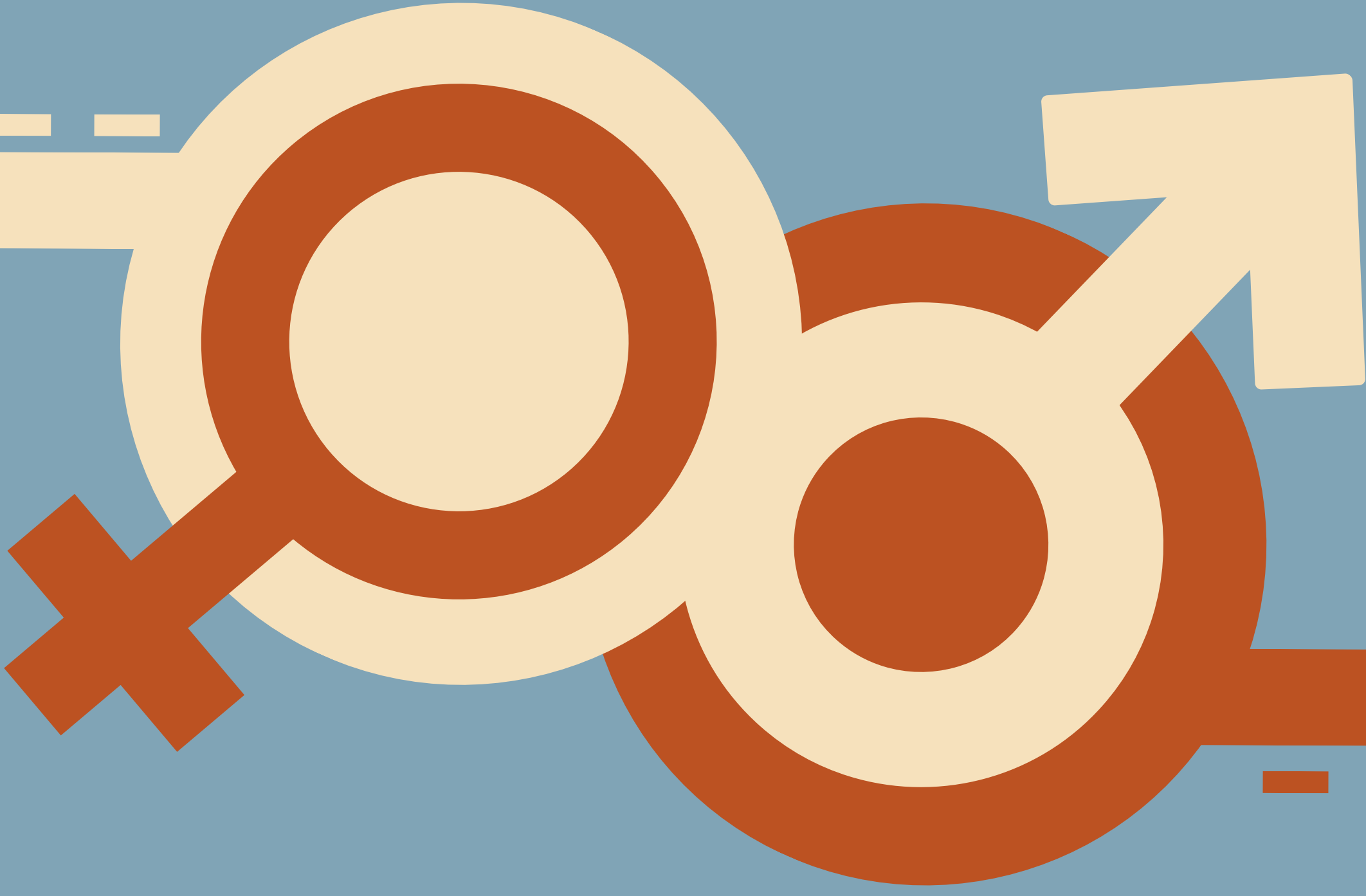
Tablo 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi.....	10
Tablo 2: Örneklemin Çalıştıkları İş Pozisyonları.....	22
Şekil 1: Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranları.....	11
Şekil 2: Yıllara Göre İstihdam Oranları.....	12
Şekil 3: Kadınların İşgücüne Katılmama Sebepleri.....	12
Şekil 4: Sektörel Bazda Kadın Çalışan Oranları.....	13
Şekil 5: Meslek Gruplarına Göre İstihdam.....	14
Şekil 6: Bölgelere Göre İstihdam.....	15
Şekil 7: Dünya ve Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları.....	16
Şekil 8: Türkiye Enerji Sektöründe İstihdam Rakamları.....	17
Şekil 9: Keşfedici Karma Yöntem Deseni.....	19
Şekil 10: Örneklemin Medeni Durumu.....	22
Şekil 11: Örneklemin Eğitim Durumu.....	22
Şekil 12: "Enerji sektöründeki çalışma ortamında cinsiyetin etkisi vardır" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	23
Şekil 13: "Enerji sektöründe çalışma ortamında cinsiyet ayrımcılığı vardır" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	24
Şekil 14: "Eş/aile/diğer kişilerin "cinsiyetime uygun olması" beklentisi nedeniyle, çalışma alanımı seçerken kısıtlandım" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	25
Şekil 15: "Enerji sektöründeki çalışma alanı (saha mühendisliği/ofis mühendisliği gibi) seçimini cinsiyete göre yaparlar" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	26
Şekil 16: "Mesleki gelişme imkanları erkeklerle kadınlar arasında eşittir" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	27
Şekil 17: "Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın fırsat eşitliği vardır" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı.....	28
Şekil 18: "Cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücret arasında farklılık vardır" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı	29
Şekil 19: "Çalışma hayatında en az bir defa mobbinge maruz kaldım" İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı	30
Şekil 20: Nitel Araştırma Katılımcı Haritası.....	33
Şekil 21: Yönetimde Kadın Oranları.....	35

TWRE Hakkında

Türkiye’de enerji sektörünün ilk ve tek ‘Cinsiyet Eşitliği ve Kapsayıcılık’ inisiyatifi olan TWRE (Turkish Women in Renewables and Energy Network/Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları Ağı) 2018 yılında kurulmuştur. Bugün grubun 1600’den fazla üyesi vardır. Enerji sektöründe nitelikli eğitim, kadın istihdamı ve eşitlik konularında onlarca niş proje gerçekleştirmiş olan gönüllü grup sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda enerjinin dönüşümünü desteklemek için gayret göstermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Duyulmayan ses kalmasın: Eşitlik bir insan hakkıdır!

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet iki farklı kavramı temsil etmektedir. Bazı durumlarda birbirleri yerine kullanılmalarına veya benzer kavramlarmış gibi görülmelerine rağmen cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları birbirinden farklı anlamlar içermektedir. Cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki doğuştan getirilen biyolojik farklılığa atıfta bulunurken, toplumsal cinsiyet ise kültürel etkiler aracılığıyla sonradan kazanılan özellikleri ifade etmektedir. Erkek veya kadın olmakla ilgili olan cinsiyet kavramı, biyolojik olarak belirlenirken toplumsal cinsiyet ise sosyal olarak belirlenir. Toplumsal cinsiyetin sadece kadınlarla ilgili bir duruma referans etmediği gibi kadınlara, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkilere, onların rollerine, kaynaklara erişim ve kaynaklar üzerindeki kontrole, iş bölümüne, çıkarlara ve ihtiyaçlara vb. odaklanır. Toplumsal olarak inşa edilen toplumsal cinsiyet, kadın, erkek, kız ve erkek çocuğu olmakla ilgili normları, davranışları, rolleri ve birbirleri ile olan dinamik rol ve ilişkileri içerir.

Hem erkeğin hem de kadının toplumda ve yasalar önünde bütün fırsatlardan eşit olarak yararlanması ise toplumsal cinsiyet eşitliği olarak ifade edilmektedir. Birçok farklı tanımla birlikte cinsiyet eşitliği kavramı, kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu, güç, statü, fırsat ve ödüller bakımından dengeli bir paylaşımın bulunduğu sosyal bir durumu ifade etmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet hiyerarşik bir yapıya sahiptir ve diğer eşitsizlik yaratan durumlar gibi (ekonomik ve sosyal durumlar) eşitsizlik üretebilir. Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık; etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim gibi diğer ayrımcılık faktörleri ile kesişebilir. Her toplumun kendine ait bir kültürel izi mevcut olduğundan, kadın ve erkeğin de her toplumda farklı görev ve sorumlulukları mevcut olabilmektedir. Kadın ve erkeğin toplumda sahip oldukları role bakıldığında erkeğin daha baskın olduğu ve eşit olmayan bir güç ilişkisinin var olduğu söylenmekle birlikte bu eşitsizlik durumu toplumdan topluma göre farklılık gösterebilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği farklı kurum ve kuruluşlar tarafından ölçülmeye çalışılmaktadır. Özellikle Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD), Birleşmiş Milletler (United Nations), Avrupa Birliği (European Union), Dünya Ekonomik Forumu (The World Economic Form) gibi uluslararası kurumlar kadın-erkek eşitliğini ölçmek, toplumsal cinsiyet eşitsizlik boyutlarını ortaya koymak için birtakım endeksler oluşturmuşlardır. Yapılan araştırmalarda kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet eşitsizlikleri farklı konu başlıklarında ve katmanlarında ele alınmaktadır. Örneğin Dünya Ekonomik Formu' nun ekonomiye katılım fırsatı, eğitime ve sağlığa ulaşım, siyasi güçlendirme boyutlarını temel alarak hazırladığı, ülkeler bazındaki cinsiyet eşitliği raporu önemli bir gösterge olarak dikkat çekmektedir.

Tablo 1: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi

Sıra	Ülke	Puan	Değişim	2020	2006	Sıra	Ülke	Puan	Değişim	2020	2006
1	İzlanda	0,892	0	0,016	0,111	127	Gambiya	0,644	9	0,016	0
2	Finlandiya	0,861	1	0,029	0,065	128	Maldivler	0,642	-5	-0,004	-
3	Yeni Zelanda	0,849	-1	0,007	0,05	129	Mısır	0,639	5	0,01	0,061
4	Norveç	0,84	2	0,041	0,089	130	Butan	0,639	1	0,004	-
5	İsveç	0,823	-1	0,003	0,009	131	Ürdün	0,638	7	0,015	0,027
6	Namibya	0,809	6	0,025	0,122	132	Lübnan	0,638	13	0,038	-
7	Ruanda	0,805	2	0,014	-	133	Türkiye	0,638	-3	0,003	0,053
8	Litvanya	0,804	25	0,059	0,096	134	Fildişi Sahili	0,637	8	0,03	-
9	İrlanda	0,8	-2	0,002	0,066	135	Gine	0,635	-8	-0,001	-
10	İsviçre	0,798	8	0,019	0,098	136	Cezayir	0,633	-4	-0,001	0,031
11	Almanya	0,796	-1	0,1	0,044	137	Bahreyn	0,632	-4	0,003	0,043
12	Nikaragua	0,796	-7	-0,008	0,139	138	Nijer	0,629	-	-	-
13	Belçika	0,789	14	0,039	0,081	139	Nijerya	0,627	-11	-0,008	0,016
14	İspanya	0,788	-6	-0,006	0,056	140	Hindistan	0,625	-28	-0,042	0,024
15	Kosta Rika	0,786	-2	0,003	0,092	141	Vanuatu	0,625	-15	-0,013	-
16	Fransa	0,784	-1	0,003	0,132	142	Katar	0,624	-7	-0,005	-
17	Filipinler	0,784	-1	0,003	0,032	143	Kuveyt	0,621	-21	-0,029	-0,013
18	Güney Africa	0,781	-1	0,001	0,068	144	Fas	0,612	-1	0,008	0,03
19	Sırbistan	0,78	20	0,044	-	145	Umman	0,608	-1	0,006	-
20	Letonya	0,778	-9	-0,007	0,069	146	Moritanya	0,606	-5	-0,008	0,022
21	Avusturya	0,777	13	0,033	0,078	147	Suudi Arabistan	0,603	-1	0,003	0,079
22	Portekiz	0,775	13	0,031	0,083	148	Çad	0,593	-1	-0,003	0,068
23	Birleşik Krallık	0,775	-2	0,008	0,038	149	Mali	0,591	-10	-0,03	-0,009
24	Kanada	0,772	-5	0,001	0,056	150	İran	0,582	-2	-0,002	0,002
25	Arnavutluk	0,77	-5	0,001	0,109	151	Kongo	0,576	-2	-0,002	-
26	Burundi	0,769	6	0,024	-	152	Suriye	0,568	-2	0,001	-
27	Barbados	0,769	1	0,019	-	153	Pakistan	0,556	-2	-0,007	0,013
28	Moldova	0,768	-5	0,011	0,055	154	Irak	0,535	-2	0,005	-
29	Danimarka	0,768	-15	-0,014	0,022	155	Yemen	0,492	-2	-0,002	0,032
30	Amerik Birleşik Devletleri	0,763	23	0,039	0,059	156	Afganistan	0,444	-	-	-

Kaynak: Dünya Ekonomik Formu Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu 2021

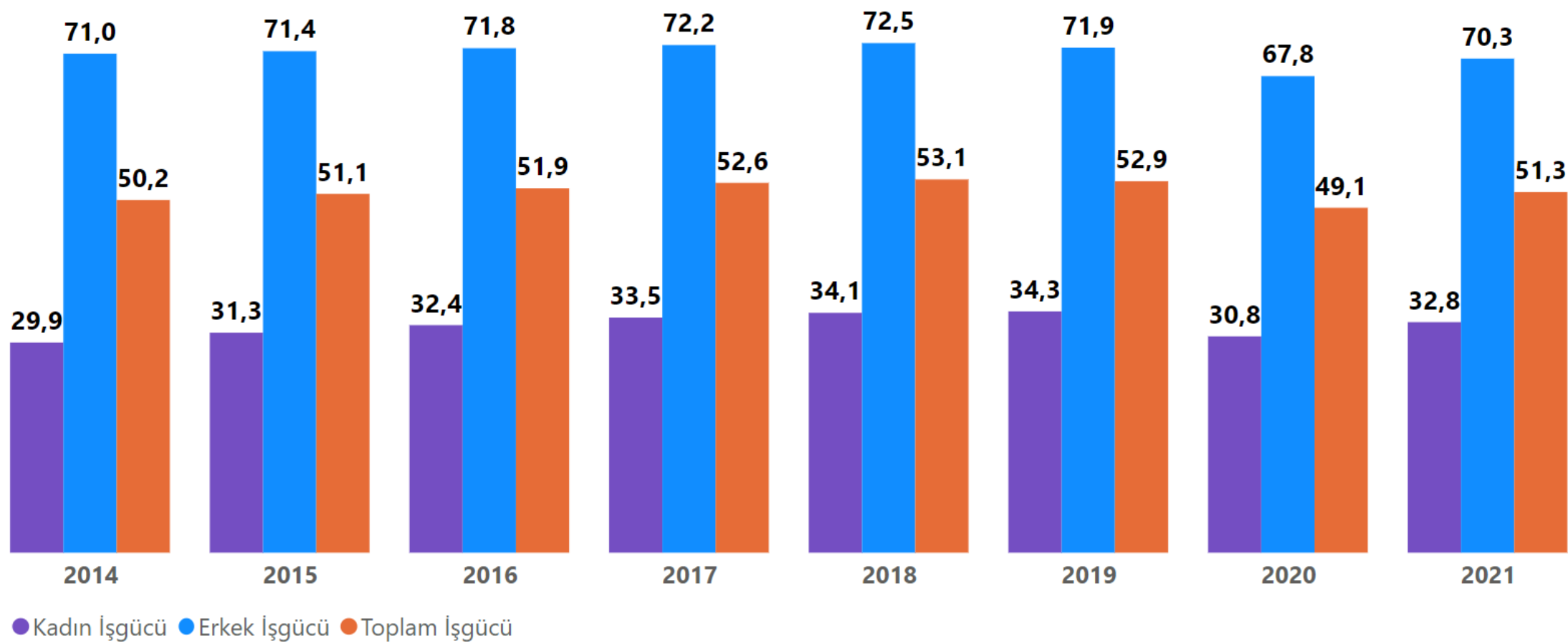
ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da kadın ve erkeğin temel hakkıdır. Çalışma hayatında kadınların daha fazla var olabilmesine, rekabet edebilmelerine imkan tanır. Cinsiyet farklılığı gözetmeksizin, hem erkeklerin hem de kadınların iş fırsatlarına erişiminin sağlanmasına yardımcı olur.

Türkiye’de çalışma hayatı incelendiğinde 1950 sonrası dönemde, kadın işgücünün azaldığı dikkat çekmektedir. 1950 öncesi yaşam alanlarının daha çok kırsal bölge olması ve tarıma dayalı bir ekonominin mevcudiyeti kadınların tarım sektöründe çalışmalarına zemin hazırlamıştır. Ancak 1950 sonrası kente göç hareketlerinin artması ile birlikte kadın çalışan sayısında da bir düşüş gözlemlenmiştir. Bu düşüşün temel sebeplerinden birisi tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçişle birlikte, kente göç eden ailelerde kadının tarımda olduğu kadar sanayi sektöründe kendine yer bulamamasıdır.

Son yıllarda kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar uygulanmaya çalışılmış olup, geçmişe kıyasla kentlerdeki kadın çalışan sayısı artırılmış olsa da çalışma hayatında erkek egemen bir durum dikkat çekmektedir.

Şekil 1:Yıllara Göre İşgücüne Katılım Oranları(%)

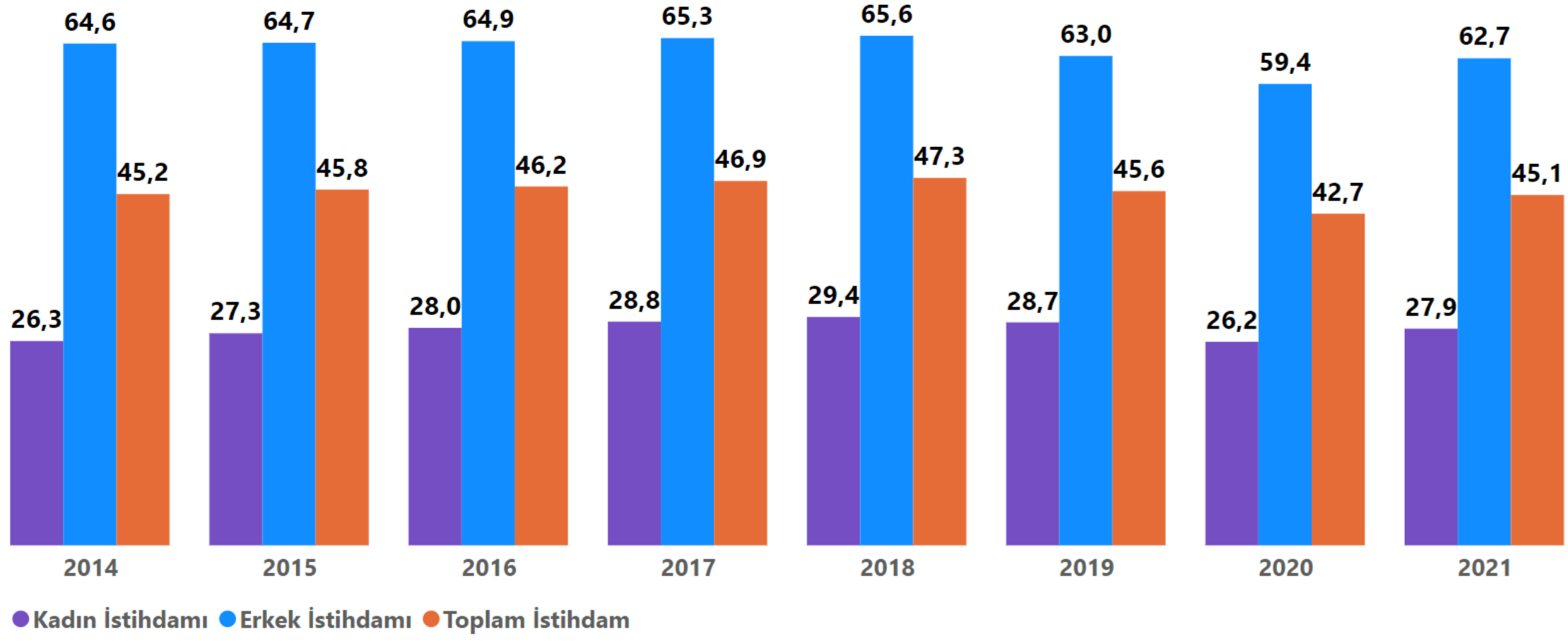


Kaynak: TÜİK

İşgücü, belirli bir dönem içerisinde bir ülkedeki nüfusun iktisadi faaliyete katılan kısmını ifade etmektedir. İşgücü, çalışan ve işsizlerin toplamından oluşmaktadır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının erkelere kıyasla daha az olduğu görülmektedir. 2021 yılı verilerine göre Türkiye’deki kadınların %32,8’i, erkeklerin ise %70,3’ü işgücüne katılmaktadır. Son sekiz yıldaki kadın işgücüne katılım oranlarındaki değişime bakıldığında, son iki yıla kadar bir artış söz konusu olsa da, özellikle COVID-19 pandemisi ile birlikte hem kadın hem erkeklerin işgücüne katılım oranında azalma söz konusudur.

İşgücüne katılan nüfusun çalışan kısmı ise istihdam olarak ifade edilir.

Şekil 2: Yıllara Göre İstihdam Oranları(%)

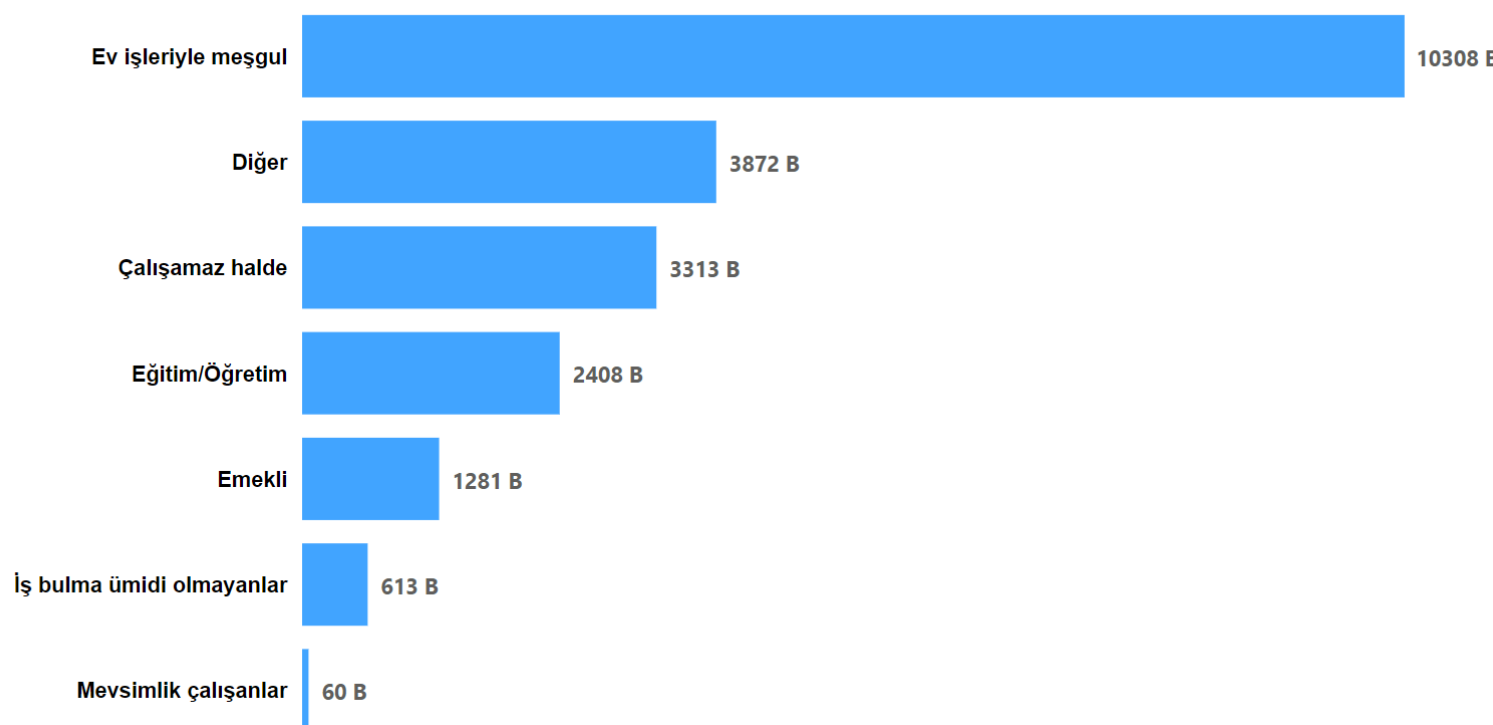


Kaynak: TÜİK

Son sekiz yıldaki istihdam oranlarına bakıldığında, erkek istihdamına kıyasla düşük bir oranda kalan kadın istihdamı 2014-2018 yılları arasında yükseliş gösterse de, pandemi dolayısıyla toplam istihdamda yaşanan azalışa bağlı olarak son iki yıl içerisinde düşmüştür. Pandemi öncesi, yaklaşık %29 oranında kadın istihdamı mevcutken, 2021 yılı verilerine göre bu oran %27,9'da kalmıştır.

İşgücüne dahil olan (çalışanlar ve işsizler) nüfusa ek olarak işgücüne dahil edilmeyen bir kesim mevcuttur. Bu kesim, genel olarak çalışma yaşı dışındakilerden, emeklilerden, eğitim-öğrenim görenlerden, çalışamayacak durumda olanlardan ve iş aramayanlardan oluşmaktadır. Özellikle Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının düşük bir oranda gerçekleştiği göz önüne alındığında, işgücüne katılmama sebepleri önem arz etmektedir.

Şekil 3: Kadınların İşgücüne Katılmama Sebepleri

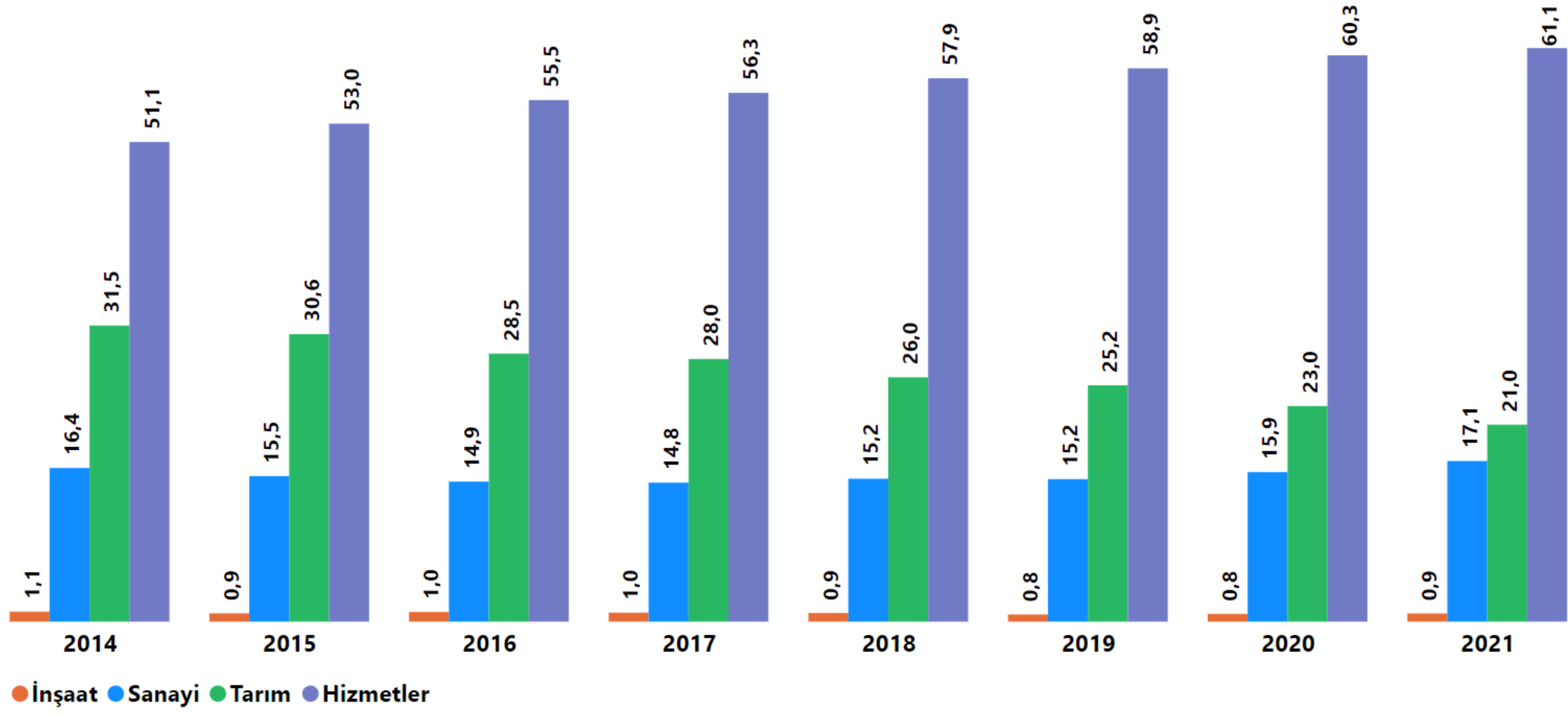


Türkiye’de yaklaşık 21.855.000 kadın işgücüne katılmamaktadır. Bunun birçok farklı sebebi olmakla beraber en büyük altı faktör tabloda belirtilmiştir. Bu faktörler arasında ise özellikle ev işleri ile meşgul olmak ön plana çıkmaktadır.

Kaynak: TÜİK

Çalışma hayatında erkek sayısının fazla olması, belirli düzeyde bir dominasyonun mevcut olması bir gerçek olsa da, sektörel farklılıklar bu egemenliğin veya dominasyonun derecesini farklılaştırmaktadır. Örneğin inşaat sektöründe kadın çalışan sayısı erkek çalışan sayısına göre oldukça az olmakla birlikte, tekstil veya turizm sektöründe daha fazla kadın çalışan yer almaktadır.

Şekil 4: Sektörel Bazda Kadın Çalışan Oranları(%)



Kaynak: TÜİK

Sektörel bazda bir değerlendirme yapıldığında kadın istihdamının özellikle hizmet sektöründe yoğunlaştığını, tarım sektöründe önemli oranda kadın çalışanın olduğunu görmekteyiz. Sanayi sektöründe daha az kadın çalışan olmasına rağmen yükseliş eğiliminin bulunduğu da dikkat çekmektedir. İnşaat sektöründe ise kadın istihdam oranı düşük seviyelerde kalmıştır.

Sadece çalışan sayısı bakımında bir değerlendirme yaparak toplumsal cinsiyet eşitliğini yorumlamak veya çalışma hayatında kadın olgusunu değerlendirmek doğru olmayacaktır. Her ne kadar bize önemli bir veri sağlasa da özellikle bu verileri çalışma hayatında kadınların hangi işlerde çalıştıkları ile de desteklemek önem arz etmektedir. Bir iş kolunda belirli bir grup içerisinde yer alan birçok insan çalışıyor bile olsa, bunların ne kadarının karar alma mekanizmalarına yakın pozisyonlarda istihdam edildikleri de önemli bir gösterge olabilir. Bu kapsamda çalışan kadınların hangi meslek gruplarında faaliyet gösterdiklerine bakmakta fayda olacaktır.

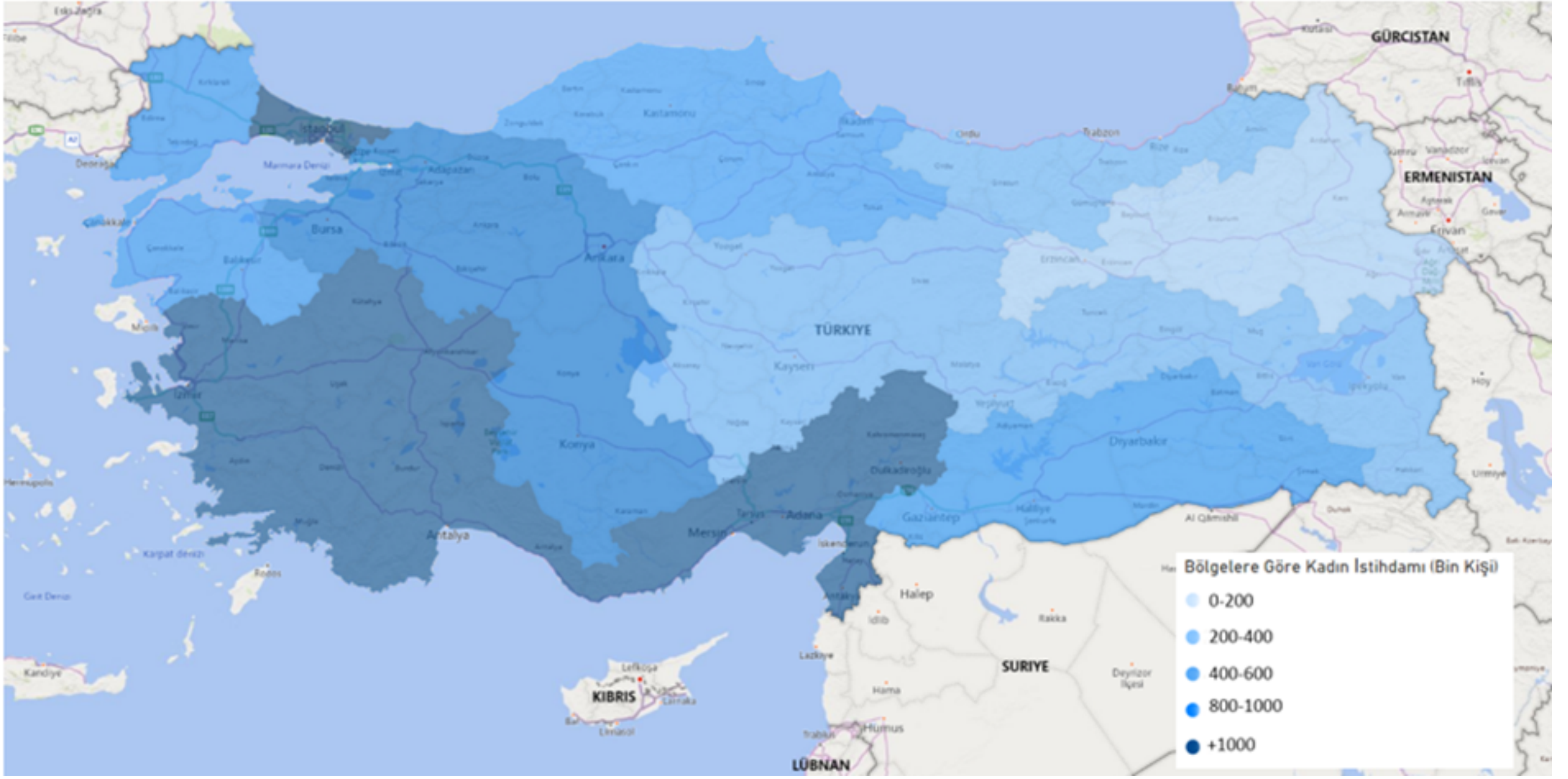
Şekil 5: Meslek Gruplarına Göre İstihdam



Kaynak: TÜİK

Türkiye’de çalışan kadınların 2021 yılı itibariyle daha çok profesyonel meslek mensubu, hizmet/satış elemanı oldukları veya nitelik gerektirmeyen işlerde çalıştıkları söylenebilir. Yönetici olarak çalışan kadınlara bakıldığında ise, toplam kadın çalışan sayısının yüzde 3.62’sine denk geldiği görülmektedir. Bu oran erkek çalışanlar için yüzde 6.5’tir. İstihdam edilen erkek ve kadın sayısı arasında önemli bir fark bulunduğundan dolayı yönetici pozisyonlarında çalışan kadın sayısının az olması normal bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ancak oransal bazda bakıldığında da neredeyse yarı yarıya bir farkın bulunduğu da göz ardı edilmemelidir.

Şekil 6: Bölgelere Göre İstihdam

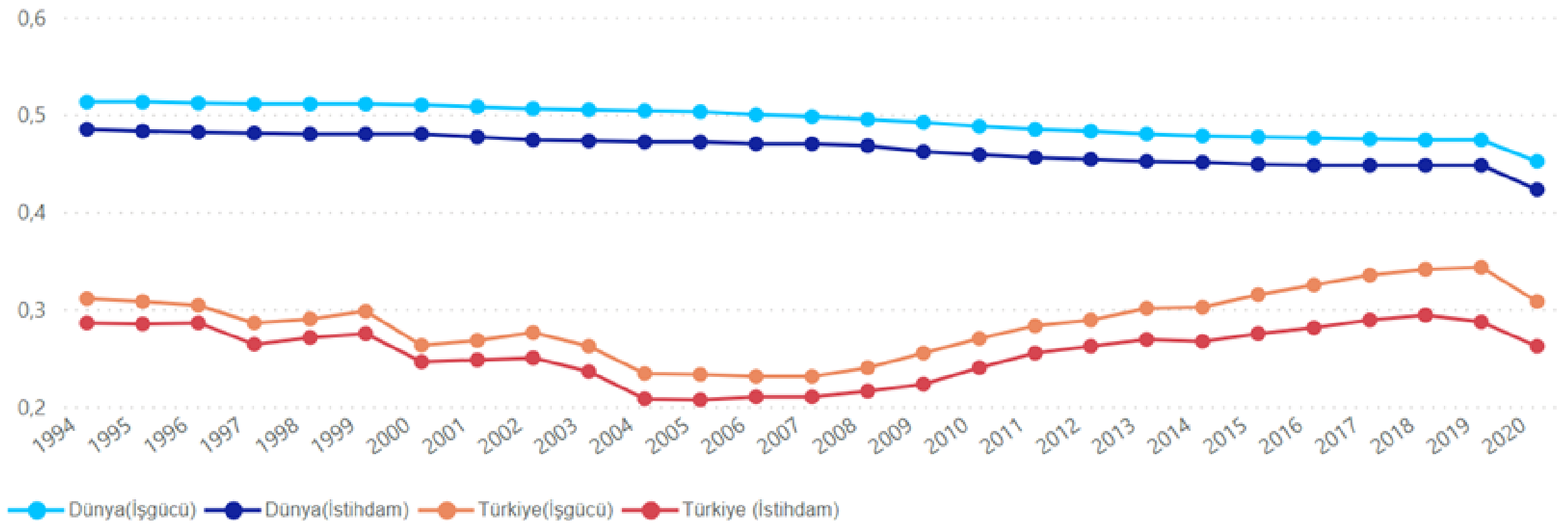


Kaynak: TÜİK'ten alınan verilerle Microsoft Powerbi programı ile oluşturulmuştur.

Türkiye’de çalışma hayatı incelenirken kadın istihdamı konusunda bölgesel farklılıklara da bakılmalıdır. TÜİK tarafından yayınlanan istihdam raporu temelinde Türkiye; Kuzeydoğu Anadolu, Ortadoğu Anadolu, Orta Anadolu, Doğu Karadeniz, Batı Marmara, Güneydoğu Anadolu, Batı Karadeniz, Batı Anadolu, Doğu Marmara, Akdeniz, Ege, İstanbul olmak üzere 12 farklı bölge olarak ele alınmış ve bu bölgelerdeki istihdam rakamları sunulmuştur. Buna göre İstanbul, Ege ve Akdeniz kadın istihdamının en yoğun olduğu yerler olarak dikkat çekmektedir. Bu bölgelerdeki kadın istihdamı bir milyon kişinin üzerindedir. Özellikle İstanbul’da diğer bölgeler ile karşılaştırıldığında daha yüksek bir kadın istihdamı söz konusudur. İstanbul’daki kadın istihdamı 2020 yılında yaklaşık 1.690.000 kişi olarak gerçekleşmiştir. Kuzeydoğu Anadolu bölgesi ise yaklaşık 193.000 kişilik kadın istihdamı ile en düşük kadın istihdamının gerçekleştiği bölge olmuştur. Ancak, bu sayılar yorumlanırken bölgeler arasındaki nüfus yoğunluğu farklılıklarına da dikkat etmek faydalı olacaktır.

Türkiye’deki kadın işgücü ve istihdam oranlarının kendi içerisinde değerlendirilmesinin yanı sıra, dünyadaki kadın işgücü ve istihdam oranları ile de kıyaslama yapmak çalışma hayatı ile ilgili değerlendirme yapma noktasında iyi bir fikir verecektir.

Şekil 7: Dünya ve Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK ve ILO

1994'ten bu yana dünya genelinde kadın işgücü ve istihdam oranlarında sürekli bir düşüş eğilimi mevcuttur. 2007 sonrası bu düşüş eğiliminin hızı artmaya başlamış ve son iki yılda ise pandeminin de etkisi ile diğer yıllara kıyasla daha keskin bir düşüş gerçekleşmiştir. Bu zaman diliminde Türkiye'de inişli çıkışlı bir durum mevcut olsa da, özellikle 2007 yılı sonrası önemli bir yükselişin mevcut olduğu görülmektedir. Ancak yine pandeminin de etkisi ile son iki yılda bir düşüş eğilimi vardır.

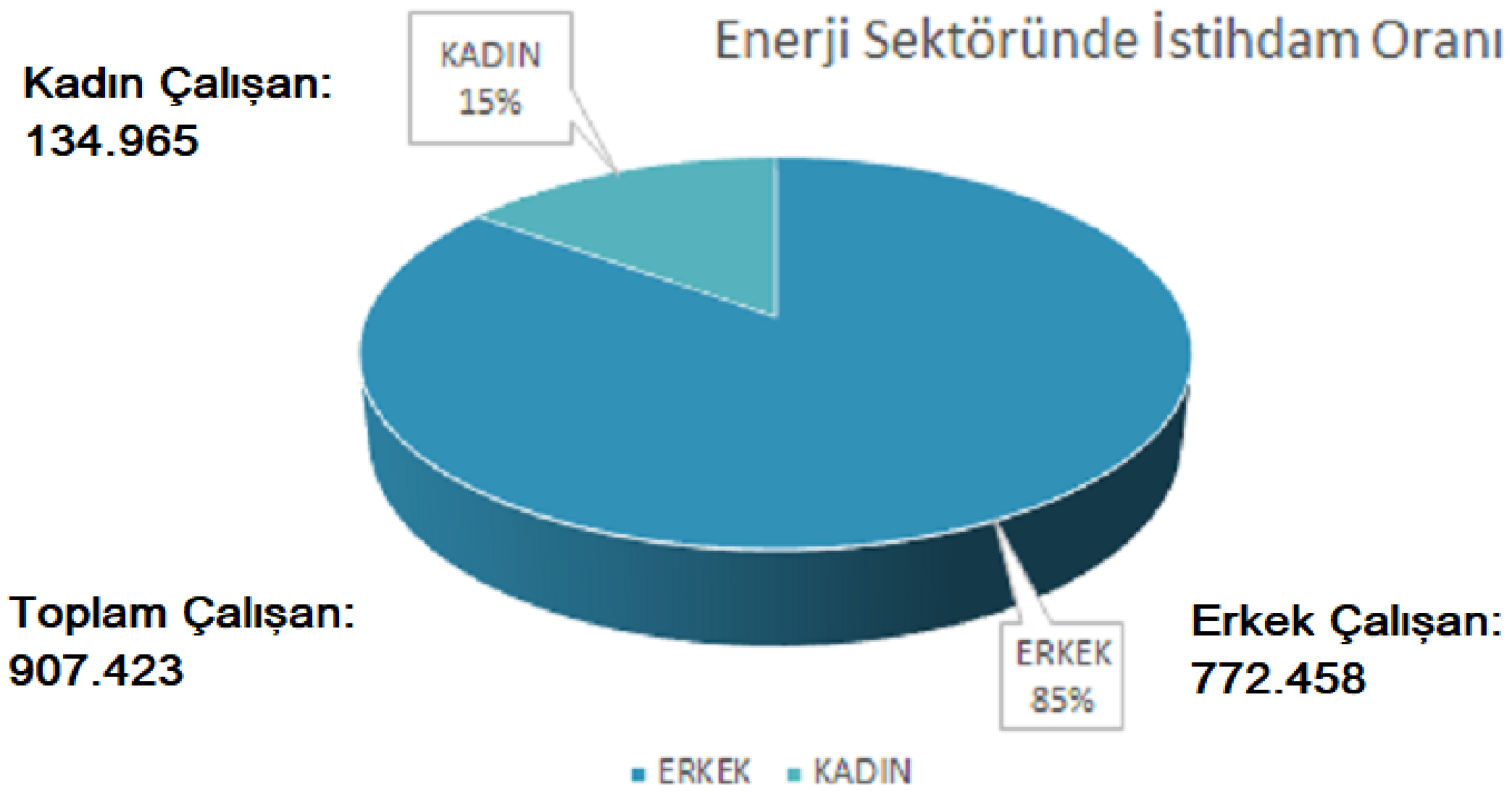
Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının kadınların daha çok istihdam edilmelerine, çalışma hayatındaki fırsatların eşit dağıtımına yardımcı olmanın yanında ülke ekonomilerine de katkı sağladığı görülmektedir. İş fırsatlarının eşit dağılımı, kadın erkek fark etmeksizin bu fırsatlara ulaşmanın mümkün kılınması ve kadınların daha fazla çalışma hayatına adaptasyonunun sağlanmasının, mevcut çalışma hayatına pozitif yönlü etki edeceği gibi orta uzun vadede ekonomik geri dönüşleri de olacaktır. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ekonomik büyüme arasında pozitif bağ olduğunu gösteren araştırmalar dikkat çekmektedir.

Enerji Sektöründe Kadın İstihdamı

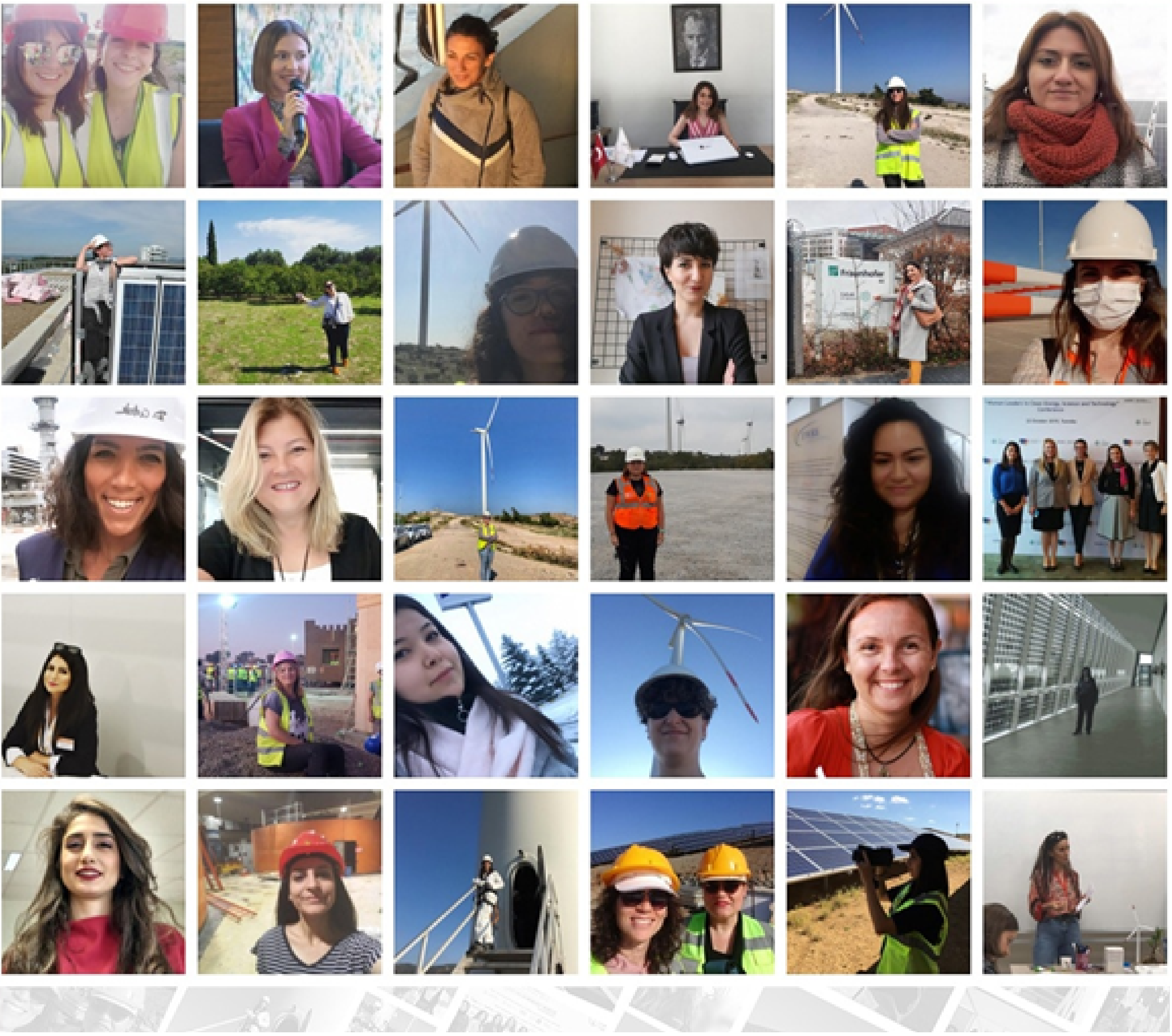
Enerji sektörüne ait çalışan verileri kesim kesim bulunmakla birlikte, toplu bir şekilde net bir veri seti bulunmamaktadır. Bu raporda daha çok Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) resmi verileri kullanılmıştır. Bununla beraber enerji sektörü özelinde TÜİK verilerinin mevcut olmaması sebebi ile kendi veri setimizi oluşturma ihtiyacımız oluşmuştur. Bu sebeple Türkiye'de enerji sektöründe faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli 50'den fazla firmaya ulaşılmış, 31 firmadan gelen yanıtlar ile; çalışan sayıları, çalışanların cinsiyete göre dağılımı temin edilmiştir. Bu kısımda sunacağımız veriler, içinde Türkiye'nin en büyük enerji yatırımcıları ve elektrik dağıtım şirketleri de olan 31 firmadan toplanan bilgiler temelinde oluşturulmuştur.



Şekil 8: Türkiye Enerji Sektöründe İstihdam Rakamları



Kaynak: Türkiye'de enerji sektöründe faaliyet gösteren 31 firmadan alınan verilerle oluşturulmuştur.



İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

ENERJİ SEKTÖRÜNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

KARMA YÖNTEM

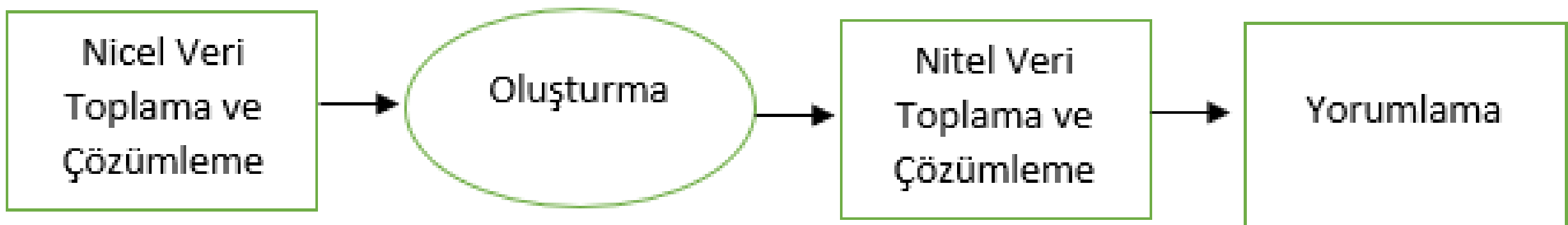
METODOLOJİ

Araştırma Deseni ve Kullanılan Temel Yöntem

Sosyal bilimler, somut ve soyut kavramların birlikte incelendiği kendine özgü özellikleri barındıran bir alandır. Bireylerin algısal, düşünsel ve davranışsal farklılıkları da sosyal bilimlerin inceleme alanlarıdır. Bu alanda yapılan araştırmalar daha çok nicel araştırma deseni ile tasarlanmasına rağmen özellikle son yıllarda nitel araştırma desenleri de çokça kullanılmaktadır. Nicel ve nitel kavramları arasındaki ayrım bu iki araştırma deseni arasındaki farkı daha net anlamak için önemlidir. Nicelik bir şeyin sayılabilen, ölçülebilen veya azalıp çoğalabilen durumunu ifade etmektedir. Nitelik ise bir şeyin özü, ortamı ile ilgilidir. Nicel araştırmalar olguları ve durumları ölçülebilir ve gözlemlenebilir kılarak, verileri sayısal olarak ifade edilebilir duruma getirir. Nitel araştırmalar olguların, olayların ve durumların özelliklerine, gizlenen gerçekliklerine, daha görünmeyen yönlerine ışık tutar. Bu iki araştırma yönteminin de kendine özgü değerleri vardır ve araştırma yapılacak konunun doğasına göre biri diğerine tercih edilebilir. Bununla birlikte her iki araştırma yönteminin de birlikte kullanılabileceği karma desenli araştırmalar da yapılabilir. Hem nicel yöntem ile elde edilecek verilerden hem de nitel yöntem ile elde edilecek verilerden yararlanılarak oluşturulacak karma desenli bir araştırmanın bilimsel yönü çok daha kuvvetli olacaktır. Doğru kurgulanmış ve uygulanmış karma desenli bir araştırma araştırılan konunun sayısal olarak analizini mümkün kılacağı gibi örtük bilgilerin gün yüzüne çıkmasına da olanak tanıyacaktır.

Rapor kapsamında yaptığımız araştırmayı karma desenli bir araştırma olarak tasarladık. Amacımız nicel ve nitel verilerle birlikte çalışmak ve oldukça zor bir konu olan çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair daha güvenilir sonuçlara ulaşmaktır. Bu kapsamda araştırma konumuz için daha uygun olduğunu düşündüğümüz "keşfedici karma desen" araştırma yöntemini benimsedik. John W. Creswell'in önerdiği altı temel karma araştırma deseninden birisi olan keşfedici karma desenin araştırma modeli aşağıdadır.

Şekil 9: Keşfedici Karma Yöntem Deseni



Kaynak: John. W. Creswell "Karma Yöntem Araştırmaları"

BİRİNCİ ARAŞTIRMA KISMI

NİCEL ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

GİRİŞ

Araştırmamızın ilk kısmını nicel araştırma yöntemine göre tasarladık. Bu kapsamda hazırladığımız çalışma hayatında toplumsal cinsiyet isimli anket formumuzu Google Survey üzerinden enerji sektöründe çalışan kadınlara gönderdik. Ankette iş hayatına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği soruları ile birlikte örneklemin detaylı bilgilerini görmemizi sağlayacak demografik sorularda yer aldı. Gelen cevapları çözümlemeye tabi tutarak analiz ettik.



ARAŞTIRMAYA DAİR BAZI BİLGİLER

Araştırmanın amacı, enerji sektöründe çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili sayısal verilere ulaşmak ve bir durum analizi gerçekleştirmek

Anketi cevaplayan kişi sayısı: 204

Örneklemin tamamı beyaz yakalı çalışanlardan oluşuyor.

Örnekleimde 20 farklı iş kolundan çalışan yer alıyor.

Örneklemin büyük çoğunluğunun eğitim seviyesi lisans ve üzeri

Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması Nicel Araştırma Bölümü

Enerji sektörü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de oldukça hızlı büyüyen bir sektördür. Bu alanda yapılan çalışmalar gün geçtikçe daha fazla önem arz etmektedir. Bu sektörde sayısal olarak erkek egemen bir çalışma alanının varlığından bahsedilebilir.

Çalışma hayatını incelemek ve özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu araştırmak ayrıntılı bir çalışmayı gerektirmektedir. Raporun araştırma kısmı iki farklı araştırma yöntemi ile tasarlanmıştır. Bu bölümde, enerji sektörü temelinde kadın çalışanların çalışma hayatı ve toplumsal cinsiyet konularındaki düşüncelerine yer verilmektedir. Bunun için çalışma hayatında toplumsal cinsiyet ölçeği, anket formu vasıtasıyla ilgili örnekleme gönderilmiştir. Bölümde yer alacak bilgiler, grafikler, şekiller yapılan araştırmanın ilk kısmı dahilinde, anket yöntemi ile toplanan verilerin yorumlanmasını içermektedir.

Türkiye’de Enerji Sektöründe Çalışan Kadınların Genel Profili/Demografik Özellikleri

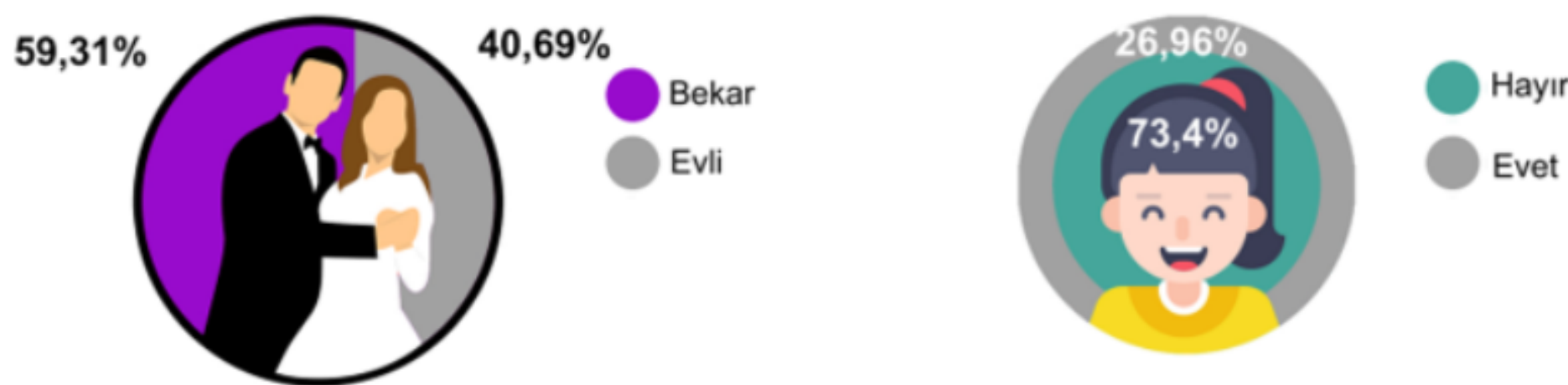
Enerji sektörü oldukça geniş bir iş yelpazesine sahip olup, var olan iş kollarında veya her iş kademesinde kadın çalışana rastlamak mümkündür. Ancak bu araştırma kapsamında örneklem “beyaz yakalı” olarak tabir edilen, profesyonel, yönetsel veya idari işleri yapan kadın çalışanlar" olarak belirlenmiştir.

Örneklemin yaş aralığı

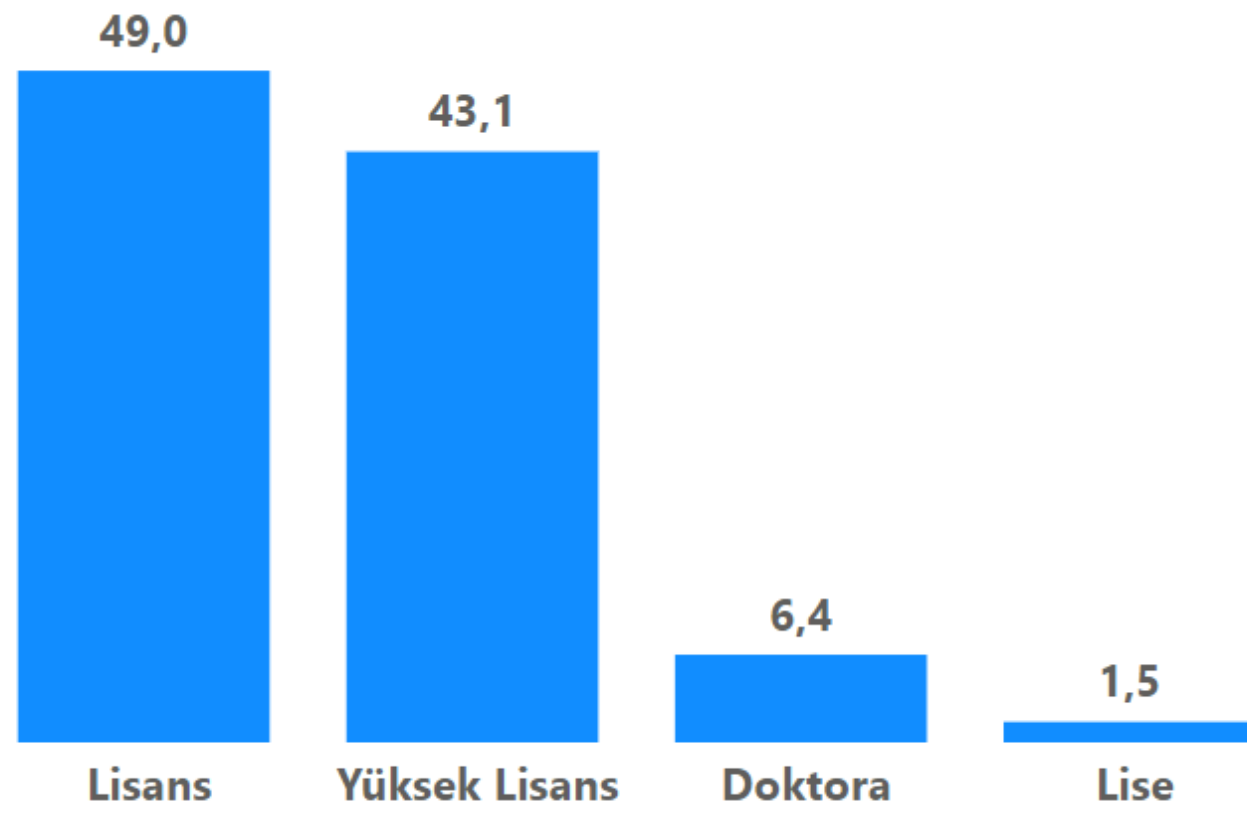
Araştırmanın evrenini enerji sektöründe çalışan “beyaz yakalı” olarak tabir edebileceğimiz kadınlar oluşturmaktadır. Örnekleimde yer alan kadınların büyük çoğunluğu meslekte yeni diyebileceğimiz 25 yaşından küçük kadınlardan ve belirli bir tecrübeye ve birikime sahip 25-50 yaş aralığındaki kadınlardan oluşmaktadır

Örneklemin medeni durum bilgileri ve çocuk sahibi olup olmama yüzdeleri şekil 10'da görülebilir.

Şekil 10:Örneklemin medeni durumu/Çocuk sahibi alma durumu



Şekil 11: Örneklemin eğitim durumu



Araştırma enerji sektöründe çalışan beyaz yakalı kadınlara yönelik olduğu için, örneklemin eğitim seviyesi ağırlıklı olarak lisans ve lisansüstüdür.

Örnekleme belirlenirken ve anketler yönlendirilirken farklı iş pozisyonlarında çalışanlara ulaşmak dikkate alınmıştır. Bu kapsamda sayı değişmekle beraber, enerji sektörü içerisinde yer alan birçok iş kolundan kadın çalışana ulaşılmıştır. Tablo 2’de bu örnekleimde yer alan kadınların çalıştıkları şirketlerde hangi işi yaptıkları görülebilir.

Tablo 2:Örneklemin Çalıştıkları İş Pozisyonları

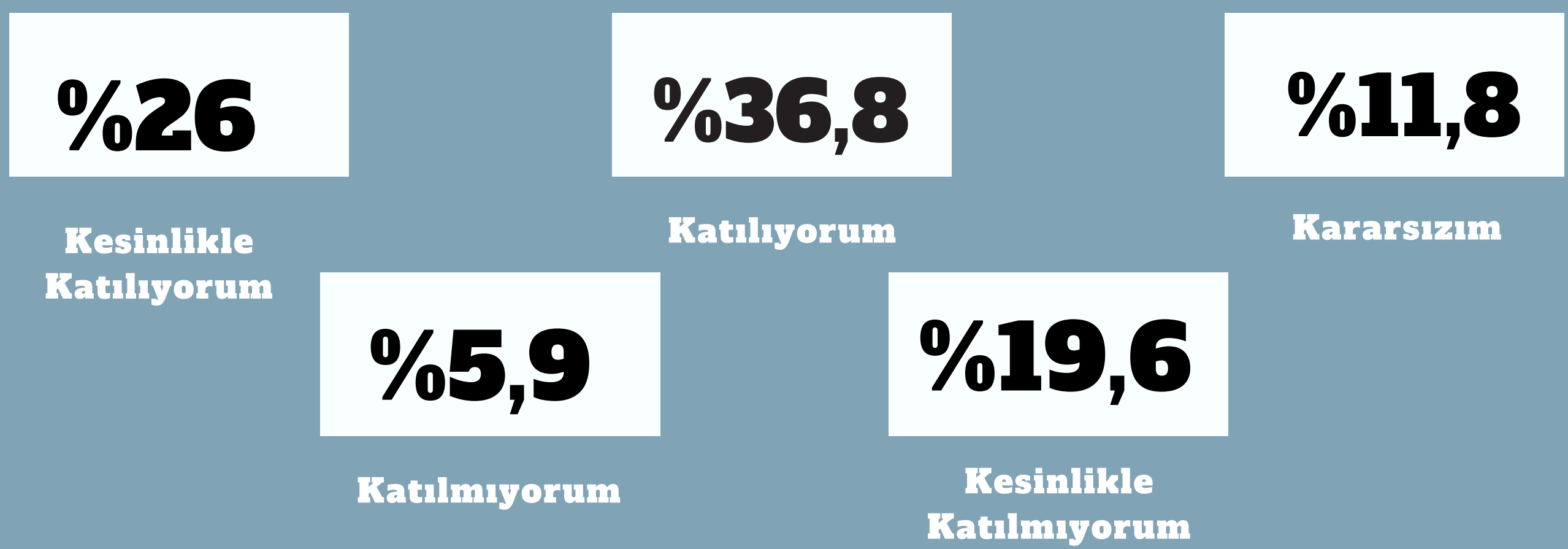
Orta Kademe Yönetici
Uzman
Proje Yöneticisi
Mühendis
Uzman mühendis ve proje yöneticisi
Kalite personeli
Kıdemli Uzman
Uzman Yardımcısı
Satış Müdürü
Bilimsel Araştırma Gelistirme ve Danışmanlık
Tasarımcı
Muhasebe Personeli
IT koordinasyon ve Sevkiyat Şefi
iş geliştirme yöneticisi
Kurulum Süpervizörü
Enerji Satış Danışmanı
Satış danışmanlığı
Endirekt Satınalma Sorumlusu
Proje Uzman Yardımcısı
Yönetici Yardımcısı

Enerji Sektörü Temelinde Çalışma Hayatında Cinsiyetin Etkisi

Çalışma hayatı cinsiyet, ırk, yaş vb. faktörlerden bağımsız ortak bir alan olmakla birlikte, kimi zamanlarda ayrımcılıkların da, eşitsizliklerin de gözlemlendiği durumlar mevcuttur. Özellikle cinsiyet faktörü önemli bir ayrımcılık/eşitsizlik faktörü olabilmektedir. Bu tür bir ayrımcılık yönetim kademesi tarafından uygulanabileceği gibi bireyin çalışma arkadaşları, aynı kademede bulunan diğer bireyler tarafından da uygulanabilir. Bu gibi durumlar sistematik bir çerçevede ortaya çıkabileceği, devam edebileceği gibi, spontane/kendiliğinden(aniden) de gelişebilir. Ayrımcılığı uygulayan taraftaki bireyler de, ayrımcılığa maruz kalan bireyler de durumun farkında olabilecekleri gibi farkında da olmayabilirler.

Belirli bir grubun ağırlıkta olduğu iş ortamlarında daha azınlık konumunda bulunan gruplar veya o gruplarda yer alan bireyler için negatif ayrımcılık daha fazla söz konusu olabilir. Enerji sektörü sayısal olarak kadın çalışanların daha azınlıkta bulunduğu bir sektördür. Bu kapsamda sektörde çalışan kadınların; cinsiyet temelinde bir eşitsizlik olup olmadığı konusunda ne düşündükleri oldukça önemlidir. Şekil 12'de, enerji sektöründe çalışan kadınların “Enerji sektöründeki çalışma ortamında cinsiyetin etkisi vardır” ifadesine verdikleri cevaplar gösterilmiştir.

Şekil 12: "Enerji sektöründeki çalışma ortamında cinsiyetin etkisi vardır" ifadesine verilen cevapların dağılımı

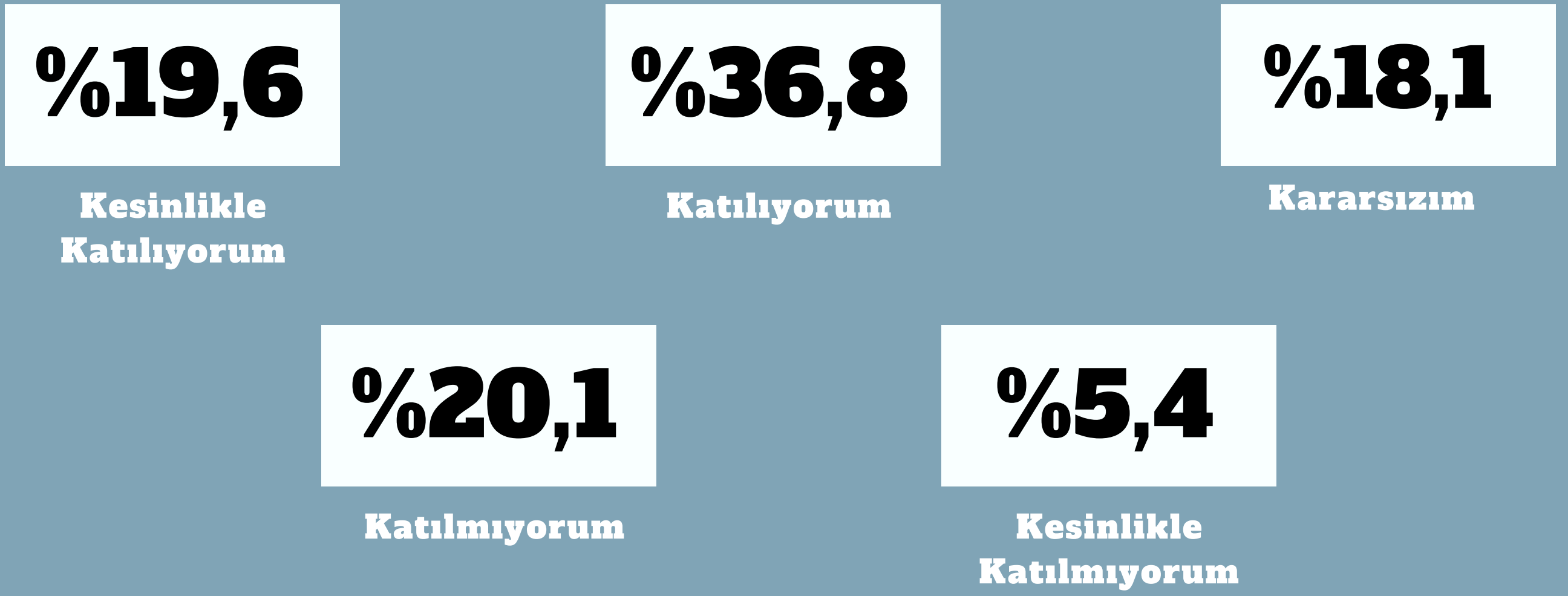


Enerji sektöründe çalışan kadınların (örneklem kapsamında) yüzde 26'sı “Enerji sektöründeki çalışma ortamında cinsiyetin etkisi vardır” ifadesine kesinlikle katıldığını, yüzde 36,8'i katıldığını belirtirken yüzde 11,8'i kararsız olduğunu belirtmiştir. Cinsiyetin etkisinin olmadığını düşünenlerin oranı ise yüzde 25,5'tir. Özetle, enerji sektöründe çalışan kadınların yaklaşık yüzde 64,8'i cinsiyetin etkili olduğu konusunda görüş belirtmiştir.

Enerji Sektöründe Çalışma Ortamında Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma ortamında cinsiyetin etkisi kötü, negatif anlamda değerlendirilmek zorunda değildir. Durumu daha anlaşılır hale getirmek, özellikle negatif bir ayrımcılık veya eşitsizlik durumu olup olmadığını anlamak ve kadınların bu konuda ne düşündüklerini ortaya çıkarmak için cinsiyet temelli bir ayrımcılık olup olmadığı ifadesi yöneltilmiştir. Kadınların cinsiyet ayrımcılığı konusundaki görüşlerini aşağıdaki şekilde bulabilirsiniz.

Şekil 13: "Enerji sektöründe çalışma ortamında cinsiyet ayrımcılığı vardır" ifadesine verilen cevapların dağılımı



Enerji sektöründe çalışan kadınların yüzde 19,6'sı bu ifadeye kesinlikle katıldıklarını, yüzde 36,8'i ise katıldıklarını belirtmişlerdir. Yüzde 18,1'i kararsız olduklarını, geriye kalan yüzde 25,5'i ise bu ifadenin doğru olmadığını düşündüklerini dile getirmiştir. Cinsiyet ayrımcılığı çalışma hayatında oldukça önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem verimli ve etkili çalışma ortamının oluşmasında engel teşkil etmekte hem de ayrımcılığa uğrayan bireyin/bireylerin kariyerini negatif anlamda etkileyebilmektedir. Ek olarak mobbinge kadar ulaşan sorunların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu açıdan bakıldığında, kararsız olduklarını belirten kadınları saymasak bile enerji sektöründe çalışan kadınların yüzde 56,4'ünün "çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı vardır" ifadesinin doğru olduğunu düşünmeleri, oldukça çarpıcı bir oran olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma ait daha detaylı bilgiler ilerleyen sayfalarda verilmektedir.

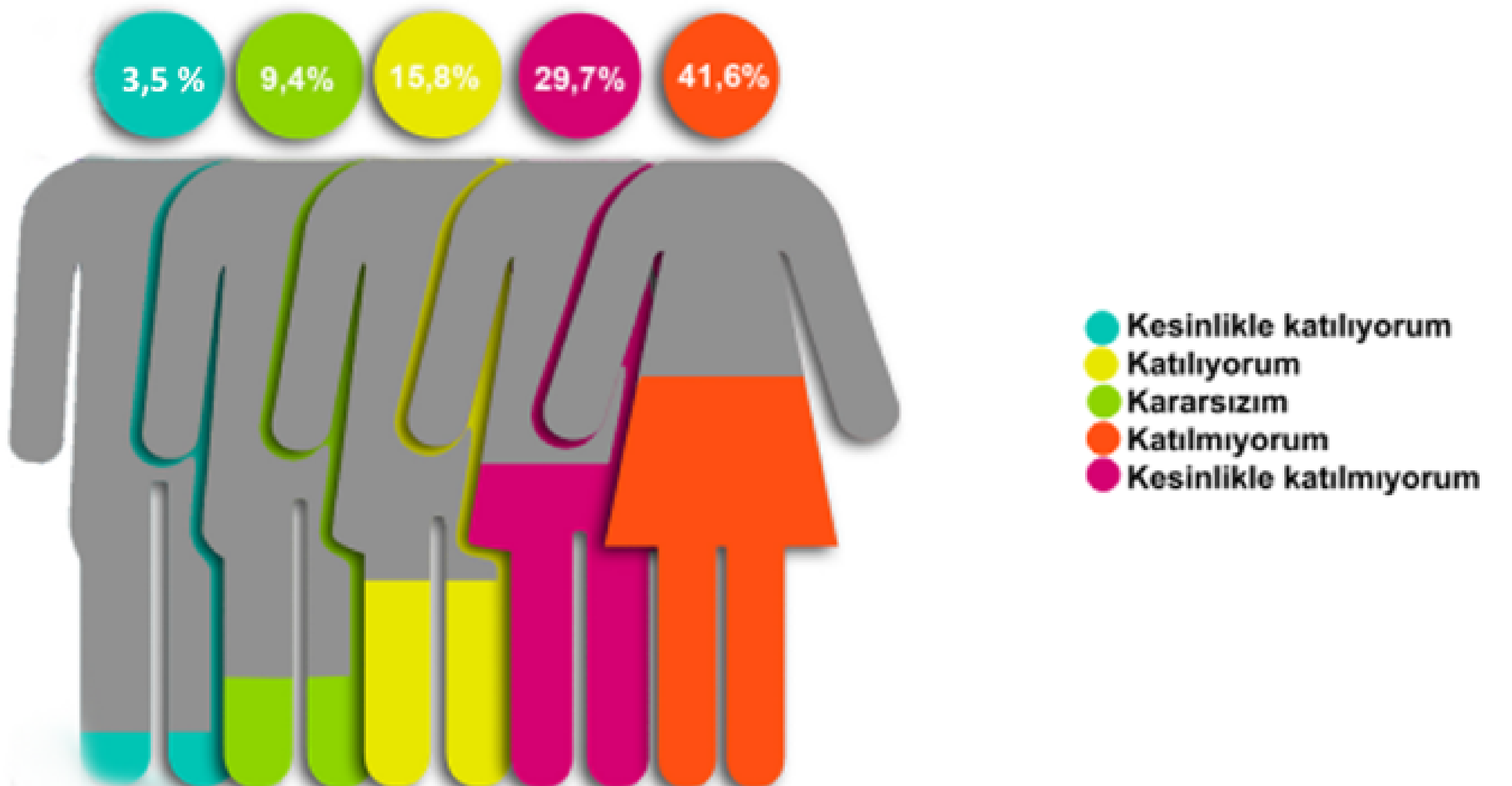
Cinsiyete Uygun Bir Çalışma Alanı mı?

Eşitlikçi Bir Çalışma Alanı mı?

Enerji sektörü birçok çalışma alanına sahip olmakla birlikte, bu çalışma alanlarından bir kısmında erkek çalışanların veya kadın çalışanların daha yoğunlukta olduğu görülmektedir. Bireylerin bu çalışma alanlarını tercihen veya zorunlu olarak seçmesinde cinsiyetin de rolü olabilir. Daha kas gücü gerektiren ve/veya tehlikeli/riskli işlerde erkek çalışanların tercih edilmesi veya bu işleri kadın çalışanların daha az tercih etmesi bu duruma örnek gösterilebilir. Bazı durumlarda, çalışma alanlarının/işlerin cinsiyet belirtici söylemlerle veya sözcüklerle ifade edildiği de gözlemlenmektedir (“erkek işi” veya “kadın işi” söylemleri gibi). Bu algılardan, söylemlerden dolayı bazı iş kollarını veya çalışma alanlarını belirli özelliklere sahip bireylerin (bu çerçevede cinsiyet önemli bir etken) seçmekte tereddüt ettikleri, çevreleri (aile, eş, arkadaş vb.) tarafından engellendikleri de görülebilir. Ek olarak, çalıştıkları firmalardaki yöneticiler tarafından da bireyin cinsiyetine uygun olmadığı düşüncesiyle, bazı görevlerin çalışana yönlendirilmediği/çalışanın göreve atanmadığı gözlemlenmektedir. Birbirini takip eden bir döngü gibi görünen bu durum, çalışma özelinde değerlendirilirse toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmakta ve bazı çalışma alanlarının cinsiyetle daha fazla özdeşleşmesine sebebiyet vermektedir.

Çalışmamız kapsamında Türkiye’de enerji sektöründe böyle bir durumun ne denli var olduğunu veya olmadığını, kişinin sosyal çevresinden ve iş çevresinden bir değerlendirmeye anlamaya çalıştık.

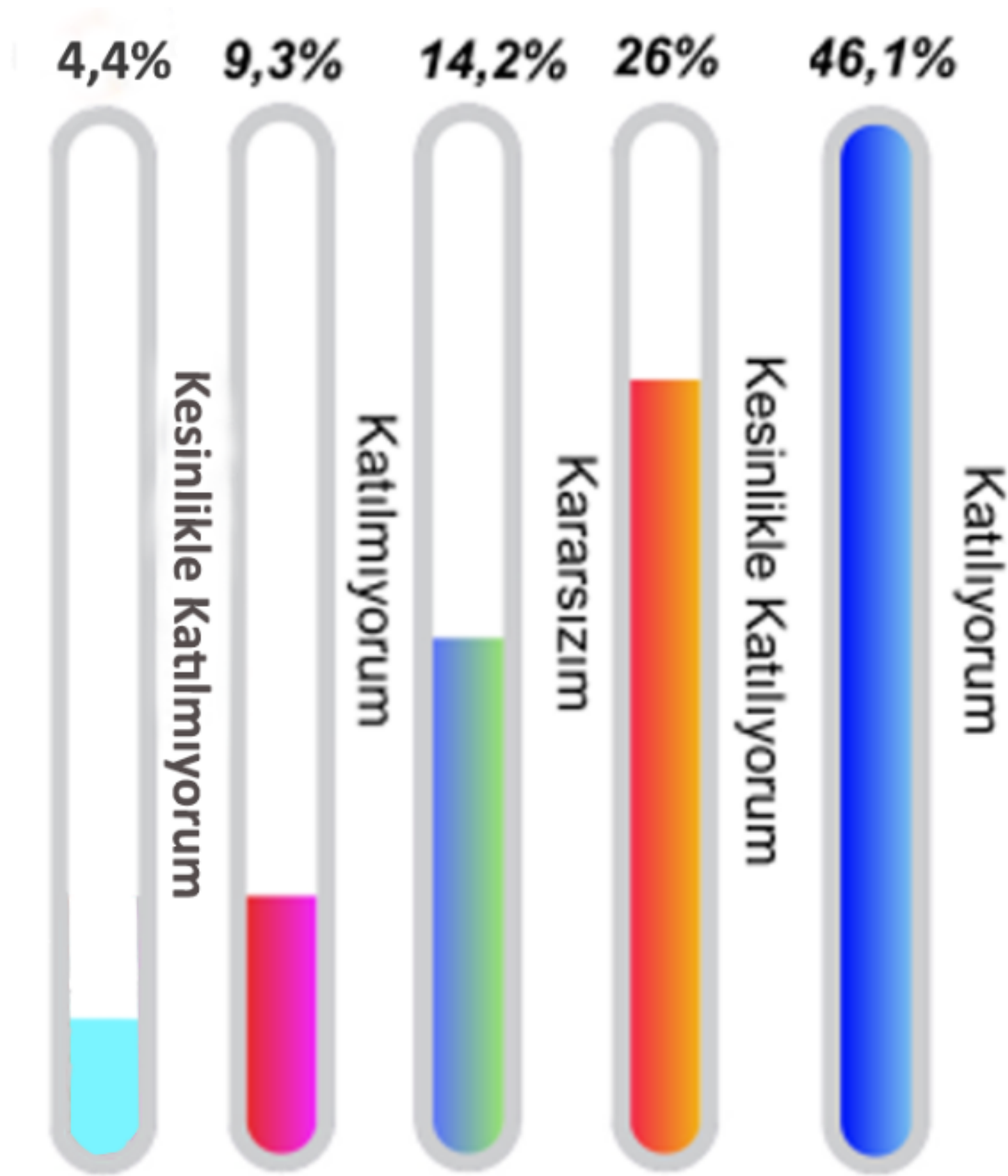
Şekil 14: “Eş/aile/diğer kişilerin "cinsiyetime uygun olması" beklentisi nedeniyle, çalışma alanımı seçerken kısıtlandım” ifadesine verilen cevapların dağılımı



Çalışmaya katılan kadınların yüzde 29,7'si bu ifadeye katılmadıklarını, yüzde 41,6'sı ise kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir. Yüzde 9,4'ü kararsız olduklarını, yüzde 19,3'lük bir kısmı ise ifadeye katıldıklarını, çalışma alanlarını seçerken kısıtlandıklarını belirtmişlerdir. Enerji sektöründe çalışan kadınların büyük bir kısmının (yüzde 71,3) çalışma alanlarını seçerken özgür hissettikleri ve buna göre seçim yaptıkları, kendi çevrelerinden bu konuda bir kısıtlama hissetmedikleri söylenebilir.

Çalışanların özgür bir şekilde kendi istekleri doğrultusunda çalışma alanlarını seçebilmeleri önemli olmakla birlikte, çalıştıkları firmalarda yönetim tarafından da çalışma alanı konusunda eşitlikçi bir yönlendirmeye karşılaşmaları da önemlidir. Bu kapsamda, enerji sektöründe çalışma alanı veya iş kolu seçiminde cinsiyete bağlı bir durum olup olmadığı sorusu da önem arz etmektedir. Şekil 15'de “Enerji sektöründeki çalışma alanı (saha mühendisliği/ofis mühendisliği gibi) seçimini cinsiyete göre yaparlar” ifadesine verilen cevapların özetini görebilirsiniz.

Şekil 15:“Enerji sektöründeki çalışma alanı (saha mühendisliği/ofis mühendisliği gibi) seçimini cinsiyete göre yaparlar” sorusuna verilen cevapların dağılımı



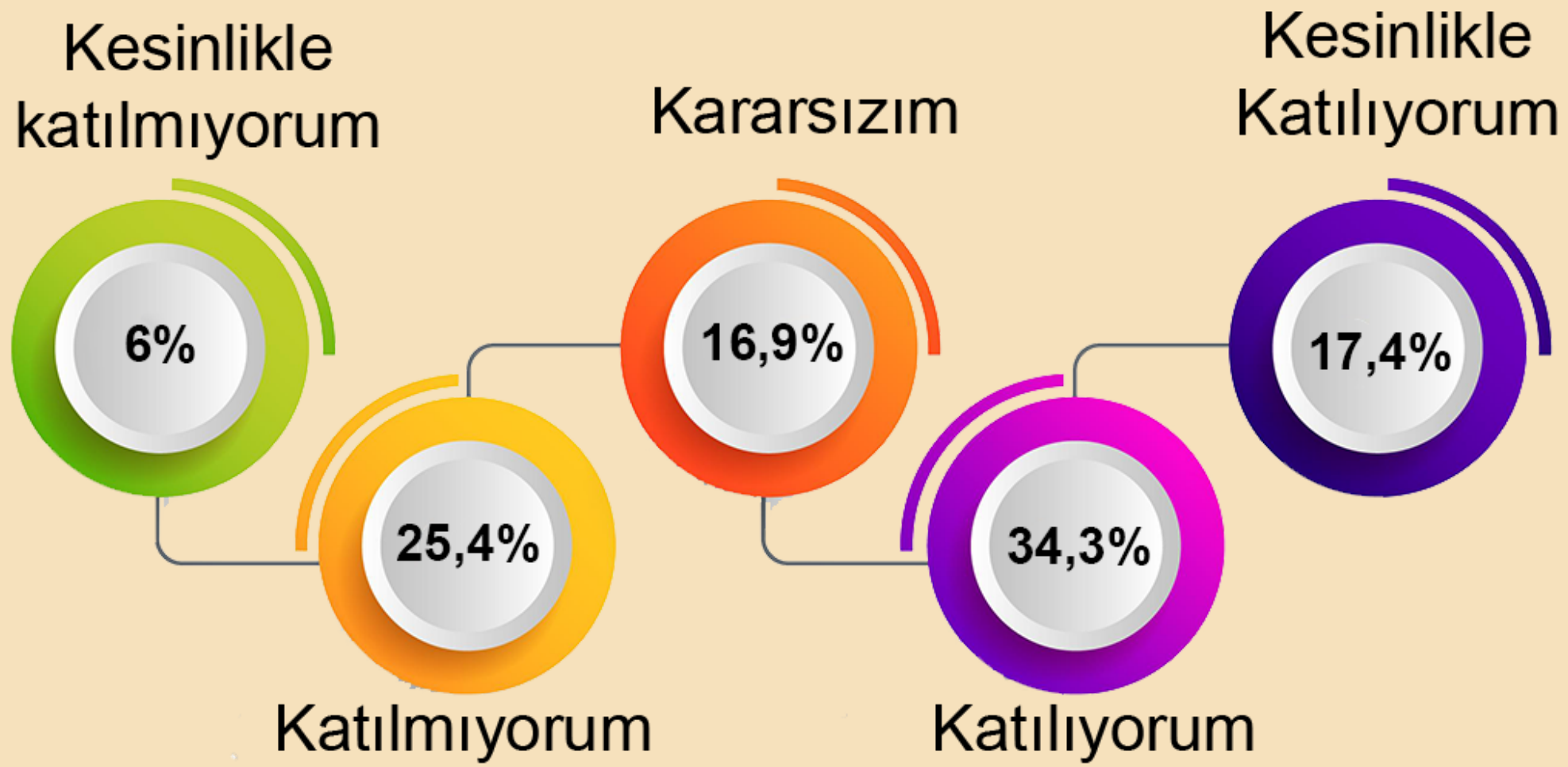
Enerji sektöründeki kadınların yüzde 72,1'i (“kesinlikle katılıyorum” yüzde 26, “katılıyorum” 46,1) bu ifadeye katıldıklarını beyan etmişlerdir. Bir önceki ifadede verilen cevaplara zıt bir durum söz konusudur. Çevrelerinden kısıtlama mesajı görmeyen ve daha özgür bir çalışma alanı seçimi yapabildiklerini düşünen kadın çalışanların büyük kısmı, çalıştıkları firmalarda böyle bir durumun olmadığını ve cinsiyetin çalışma alanı seçimini belirlediğini belirtmişlerdir.

Mesleki Gelişim ve Fırsat Eşitliği

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için önemli kriterlerden bir tanesi de mesleki gelişimde fırsat eşitliğinin oluşturulmasıdır. Bu kapsamda var olan eşitsizlikler, belirli bir cinsiyete ait gruptaki bireylerin diğerlerine kıyasla kariyer yollarını daha zor bir süreç haline getirebilecek, mesleki yükselmeleri engelleyebilecektir. Bu durumun oluşması ise özellikle üst kademelerde yeteri kadar temsil edilememe durumunu doğuracaktır.

Çalışma hayatında üst kademelerde veya üst yönetimde görece daha az temsiliyetin tek bir sebebi bulunmamakta, birçok faktörün buna etki ettiği düşünülmektedir. Mesleki gelişim bu faktörler arasında önemli bir yere sahiptir ve bu konuda fırsat eşitliğinin sağlanması ileride oluşabilecek daha büyük sorunların önlenmesine yardımcı olacaktır. Bu çerçevede şu soruya cevap aramak oldukça önemli diye düşünüyoruz. “Enerji sektöründe kadınlar mesleki gelişim konusunda yeterli/eşit fırsatlara sahip olduklarını düşünüyorlar mı?”

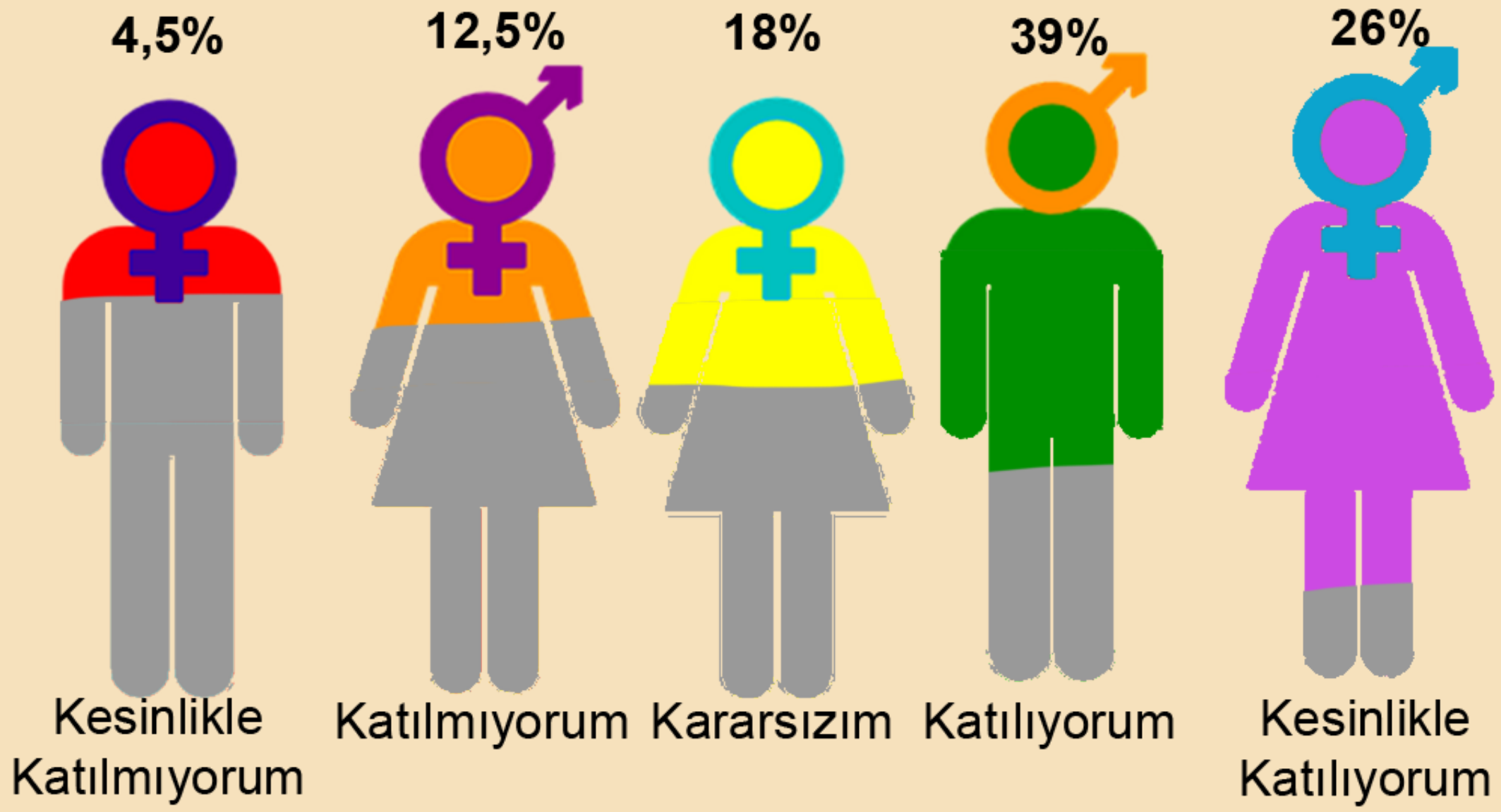
Şekil 16: "Mesleki gelişme imkanları erkeklerle kadınlar arasında eşittir" ifadesine verilen cevapların dağılımı



Daha Eşitlikçi Bir Çalışma Hayatı İçin Fırsat Eşitliği

Fırsatlara eşit ulaşım hakkı her alanda olduğu gibi çalışma alanında da oldukça elzem bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Temel bir hak olarak değerlendireceğimiz fırsatlara eşit ulaşım, çalışma hayatında özellikle azınlık bir grupta yer alan veya dezavantajlı olan bireylerin ilerleyebilmesine de olanak sağlamaktadır. Ülkemizdeki çalışma hayatında sayısal olarak daha küçük bir grupta yer alan kadınların, iş yerlerinde fırsatlara erişebilmesi, kariyerlerini şekillendirebilmelerine ve yeteneklerine göre hak ettikleri iş kademelerinde yer alabilmelerine imkan tanıyacaktır. Fırsatlara erişememek veya daha zor erişebilmek ise üst kademelerde yetersiz temsil edilmeye, sağlıksız çalışma alanlarına, cinsiyetçi iş ortamlarına sebebiyet verecektir.

Şekil 17: "Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın fırsat eşitliği vardır" ifadesine verilen cevapların dağılımı

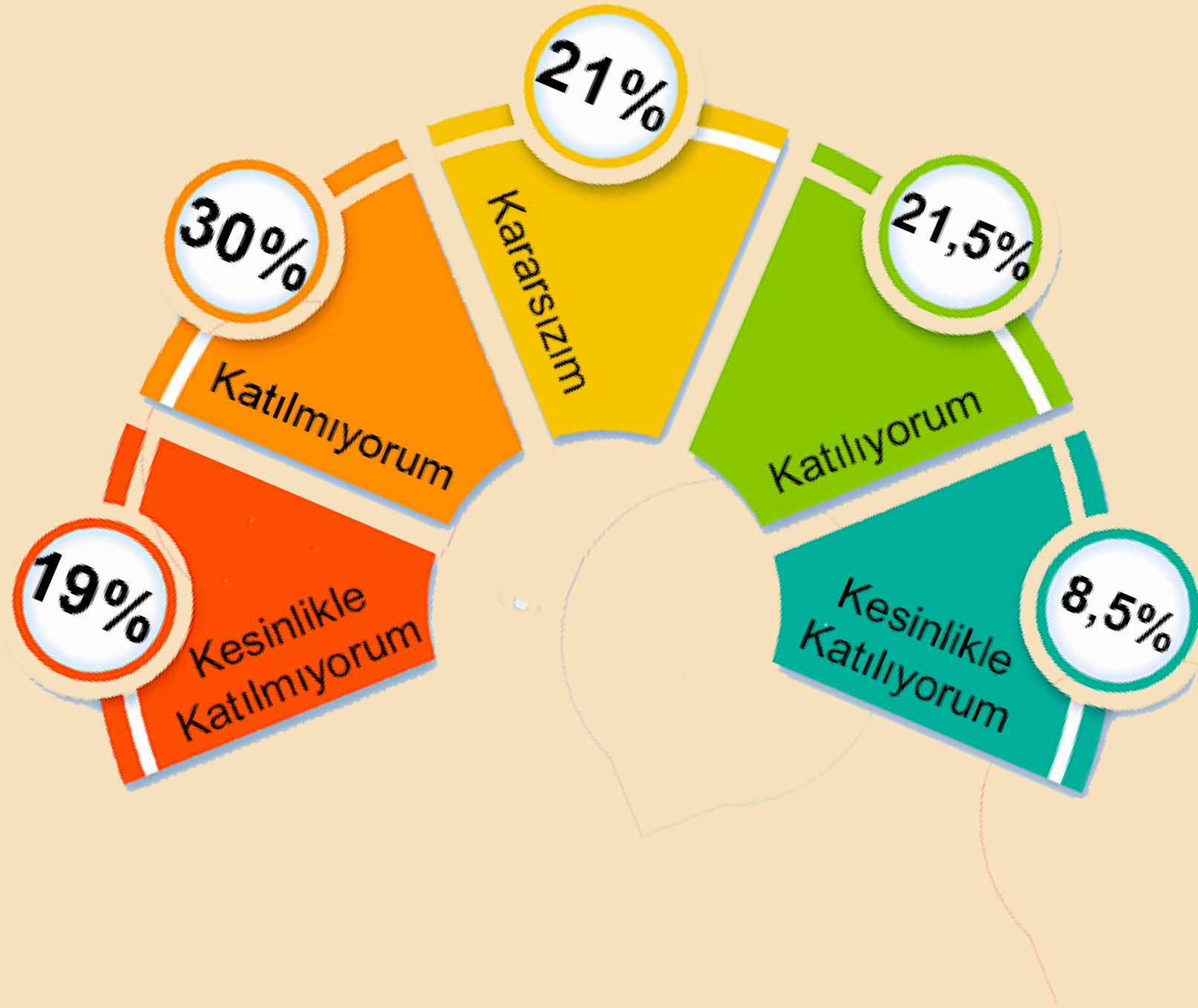


Enerji sektöründe çalışan kadınların yüzde 65'lik bir kısmı iş yerlerinde fırsat eşitliğinin bulunduğunu, cinsiyet ayrımı olmaksızın fırsatlara erişebildiklerini beyan etmektedir. Yüzde 18'lik kısmı kararsız olduklarını belirtirken, yüzde 17'lik bir kısmı ise fırsat eşitliğinin bulunmadığını belirtmişlerdir.

Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Taşı: Eşit İşe Eşit Ücret

İş dünyasında, özellikle özel sektörde çalışan ücretleri bireyden bireye farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılık işletmeler arasında olabileceği gibi aynı işletme çatısı içerisinde de görülebilir. Kıdem, işin niteliği, eğitim durumu, uzmanlık derecesi, çeşitli ölçme-değerlendirme kriterleri bu ücret farklılığında bir sebep olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bazı durumlarda tüm bu etkenlere ek olarak, eşitliği zedeleyen ve belirli bir mantıksal çerçeveye sığmayan etmenler de olabilmektedir. Bu etmenlerden birisi de cinsiyettir. Aynı işi yapan ve aynı kıdeme sahip olan erkek ve kadın çalışan arasında diğer koşullar eşit olmasına rağmen bir ücret farklılığı görülebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine sebebiyet veren böyle bir durum ne ölçüde enerji sektöründe kendine yer bulmaktadır? Kadın çalışanların bu konudaki düşünceleri nelerdir?

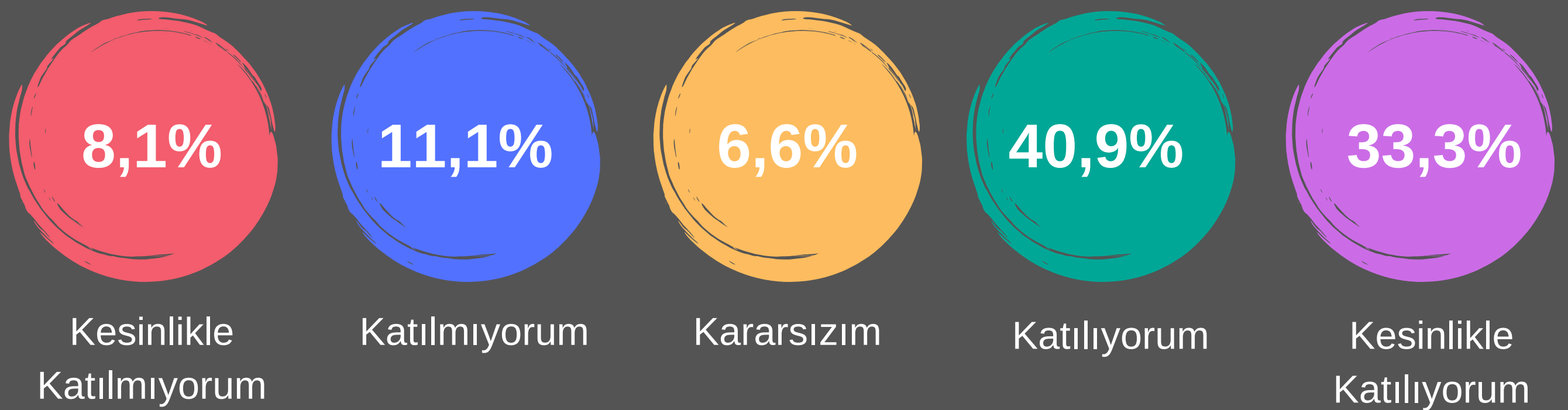
Şekil 18: "Cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkek çalışanların aldıkları ücret arasında farklılık vardır." sorusuna verilen cevapların dağılımı



Çalışma Hayatında Kadınlar Mobbinge Maruz Kalıyorlar mı?

Mobbing; bir kişiyi haksız suçlamalar, aşağılama, taciz, duygusal istismar yoluyla işyerinden ayrılmaya zorlama veya rahatsız etme girişimi olarak ifade edilebilir. Kavramsal olarak mobbing psikolojik şiddet, baskı, zorbalık, taciz ve rahatsız etme olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla mobbing, toplumsal hayatın her yerinde, özellikle hiyerarşik yapıda ve kontrolsüz örgütlerde olabilir. Aslında herhangi bir kurumda, ülkede veya herhangi bir kültürde herkes mobbinge maruz kalabilir. İş yerinde mobbingin net ve kesin bir tanımı veya sınırı olmadığı için bu eylemlerin bireyler üzerindeki etkilerini netleştirmek kolay değildir. İnsanlar genellikle bir eylemin bir tür mobbing eylemi olup olmadığından emin olamazlar. İnsanların iş arkadaşlarına kızabilmeleri, tartışabilmeleri, birbirlerine saygısız sözler söyleyebilmeleri veya yöneticinin önünde iş arkadaşlarını eleştirerek durumu manipüle etmeleri her işyerinde görülebilir. Bu tür güncel veya geçici davranış veya tutumları mobbing olarak sınıflandırmak doğru olmaz. Buna benzer davranışların mobbing olarak adlandırılabilmesi için, davranışlar bir kişiye karşı sistematik ve sürekli olarak uygulanan bir şekilde olmalıdır.

Şekil 19:"Çalışma hayatında en az bir defa mobbinge maruz kaldım" ifadesine verilen cevapların dağılımı



Enerji sektöründe çalışan kadınların mobbing konusundaki cevapları/düşünceleri oldukça dikkat çekicidir. Kadınların yüzde 74,2'si en az bir kez mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir. Yüzde 19,2'si mobbinge maruz kalmadıklarını belirtirken, yüzde 6,6'sı kararsız olduğunu belirtmiştir.

İKİNCİ ARAŞTIRMA KISMI

NİTEL ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

GİRİŞ

Araştırmamızın nicel araştırma kısmını bitirdikten sonra, bazı olguların yeteri kadar anlaşılamadığına karar verdik. Topladığımız verilerle enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna dair net ve doğru yorumlar yapabilmemiz çok zordu. Bu yüzden yaptığımız araştırmanın devamı ve onu destekleyici bir bütünü olarak nitel bir araştırma yapmayı kararlaştırdık. Bu bölümde gerçekleştirdiğimiz nitel araştırmamıza ait verileri ve bulguları aktaracağız.

ARAŞTIRMAYA DAİR BAZI BİLGİLER

Araştırmanın amacı, enerji sektöründe çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili nicel araştırma verilerimizi destekleyecek veya çürütecek verilere ulaşmak, araştırmamızın kapsamını genişletmek ve daha somut verilere ulaşabilmektir.

43 kişi ile derinlemesine görüşme yapıldı.

Katılımcılar beyaz yakalı kadın çalışanlardan oluşuyor ve eğitim seviyeleri yüksek (En az lisans mezunu).

Görüşmelerde açık uçlu sorular yöneltildi.

Türkiye'nin her bölgesinden katılımcıya ulaşıldı.



Araştırmaya Ait Önemli Bilgileri

Araştırmanın bu kısmı bir önceki bölümde detaylıca sunulan nicel araştırmamızın devamı niteliğindedir. Enerji sektöründe çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini daha iyi anlayabilmek ve kavrayabilmek için bu aşamada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın bu bölümünde derinlemesine görüşmeler yapılarak veriler toplanmıştır.

Türkiye'nin her bölgesini kapsayacak şekilde 43 kişi ile derinlemesine görüşmeler yapılarak, toplanan veriler içerik analizine tabi tutularak analiz edildi. İçerik analizi tekniğinde aşağıdaki adımlar izlendi:

- Verilerin toplanması ve çözümlenerek metne dönüştürülmesi (Birebir görüşmeler sonucu elde edilen kayıtlar),
- Her bir metnin incelenmesi ve kodların belirlenmesi (Kodlar metinlerden konu ile ilgili uzmanlığı olan araştırmacı tarafından geliştirilir),
- Bu aşamada görüşme sonucu elde edilen kayıtların, metinlerinin incelenmesi, gerekirse bölümlere ayrılması ve bunların ne ifade ettiğinin araştırılması yapılır. İnceleme sonucunda metinlerle bağlı olarak kodlar oluşturulur.
- Kodlar incelenerek bu kodların kategorik etiketler veya temalara dönüştürülmesi: Benzer kodlar bir araya getirilerek kategoriler haline dönüştürülür.
- Benzer yanları, ilişkileri ya da farklılıkları belirleyerek kategorilerin bir araya getirilmesi,
- Bir araya getirilen kategorilerin anlamlı temalara dönüştürülmesi,
- Belirlenen temaların önceki teori ve araştırmalar ışığında değerlendirilmesi yapılır.

İçerik analizinde temel adımlar araştırmacılar tarafından teoride anlaşılmasına ve gerekli adımlar atılmasına rağmen, özellikle verilerin kodlanması kısmında büyük sorunlar yaşanmakta ve araştırmacıların bu bölümde kayboldukları gözlemlenmektedir.

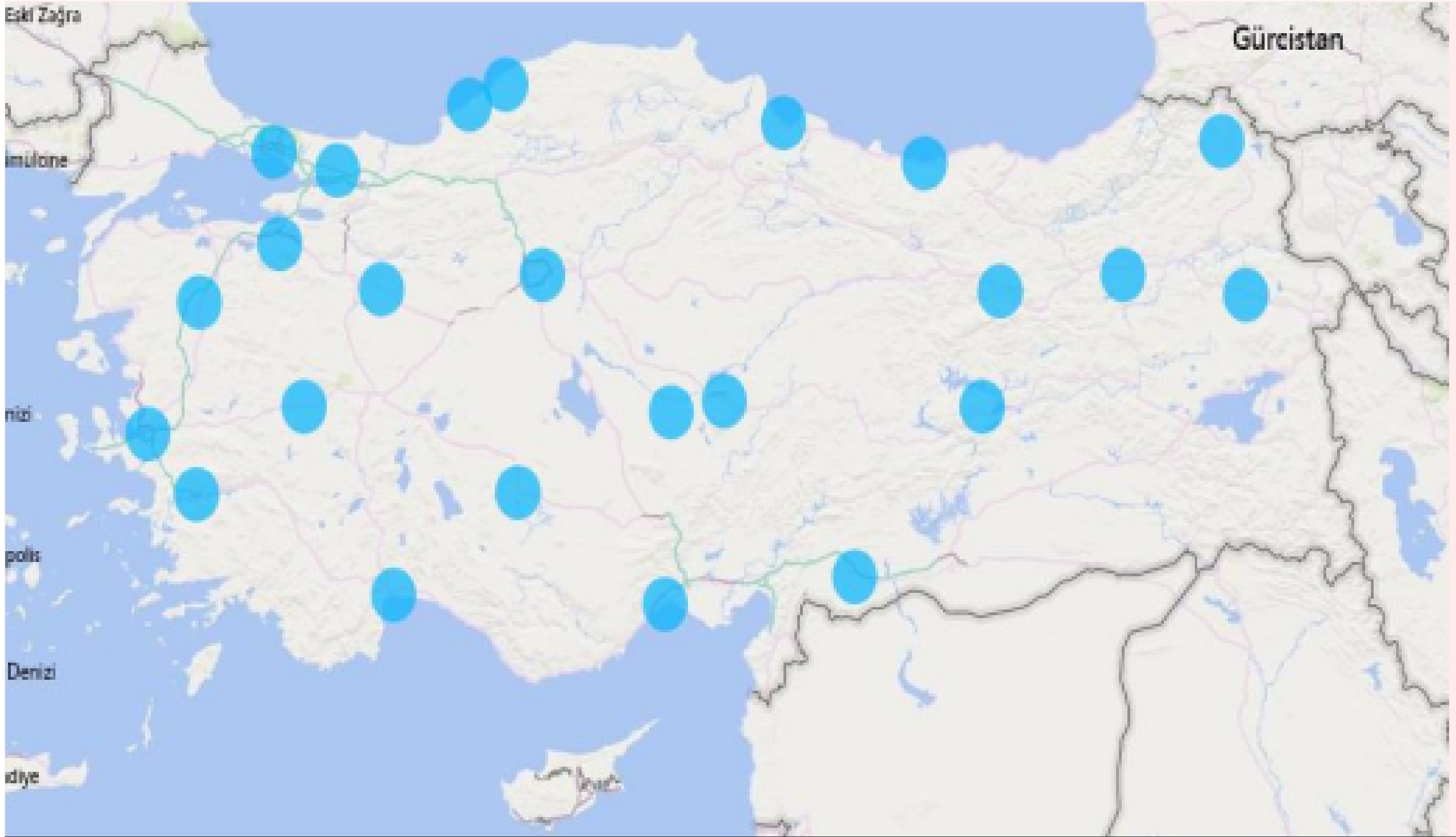
Araştırmada kodlama aşamasında kaybolmamak ve araştırmanın omurgasını oluşturan kodlara daha sağlıklı ve doğru bir şekilde ulaşmak için, bu konuda Strauss'un (1987) önerileri dikkate alınmıştır.

Bu öneriler/takip edilmesi gereken adımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırmacı, incelediği verilere düzenli ve tutarlı soru sormalıdır.
- Verilerin analizinde dikkatli davranmalıdır.
- Veriler, kodlar hakkında notlar almak için belirli aralıklarla kodlamaya ara verilmelidir.
- Veriler belirli bir bağ/ilişki göstermeden varsayımda bulunulmamalıdır.

Türkiye'deki bölgesel farklılıklar dikkate alınıp araştırma için Türkiye'nin her bölgesinden kadın çalışana (enerji sektöründe çalışan) ulaşılmıştır. Bu sayede Türkiye'nin genelini kapsayan bir veri setine ulaşılmıştır.

Şekil 20: Nitel araştırma katılımcı haritası



Tüm katılımcılarla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ortalama 60 dakika sürmüştür.

NOT: İlerleyen sayfalarda derinlemesine görüşme sonucu elde ettiğimiz verilere ait bulguları paylaştık. Araştırma kapsamında görüşme yaptığımız kişilerin bilgilerini gizli tutmak amacıyla katılımcılarımızın isimlerini değiştirerek metin içerisinde kullandık. Bu kapsamda, katılımcıların isimleri gerçek isimlerini yansıtmıyor olup metin içlerinde göreceğiniz isimlerin tamamı araştırma ekibi tarafından seçilmiştir.

Nitel araştırma yöntemine göre tasarladığımız araştırmamızda, 43 kişi ile yapılan derinlemesine görüşmelerden elde edilen veriler ile MAXQDA programı kullanılarak tematik kodlama yapılmıştır. Tematik kodlama sonucunda aşağıdaki temalar elde edilmiş olup, ilerleyen sayfalarda bu temaların her biri detaylıca açıklanmıştır.

- Yetersiz Temsil
- Kariyer Gelişimi
- Kabul Görme, Ön Yargı ve Kendini İspat Etme
- Ezberlenmiş Anlatılar/Kalıp Yargılar
- Kadının Çakışan Roller
- Çalışma Alanı/İş Bölümü
- Cinsiyetçi Dil ve Söylem
- Politika ve Kurumsallık

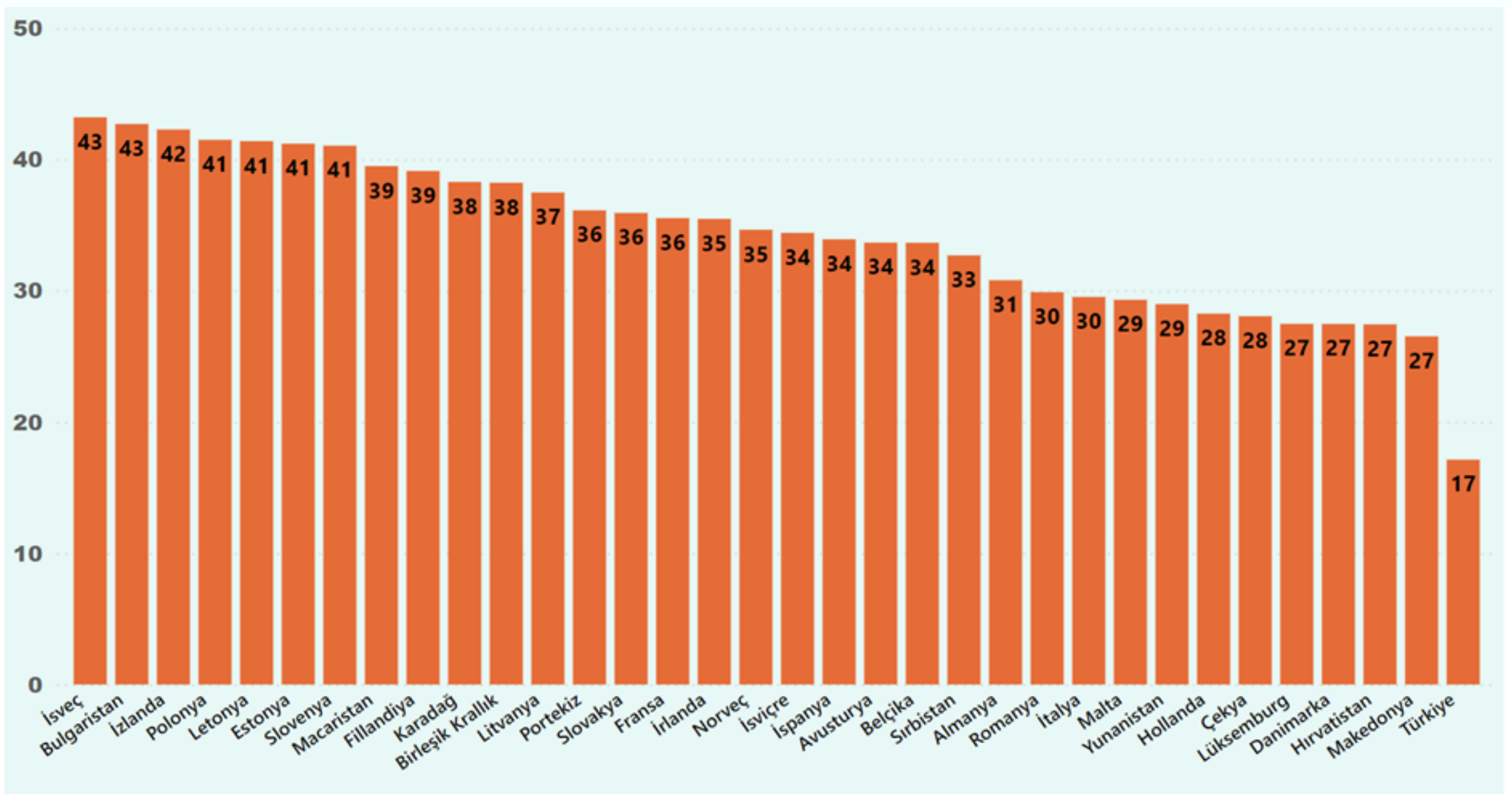
YETERSİZ TEMSİL

Yetersiz temsil, belirli alanlarda (örneğin çalışma sektörü), belirli bir grup veya kümedeki insanların daha az temsil edilmelerine karşılık gelmektedir. Bu sayıca bir azlığı ifade edebileceği gibi, etki alanının azlığını da ifade edebilir. Yetersiz temsil, cinsiyet, ırk/köken, fiziksel veya zihinsel yetenek gibi pek çok şey ile ilgili olabilir.

İş hayatında kadın çalışanlar, çalışma hayatlarında yükselebilmek için farklı olumsuz faktörlerle mücadele etmeye çalışmaktalar. Bu olumsuz faktörler bireysel bazda çalışanın yükselmesine veya yeteri kadar potansiyelini gerçekleştirememesine sebebiyet verdiği gibi üst kademelerdeki kadın çalışan sayısının da artmasını engeller. Bu durum çalışma hayatında kadınların üst yönetimlerde yeteri kadar temsil edilememesine sebebiyet verir.

Türkiye, çalışma hayatında kadın istihdamı konusunda özellikle Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında geri sıralarda yer almaktadır (bkz. Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı bölümü). Bir önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere, çalışma hayatında kadınların temsil edilmesini tek bir veriye odaklanarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Bu çerçevede kadın istihdam verileri ile birlikte kadınların ne ölçüde yönetim kademelerinde temsil edildiğinin de incelenmesi gerekir. Yönetici sayıları bazında bir değerlendirme yapıldığında da Türkiye'nin Avrupa ülkeleri ortalamasının gerisinde yer aldığı görülebilir. Maalesef Türkiye şekil 21'de de görüleceği üzere kadın yönetici oranlarında Avrupa da son sırada yer almaktadır (2021 yılı).

Şekil 21: Yönetimde Kadın Oranları



Kaynak: Eurostat

Görüşme yapılan kadın çalışanların büyük bir kısmının değindiği önemli bir konu da, verilere paralel olarak kendilerinin şirketlerde sınırlı ölçüde temsil edilmelerine inanmalarıydı. Çalışma alanı fark etmeksizin, katılımcılar daha üst kademelerde, üst yönetimde kadınların daha az sayıda bulunduğunu ve bu durumun yıllar boyunca bu şekilde devam ettiğini belirttiler. Örneğin Berna Hanım Görüşmemiz sırasında şunları ifade etti:

“Üst yönetime baktığımız zaman çok fazla da kadınları yukarı doğru çıkarmaya istekli olduklarını düşünmüyorum. Yani aynı vasıflara sahip, aynı yeteneklere sahip bir kadın ve bir erkek varsa söz konusu pozisyon için erkekler tercih ediliyor bana göre. Yeni yeni biraz daha kadınları görelim gibi şeyler hissetmeye başladık. Ağırlıklı olarak benim gözlemlerim bu şekilde erkekler biraz daha tercih ediliyor.”

Bir diğer görüşmecimiz Bade Hanım ise daha üst kademelerde, karar alma mekanizmalarında kadınların yetersiz temsil edildiğine vurgu yaptı.

"Firmaların yönetim kurulları 7 kişiden oluşuyorsa bir iki tane kadın ya var ya yok yani bunların birçoğu da yönetim kurulumuzda kadın var demek için var zaten. Genel olarak baktığımızda bence karar mekanizmalarında özellikle majör kararlarda kadınların katılımı oldukça düşük böyle proje özelinde satış veya şirketin iç işleyişlerinde daha minör alanlardaki katılım belki yüksek olabilir bilmiyorum ama yönetim kurulu, icra kurulu gibi olan yerlerde kadın yönetici yok.”

Yetersiz temsil bazıları için daha az önem arz edebilir. Ancak bu durum yetersiz temsil edildiğine inanan insanlar için elzem bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma kapsamında ilgili verilere bakıldığında (istihdam verileri), her ne sebeple olursa olsun çalışan kadınların temsil edilmelerinin erkeklere göre çok daha az olduğu görülmektedir. Yaptığımız araştırmadaki görüşmelerimizde de kadın çalışanlar tarafından bu konu oldukça fazla tekrarlanmıştır. Öyle ki, bazı çalışan kadınlar bu durumun artık çalışma hayatının bir gerçekliği olduğunu belirtmişler ve yıllara yayılan bir gerçeklik olduğunu vurgulamışlardır.

“Daha az sayıda temsil edilmenin sebebi bence kadınların yukarı çıkarken karşılaştıkları sorunlardan dolayı elenmeleri, çünkü bir şirkette 100 kişiden sadece 10 kişi kadın iken, diğerleri 90 kişi diyelim. 90 kişi kendi aralarında 2-3 yönetici belirliyorlar ve oradan alıp yürüyorlar bu işi. Bir yolunu buluyorlar, onu destekliyorlar, onu yüceltiyorlar. Yöneticiye karşı gidip onu övüyorlar. Ama biz orada 10 kişiyiz, zaten bizi isteyen yok, öven yok, biz kendi aramızda kalıyoruz, çıkamıyoruz. Bir oylama yapılsa emin olun asla o oylamadan çıkamayız birinci olarak.”

Yetersiz Temsilin Sebeplerinden Biri: Cam Tavan Sendromu

Geçtiğimiz on yıllarda kadınların iş hayatında kaydettiği ilerlemelere rağmen, üst yönetimlerde yeterince temsil edilmediği gözlemlenmektedir. Günümüzde kadınlar geçmişe kıyasla daha fazla fırsat elde etmekte ve aslında daha önce deneyimlenmemiş bazı alanlarda erkeklerle rekabet etmektedir. Tüm bunlara rağmen halen kadınlar, üst yönetimde daha az oranda temsil edilmeye devam edilmektedir. Bu yetersiz temsilin bir sebebi de, nitelikli bireylerin organizasyonlarında üst sıralara yükselmesini engelleyen yapay bir engel olarak tanımlanan “cam tavan”dan kaynaklanmaktadır.

Bir önceki bölümlerde verilen kadın çalışan ve yönetimde yer alan kadın çalışan istatistikleri, kadınların iş organizasyonlarında yıllar geçtikçe daha fazla yer aldığını göstermesine rağmen, yönetim kademelerinde kadın sayısı artışının yeterli olmadığı gözler önüne sermektedir. Yapılan görüşmelerde de belirtilen cam tavan etkisi, nitelikli kadınların neden üst yönetimlerin dışında bırakıldığını anlamak için önemli bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

Cam tavan kavramı, görünmeyen bir bariyeri veya bariyerleri tanımlamak için kullanılan bir metaforu ifade etmektedir. Cam tavan bir hiyerarşik yapı içerisinde belirli bir gruptaki bireylerin belirli bir seviyenin üzerine çıkamamasına sebep olur. Bariyerler genellikle yazılı birer politika olarak belirlenmezler. Daha çok ön yargılar ve sözlü kabul edilmiş kalıplar yoluyla kendini gösterir. Bu metaforu daha iyi açıklayabilmek için yapılan ünlü bir deney vardır. Deneyde, bilim insanları bir grup pireyi 30 cm tavan yüksekliği bulunan bir cam fanusa koyarlar. Fanusun alt kısmı ısıtılır ve pireler zıplamaya başlar. Pireler her zıpladığında 30 cm yukarıdaki cam tavana çarparlar. Belirli bir süre sonra bu tavan kaldırılır. Ancak pireler hala bir engel olduğunu düşünerek 30 cm zıplarlar, daha fazla zıplama potansiyelleri olduğu halde kendilerini sınırlandırır. Çalışma hayatında da kimi zaman bireyler engellerle karşılaşır, önlerine engeller çıkarılabilir. Bir süre sonra bireyler yapabileceklerinden çok daha azı ile yetinirler. Bu durum cam tavan sendromu olarak anılmakla birlikte, öğrenilmiş çaresizlik olarak da ifade edilebilir.



KARİYER GELİŞİMİ

“Benim kendi işimi kurma sebebim iş bulamamamdı. Aslında özgeçmiş ve niteliklerim, başarılarım birçok erkeğe göre daha iyi olduğu durumda bile o pozisyonlara ben giremedim. Giremememde de şöyle bir şey oldu mesela Avrupa da biraz daha global şirketlere başvuruyorum diyelim Avrupa ofislerine başvurduğum zaman onlar benimle konuştuğu veya özgeçmişimi gördükleri zaman hemen bir mülakata alıyorlar. Sonra mesela Türkiye'ye yönlendiriyorlar. Türkiye'de genel müdürle veya insan kaynakları ile mülakata giriyorum, sonrasında hiçbir olumlu sonuç çıkmamakla birlikte bir geri dönüş bile olmuyor.” Ayşe hanım

“Kadın olmanıza rağmen ileride doğum yapma ihtimaliniz olmasına rağmen, ileride eşinizin sizin çalışmanızı istememe ihtimaline rağmen sizinle çalışmayı tercih ediyoruz.” Zeynep hanım

Enerji sektörü büyüyen yapısıyla bireylerin kariyerlerini ilerletmek istediği bir alan olarak da ön plana çıkmaktadır. Bu sektörde çalışan ve araştırmamızın da örneklemini oluşturan beyaz yakalı kadınlar, lisans eğitim alanlarının seçiminden itibaren sektöre adım atmaya başladılar. Üniversite eğitimi sonrası iş başvuruları ile enerji sektöründeki kariyerleri kısmen başlamış olur.

Hem başvuruda bulunulan firma ile hem de sektör ile karşılıklı temasların ilk kez başladığı iş başvuru süreçleri, bireylerin kariyer yolu için oldukça önemli bir basamaktır. Kariyer gelişiminin ilk halkalarını oluşturan bu süreçte cinsiyet temelli bir ayrımcılığın söz konusu olup olmadığı önemli bir sorundur.

Enerji sektöründe çalışan kadınların mülakatlar sırasında sıkça dile getirdikleri iş başvurularındaki deneyimlemelerinin ortak bir noktası dikkat çekmektedir: Cinsiyetçi sorular. İş mülakatlarında çalışanı sınavan ve değerlendirmeyi mümkün kılacak birçok farklı soru ile karşılaşılabilen bir gerçektir. Ancak sadece kadınlara yöneltilen ve özel hayatı ilgilendiren cinsiyetçi sorular fırsat eşitliğini engelleyici bir etkiye sebep olmakta, bireylerin kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir.

Mülakatımız sırasında, enerji sektöründe uzun bir tecrübeye sahip olan ve birden fazla iş görüşmesi tecrübesi olan Belis hanım deneyimini aktarırken özellikle medeni durumu ile ilgili gelen sorulara değiniyor.

“Özel hayatımla ilgili çok fazla soru aldım. Evli misin? Bekar mısın? Bekarsan erkek arkadaşın var mı? gibi sorularla karşılaştık, her zaman karşılaşıyoruz.”

Başka bir görüşmecimiz Belma hanım iş görüşmelerinde bu durumun kadınlar için normal bir durum olduğunu belirtiyor.

“Karşı taraftan 5 sene kadar evlenmemeni tercih ederiz gibi talepler geldi. Kadınlar söz konusu olduğu zaman bu sorular hala geliyor maalesef.”

Kimi zaman bu sorular, iş başvurusunda bulunan kadın için medeni durumunu saklamasına bile sebep olmuş.

“Personel müdürüm bana şunları sormuştu: Sevgilin var mı? Evlenmeyi düşünüyor musun? Çocuk yapmayı düşünüyor musun? Ben de evet bir arkadaşım var ve evlenmeyi düşünüyorum dersem beni işe almazlar diye hayır bir erkek arkadaşım yok dedim. Daha sonra sözlenip işe başladım ve çok uzun bir süre bunu sakladım. İşe giderken yüzüğümü takmadım. Çünkü o zamanlarda bu konular çok sertti, kariyer yapmak istiyordum ve böyle bir şeyin engel olmasını çok haksızca buluyordum, işe girmeme lüksüm de yoktu. O yüzden aylarca yüzüğümü sakladım. Daha sonra nişanladığımı açıklamıştım.” Arife hanım

Kadın çalışanlar kariyerlerinin ileri dönemlerinde de kimi engellerle veya önyargılarla karşılaşmaya devam ediyorlar. Bu engeller organizasyon yapısından da bireyler arasındaki ilişkilerden de kaynaklanabiliyor.

“Dört senelik mühendis ile aramda bir çekişme oluyor beni arka plana atmaya çalışıyor kadın olduğum için ve yönetici adayı olmamı engelliyor. Bunları yaşıyoruz kendi içimizde sohbet ederken zaten “sen devam edemezsin“ diyor. Ben de devam edebilirim.” Banu hanım

Çalışma hayatında kariyer gelişiminin önündeki büyük engellerden bir diğeri ise fırsat eşitliği. Fırsatlara eşit ulaşamayan çalışanların kariyer gelişimleri de haliyle bambaşka olabiliyor. Benzer potansiyelleri taşıyan iki farklı bireyden biri çok daha büyük bir gelişim kaydederek daha üst kademelerde kendine yer bulabilirken, diğeri uzun yıllar boyunca aynı seviyede kalabiliyor. Fırsatlara eşit derecede ulaşamayan çalışan, yeteneklerinin hak ettiği konuma gelebilmek için ya çok daha fazla çalışmak durumunda kalıyor ya da belirli bir kabulleniş ruh haline bürünüp kendini geri plana itiyor.

“Ağır endüstri şirketinde çalışıyordum. Bu kadındır burada çok yapamaz diye düşündüler. Bir başlasın şimdiden yüksek maaş vermeyelim düşüncesindelerdi. O zamanlar maaşım genel müdür asistanı ile aynıydı. Sonrasında müdürüm beni izole etti. Bir makine mühendisi odasını verdi bana. Bazen de bazı şeyleri fırsata çevirmek gerekiyor. Odasını paylaştığım makine mühendisi arkadaşım program kullanıyordu. Ben de bari bilgisayar programı öğreneyim dedim. O zaman bilgisayar bile vermedi bana müdürüm. Arkadaşımın bilgisayarında öğrendim.” Merve hanım

“Yani aynı yaşta, aynı eğitime sahip erkekler çok daha hızlı bir şekilde daha iyi bir pozisyona geliyor. Bu arkadaş başka nerelerde değerlendirilebilir diye düşünülüyor. Ancak kadın için bakıldığı zaman, kadının bunu hak etmesi için daha çok çaba harcaması gerekiyor.” Ayşe hanım

Kadın çalışanların önüne çıkan engeller kariyerlerinin ileri dönemlerinde de devam edebiliyor.

“Örneğin erkek bir işveren 60-70 yaşında çalışmaya devam edebiliyor ve bunu kimse sorgulamıyor. Fakat kadınlar belli bir yaşta emekli oluyor hatta bu konu yüzümüze de söyleniyor, ne zaman işi bırakacaksın, ne zaman emekli oluyorsun gibi. Ama hiçbir zaman erkek işverene ya da proje müdürüne bu tarz sorular sorulmuyor. Sonuna kadar çalışıyorlar. Bizim sektörde kadın danışman da yoktur. Bu işi de genellikle erkekler yapar. Kadınlar emekli olduktan sonra sosyal sorumluluk projelerinde çalışabiliyorlar.” Züleyha hanım

İş hayatında bariyerle karşılaşan, fırsat eşitliğini yakalayamayan kadınların bir kısmı ise enerji sektöründeki kariyerini sonlandırmak zorunda kalıyor.

“Birçok kadın hala çok daha faydalı olabileceği pozisyonlar varken, bir başka erkeğin tercih edilmesi nedeniyle verimsiz şekilde iş hayatını sonlandırıyor. Hatta çok yakın bir örneğim de var, çok başarılı bir iş arkadaşım vardı son çalıştığım şirkette. Kendi işinde inanılmaz bir başarı sergileyen ve çalışmaya aşık bir kadındı-hala öyle- çok da büyük bir kurumsal firmada çalışıyordu. Hiç beklenmeyecek, bu yaklaşımların olacağının hayal edilemeyeceği bir firmada. Firmaya katkısı da çoktu. Hiyerarşik bir kurumsal yükselme politikası vardı firmanın. Ama ona rağmen, onca yılının -on beş yıllık- emeğinin sonunda sadece kadın olması sebebiyle o pozisyona, layık olduğu yere gelemedi. Ve o noktada da on beş yıllık işinden ayrılmak zorunda kaldı. Böyle birçok arkadaşım var. Ne oldu? İş hayatından mı koptu? Hayır. Hala hayalini gerçekleştirmeye devam ediyor. Ama bu bir kayıp tabi ki, insanın hayatında, kadın ya da erkek olsun bir emek kaybıdır maalesef. Ve bu gerçeği Türkiye’de yaşamaya devam ediyoruz. Bizler, bunları kabullenmeyen ya da umursamayan grup olarak başka bir yolunu buluyoruz hayatımıza devam etmenin, verimli devam etmenin. Ama layığı bu mudur? sorusu maalesef evet diye cevaplanamayacak.”



KABUL GÖRME, ÖN YARGI VE KENDİNİ İSPAT ETME

“Benim kadın meslektaşlarım hevesliler istekliler. Ama diyorum ya hevesimizi isteğimizi kırıyorlar.” Ayça hanım

Kabul görmek, çalışanlar için stresli olarak değerlendirilen duygu ve duyumların varlığında bile psikolojik esneklik sağlar. Çalışanların kendilerini daha net ifade edebilmelerine olanak tanır ve mevcut potansiyellerini ortaya çıkarmalarına imkan verir. İş hayatında kadınlık ve erkeklik kalıpları bazı durumlarda kabul görme koşulu olarak görülebilir. Bilinçli bir dışa vurum olarak ortaya çıkabilecek kabul etmeme veya kabul görmeme durumu, bilinçsiz bir şekilde de belirli kalıp yargılar dahilinde gelişebilir.

İş yerlerinde kabul görme terimi daha çok iş yerinin farklı kişiliklere, inançlara ve yaşam tarzlarına karşı kapsayıcı rolünü ifade etmekle birlikte, cinsiyet temelinde de kabul görmeden bahsedilebilir.

Yaptığımız mülakatlarda ortaya çıkan önemli bir konu da çalışan kadınların çalıştıkları iş ortamlarında kabul görmemeleri veya kabul görmediklerini düşünmeleri idi. Neredeyse tüm katılımcılar, kariyerleri boyunca birçok kez karşılarında üst yönetimden veya iş arkadaşlarından kendilerini kabul etmeyen birileri olduğunu belirttiler.

“Tabii kadın erkek herkes bir şeyler ispatlamaya çalışıyor ama size örnek vererek söyleyeyim. Diyelim ki sektörlerle ilgili bir görüş alışverişi yapılan bir ortama goriyorsunuz hiç kimsenin tanımadığı 2 kişi getirdiğinizi düşünelim. Bunlar yeni mezun veya 3-4 senelik deneyime sahip, isimleri sektörde duyulmamış 1 erkek ve 1 kadın. Bunları koyarsanız o odaya erkeğin söylediği şeyler daha kolay kabul görüyor. Bana biraz ön yargılı bakıyorsunuz diyebilirsiniz ama benim hissettiğim bu şekilde. Bir kadının söylediğine çok fazla değer verilmiyor. Siz biraz yaş aldıkça deneyim kazandıkça sektörde adınız duydukça tabi biraz bu algı kırılıyor ama özellikle ilk başlarda öyle bir algı var ve bir kurumun içinde çalışırken iş arkadaşlarınızdan da veya yönetici pozisyonuna geldiğinizde sizin altınızda çalışan erkeklerden de direnç hissedebiliyorsunuz. Bu sizin vasfınızla ilgili olmuyor. Bir kadının altında çalışmaktan rahatsız olan erkekler de olabiliyor. Sayıları çok değil ama olabiliyor yani. Dolayısıyla sizin kendinizi her zaman hazır tutmanız gerekiyor. Daha az açık vermeniz gerekiyor diyebilirim.” Ayşegül hanım

Kabul edilmeme durumundan neredeyse görüştüğümüz tüm kadınların şikayetçi olması, kalıplaşmış bir durumun olduğunu gösteriyor. Burçin Hanım sektörde kadın çalışanın kabullenilmesini kendi deneyimi ile aktarıyor. **“Ben altı aylık mühendistim çok istiyordum işe girmeyi, genel Müdür ile görüşturdüler. Genel müdür çalışacağımız birimin başındaki müdürü çağırdı, elektrik teknikeriymiş ve geldi bana şöyle bir baktı. Genel Müdüre döndü “bizim çalışacak birine ihtiyacımız var” dedi.”**

Benimseyememe veya kabul etmemenin araştırmamız özelindeki temel sebebi kadın çalışan olmak. Ancak bu durumun daha alt veya yan sebepleri de bulunuyor. Örneğin kılık kıyafet veya giyim tarzı da önemli olabiliyor. Bilge Hanım kendi giyim tarzından dolayı sorunlar yaşadığını dile getiriyor. **“Başörtümünden dolayı sorun yaşadım. Kurumsal birimde kapalı, eşarpli çok çalıştırılmak istenmiyor. Çünkü markanın yüzü olduğunuz için basın bülteni oluyor, oraya gidiyorsunuz haber çıkıyor. Genel müdürün yanında onunla birlikte toplantılara gidiyorsunuz görüntünün çok hoş olmadığını anlıyorsunuz. Birkaç defa başka şirketlere başvuru yaptım, direkt söylediler ve almadılar. Hatta bir defasında geçici süreyle bir yere girdim. Bir yere gidiyorduk müşterilerle görüşmemiz gerekiyor, ben alınmamıştım benim yerime başka arkadaşım alınmıştı. O anda dile getiremiyorsunuz ama sonradan öğrenmiştim. Öyle durumlarla karşılaştığım oldu.”**

Bir erkek çalışana kıyasla daha zor kabul gördüklerini söyleyen kadınlar için kabul görmemeye sebebiyet veren önemli bir etken ise ön yargılar. Ön yargı, TDK’da belirtildiği üzere “Bir kimse veya bir şeyle ilgili olarak belirli şart, olay ve görüntülere dayanarak önceden edinilmiş olumlu veya olumsuz yargı, peşin yargı, peşin hüküm, peşin fikirlerdir.” Çalışan kadınlara karşı işi yapamayacağına dair ön yargılar araştırmamızın önemli bir kesitini oluşturmaktadır. Ön yargılar ise belirli bir aşamadan sonra ayrımcılık boyutuna ulaşarak, kadının elde ettiği iş kademesini sadece kadın olduğundan dolayı hak etmediği düşüncesine kadar gidebilmektedir.

Çiçek Hanım en temel noktalarda bile önyargıyla karşılaştığını vurguluyor. **“Bana diyorlar ki kadından mühendis olmaz. Bir çok kişi bunu diyor. Tamam olur ama aslında erkek işi falan diyorlar.”** Bu söylemler elbette ciddi önyargıların sonucu ve bu sözlerin muhatabı olan kadın için bir kırılım oluşturabilir. Fakat: Çiçek hanım bu söylemler karşısında pes etmediğini, daha fazla ısrarcı olduğunu söylüyor. **“Kadından mühendis olmaz mı diyorsunuz göstereceğim bakalım olur mu olmaz mı diye aslında böyle bir inatlaşmayla başladı.”**

Çilem hanım ise önyargıların olduğunu ancak iletişimle aşılabileceğini söylüyor. **“Biraz mühendis ağırlıklı bir alanda çalışıyor olduğumuz için kadına bakış açısı, makro açıda evet kadın olduğunuzu hissediyorsunuz bazen ama sonra işi konuşurken (eğer işi iyi yapıyorsanız) kadın-erkek ayrımı çok fazla önemli olmuyor. Zamanla arkadaşlıklar kuruyorsunuz ve güven sağlıyorsunuz. O zaman negatiflikler oluşmuyor.”**

Ön yargı bariyeri ile karşılaşan ve kabul görmeyen çalışan kadın, farklı biçimlerde kendini koruma güdüsüyle hareket etmekte veya kendini gösterme eğiliminde bulunmaktadır. Araştırmamızda mülakat yaptığımız kadın çalışanların gösterdikleri karşı atak veya içinde bulundukları düşünsel ortamı "kendini ispat etme çabası" olarak yorumladık. Tüm bu bariyerlerle yüzleşen kadınlar birbirinden bağımsız bir şekilde ortak bir davranış geliştirmişler, ortak bir ruh haline bürünmüşlerdi. Neredeyse tamamına yakını kendini ispat etmek zorunda olduklarını belirtti. Bu durum kavram olarak her çalışan birey için belirli bir geçerliliğe sahip olabilir. Ancak gözlemlenen bunun çok daha ötesinde bir duygusal, düşünsel duruma işaret ediyordu. Sadece bir çalışan olarak değil aynı zamanda bir kadın olarak da kendini ispat etme, kendini gösterme çabası içinde bulunma zorunluluğu hakimdi. Bu sayede kendi yeteneklerine ve becerilerine yakın erkeklerle rekabet edebileceklerine inanıyorlardı. Kendilerini göstermek ve yeterli oldukları konusunda ispatlamak, ön yargıları kırıyor ve kabul edilme durumunu oluşturunuyordu.

“Kadın olduğunuz zaman, kendinizi ispatlayabilmek için daha fazla çalışmanız gerekiyor, böyle bir algı var.” Sinem hanım

“Aynı yaşta, aynı eğitime sahip erkekler çok daha hızlı bir şekilde daha iyi bir pozisyona geliyor. Bu arkadaş başka nerelerde değerlendirilebilir diye düşünülüyor. Ancak kadın için bakıldığı zaman, kadının bunu hak etmesi için daha çok çaba harcaması gerekiyor.” Zeynep hanım



EZBERLENMİŞ ANLATILAR / KALIP YARGILAR

Ezberlenmiş anlatılar olarak ifade ettiğimiz bu kavram, toplumsal cinsiyet çerçevesinde bir dizi genelleştirilmiş ve artık ezberlenmiş inançlara, düşüncelere karşılık gelmektedir. Daha çok "kalıp yargılar" olarak da ifade edilen bu durum için daha kapsamlı olduğuna inandığımız "ezberlenmiş anlatılar" kavramını da kullanmaya karar verdik. Ancak sıkça kullanılması itibarıyla "kalıp yargılar" olarak da adlandırabiliriz.

Toplumsal cinsiyet konusunda geçmişten günümüze birer anlatı olarak aktarılan kalıp yargılar, erkeklerin ve kadınların sahip olduğu veya olması beklenen nitelikler hakkında kapsamlı yargıları içeriyor. Aynı zamanda yapılması gereken şeyler, girilmesi gereken roller hakkında da kalıplaşmış düşünceleri içinde barındırıyor. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet çerçevesinde kalıp yargılar bireylerin kişisel niteliklerini geliştirmelerini kısıtlıyor. Çalışma hayatında ise erkeklerin ve kadınların mesleki becerilerini geliştirmelerini, iş yaşamları ve kariyer planları hakkında karar alma kapasitelerini sınırlayabiliyor. Kalıp yargılar bazen önemsiz olarak görülse de, kariyer seçeneklerini sınırlandıran çok zararlı sonuçları olabiliyor.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, yargıda bulunan cinsiyetin tüm bireylerine karşı genelleştirilen fikirler olarak dikkat çekmektedir. Örneğin:

Çocuklu kadınlar işlerine daha az bağlıdır.

Kadınlardan mühendis olmaz.

Kadınlar duygusal ve kırılgandır, bazı işlerin üstesinden gelemeyizler.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları çalışma hayatında bir işin erkek veya kadın tarafından yapılmasına dair verilecek kararları etkiler, bireylerin düşüncelerini şekillendirir. İşin doğasının kadına veya erkeğe uygunluğunun tartışılmasına zemin hazırlar. Bazı işlerin sadece erkeklere özgü veya diğer bazı işlerin ise sadece kadınlara özgü olduğu düşüncesini doğurur. Örneğin öğretmenlik veya sekreterliğin kadınlara özgü olarak görülmesi, mühendislik gibi işlerin ise erkeklere özgü görülmesi belirli bir genellemenin sonucudur. Mesleklerin cinsiyetle özdeşleştirilmesi olarak karşımıza çıkan bu durum, bireylerin kariyerlerine doğrudan etki eder. İşe alınma ihtimallerini, işte çalışma alanı seçimlerini, terfi durumlarını belirleyici bir rol oynar.

"Hakikaten kadınlar çok farklı bir güce sahip istediğimizde her şeyi yapabiliriz. Ama istememiz için ruh halimizin de çok iyi olması gerekiyor ama bu durumu etkileyen de çok şey var şu yaşam şartlarında." Kübra hanım

"Toplumsal cinsiyet ayrımı köklerimize kadar dayanıyor, bunu değiştirebilmek çok kolay olmayacak hatta sancılı olacak. Bu süreç boyunca birçok olumsuzluk olacak elbette. Ama burada ki en büyük noktanın ben inatlaşmak olduğunu düşünüyorum. İnattan kastettiğim şey kararlılık. Biz ne istediğimizi biliyoruz yani şöyle söyleyeyim biz ne istediğimizi biliyoruz derken eğer bu sektörde var olmak istiyorsak ne istediğimizi bilmeliyiz. Bu sektörde var olacağız öyle değil mi o zaman ne yapacağız inatlaşacağız mecburen bu bizim kararlılığımızı gösterecek. O zaman da ne yapmamız gerekecek buradaki olumsuzlukları -bizim bahsettiğimiz olumsuzluklar- karşılaşacağımız güçlükleri kendi lehimize çevirmeye çalışmak. Böylece onların da üstesinden geleceğimizi düşünüyorum ben." Kübra hanım

Diğer çalışanlardan bir farkı olmadığını düşünen ve kadın olmasının iş için olumsuzluktan ziyade olumlu tarafları olduğunu vurgulayan Duru hanım da nitelikli olduklarını ve birçok işin üstesinden gelebileceklerini vurguluyor.

"Yöneticiler destekler ve yolu açarsa bizde o yolda yürürüz. Biz kadınlar zaten istekliyiz, hevesliyiz, kendimizi geliştiriyoruz, donanımlıyız, sabırlıyız. Ben bunu her zaman söylüyorum."

"Yeni mezundum. İlk işim Ankara'da oldukça büyük bir sanayi bölgesindeydi. Hem beyaz yaka, hem mavi yaka olarak büyük oranda erkek egemen bir kültürün yaşandığı bir yerdi. Bir kadının Türkiye'de çok da konforlu hissetmeyeceği bir alandı. Benim için çok keyifliydi, ama işveren beni işe alırken çok tereddüt etti açıkçası. Ortamı kaldırabilecek miyim? diye. Benim konuyla hiç ilgilenmemem, bunu bir sorun olarak görmemem onun için iki haftada o fikri bir kenara bırakması için yeterli oldu. Sonrasında da bambaşka yerlere gittik. O firmanın ilk yurtdışına çıkıp fuarda satış yapabilen personeli oldum mesela. Benim için de muazzam bir tecrübeydi yeni mezun biri olarak. Onlar için de bir tecrübeydi ve bir yıla yakın çalışma sürem oldu. Orada benimle birlikte sadece muhasebe departmanında ya da insan kaynakları departmanında halihazırda çalışmakta olan kadınlar vardı. Yönetici grubu da, satış grubu da, üretim grubu da erkekti. Yavaş yavaş mevcutta bulunan diğer kadınların bana verilen bu şansı görerek kendi potansiyellerini ortaya koymasıyla, onların da şirket içinde daha üst daha aktif kademelere gelmesini bu bir yıl içinde bile yaşayarak gördüm. O bir yıllık atılım bile o firma için bence kayda değerdi. Bu tabii ki benim tek başıma yaptığım bir şey değil. İşverenimiz de demek ki çok da algısı kapalı olan biri değilmiş ki bunu iyi kötü değerlendirebildi."

KADININ ÇAKIŞAN ROLLERİ

"Kadınların düşünmeleri gereken çocukları, evleri, yemek, temizlik, alveriş gibi birçok şey var veya kendi ailesi ile ilgili de yapması gereken şeyler olabiliyor" Pelin hanım

Statü, kişinin sosyal yerini, sosyal rol de kişinin ne yaptığını anlatır. Örneğin; geleneksel anlayışla babalık statüsü bireye ailesini koruma rolünü ve ailesinin özellikle maddi ihtiyaçlarını karşılama rolünü yüklerken, anne olmak bireye eve katkıda bulunma rolünü ve evinin, çocuklarının bakımını üstlenme rolünü yüklemektedir.

Kadının rolleri geleneksel bağlamdan çıkıp zaman içinde değişkenlik göstermiştir. Örneğin, Türkiye’de kırsaldan kente göçün hızlı bir artış gösterdiği 1950’li yıllardan itibaren kadınların istihdama katılım biçimleri de farklılaşmıştır. Kırsal bölgelerde tarımda çalışan kadın, sanayileşmeye başlayan kent bölgesinde ya ev işlerini yapmış ya da işçi olarak çalışmaya başlamıştır.

Kentteki çalışma biçimleri toplumsal yapıda da bir dönüşümü başlatmıştır. Bu dönüşümle birlikte kadına yeni ve farklı roller de yüklenmiştir. Devam eden değişim içerisinde kadınlar mavi yaka çalışandan beyaz yaka çalışana geçiş yapmaya başlamıştır, zira ekonomik kaygılar ve kentlere göç ile başlayan değişen yaşamsal şartlara bağlı kadınların iş hayatında aktif, gelir kazanıcı rolü ağırlık kazanmıştır.

Son yıllarda kadınların iş hayatında yer almasının etkisiyle ebeveynlik gibi sorumluluklar da geleneksel kalıplardan sıyrılmış ve beraberinde erkekler için de çoklu roller ortaya çıkmıştır. Ağırlıklı olarak kamusal alanda yer alan erkekler günümüzde ev işleri, çocuk bakımı gibi konularda aktif ev içi sorumlulukları üstlenmektedir. Yaşamın paylaşımı, eşit şartlarda görev ve sorumlulukların dağılımı erkeğe de göreceli evcimen rolü vermiştir. Ancak diğer yandan kadının iş hayatındaki rolünün de kapsamı genişlemiştir.

Günümüz çalışan kadınından yıllar içerisindeki değişimi ile birlikte yüklenen rolleri en iyi şekilde yerine getirmesi beklenmektedir. Süper kadın ideali olarak da ifade edilebilecek bu durumda, kadının hem geleneksel rollerini hem de güncel çalışma hayatı rollerini en iyi şekilde yerine getirmesi beklenmektedir. Birbiriyle kimi zaman çakışan bu çoklu roller (anne olmak, eş olmak, ev hanımı olmak, çalışan birey olmak vb.) çerçevesinde süper kadın ideali; toplumun kadınlardan tüm toplumsal rollerini mükemmelleştirerek yapmasını beklemesi ile ilgilidir.

Kadınlara yüklenen çoklu roller iş yaşamının da etkisiyle çoklu çakışan rollere dönüşür. Özellikle annelik rolü kadının zamanının önemli bir bölümünü bu alanda harcamasını gerektirir.

"Bir çocuğa bakmak aşırı vakit alıyor. Yani ekstra çaba sarf etmeniz gerekiyor." Eylül hanım

Çakışan roller kadınların çalışma hayatında daha az görünmesine sebep oluyor. Leyla hanım, ***"Kadınların işe olan konsantrasyonları yaşam koşulları sebebiyle erkeklere göre daha düşük olmak zorunda kalıyor"*** şeklinde ifade ediyor bu durumu. Doğa hanım ise kadının rollerini kariyer gelişimi ile ilişkilendiriyor. ***"Benim gördüğüm kadarıyla bu kadar çok yükü olan kadınlar yeni rol almaktan çok korkuyorlar. Çünkü yeni sorumluluk demek oluyor. Seyahat etmesi demek seyahat ettiği zaman çocuğuna vakit ayıramaması demek oluyor. Toplum baskısını, mahalle baskısını geçtim kendi kendine oluşturduğu bir vicdan yükü olabiliyor. O yüzden genelde kariyeri belli bir ortalamanın üstüne gelen kadınlar daha fazla artık ilerlemek istemiyor"***

Benzer şekilde Petek Hanım da bu durumu mesleki yükselme ile ilişkilendiriyor.

"Erkekler işlerine daha fazla vakit ayırırken evle ilgili işlerde çoğunluğunu kadınlar idare etmek ve götürmek zorunda kalıyor. Bu da terfi dönemlerinde terfi gerçekleştirecek kişiler nazarında bir kadının her zaman çocuğum hastalandı, çocuğumun okulundan çağırıyorlar, annem hastalandı doktora götürmem gerekiyor vb. cümlelerle ilişkilendirilmesine sebep oluyor. Doğum evlilik izinleri gibi konuların da terfide etkili olduğunu düşünüyorum ama ben ev hayatını hiçbir şekilde iş hayatına yansıtmayan bir sürü kadın da tanıyorum."

Kadının birçok rol üstlenmesi ve bu rolleri yerine getirirken en iyi olma çabası, çalışma hayatında daha fazla yıpranmasına sebep oluyor. Bu rollerin birbiri ile çakışmasını önlemek için ekstra çaba sarf ediyor. Bir erkeğin de benzer durumlar yaşadığını ifade eden Leyla hanım yine de arada keskin farklılıkların mevcut olduğunu vurguluyor.

"Annem uzak bir şehirde yaşıyor. Şirket bana bilet aldığı anda ben de anneme bilet alıyordum ki gelsin kızım ile ilgilen sin. Bir erkek olsaydım, tüm bunlar daha rahat olurdu. Evde çocukla ilgilen ecek bir eşim olurdu. Yanlış anlamayın, şimdi de eşim var ve yardım ediyor, fakat kadın olarak daha çok şey düşünmeniz gerekiyor. Evde çocuğuma ve eve karşı sorumluluklarım var. Bunları düşünmem ve planlamam gerekiyor."

ÇALIŞMA ALANI / İŞ BÖLÜMÜ

Joan Acker'ın (1990) cinsiyetlendirilmiş kurumlar teorisi, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini anlamak için birçok araştırmacı tarafından kullanılmaktadır. Acker, iş organizasyonlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiğini ve sürekliliğini koruduğunu savunur, bunun önemli bir nedeni olarak da iş organizasyonlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yerleşik olduğunu vurgular. İş tanımları bile kendi başına erkek çalışanlar için örtük birer tercih sebebidir. Çoğu işveren için “ideal işçi” bir erkektir.

Acker (1990), organizasyonlarda toplumsal cinsiyeti yeniden üreten beş süreç (iş bölümü, kültürel semboller, işyeri etkileşimleri, bireysel kimlikler ve örgütsel mantık) tanımlamıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümü sürecin ilk basamağını oluşturmaktadır. İş organizasyonlarında erkeklerin daha çok vasıflı işlerde yer aldığı kadınların ise vasıfsız işlerde görevlendirildiği görülür. Zaman içerisinde cinsiyet ayrımının kalıpları ve boyutunda büyük değişimler olmasına rağmen, erkekler neredeyse her zaman örgütsel gücün en yüksek pozisyonlarında yer alırlar. Yöneticilerin kararları da genellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirir.

Irmak Hanım enerji sektöründe kadın mühendislerin görevlendirildiği iş pozisyonlarını ve çalışma alanlarını değerlendirirken, önemli bir ayrıma dikkat çekiyor. Kadınların belirli alanlara yönlendirildiği vurguluyor. **“Genel olarak kadın mühendislerin konumlandırıldığı departmanlara bakarsak hep pazarlama, satış, satış sonrası alanları görürsünüz. Kadın mühendisin projede, AR-GE'de, tasarımda, kilit yerlerde olduğu çok nadirdir. Aynı şekilde firmalarda kadın mühendislerin liderliğindeki ekipleri çok nadir görürsünüz.”** Nehir Hanım da benzer durumun varlığına değiniyor ve bunun bir iş hakkında bilgi edinememe ile sonuçlandığını aktarıyor. **”Teknik işler biraz saha biraz ürün bilgisi gerektiriyor. Örneğin stajda “ben seni sahaya koyamam” deyince yönetici, kadın bu bilgileri edinemiyor, edinemedikçe bir noktada kendini satışta, iş geliştirmede, pazarlama tarafında ilerletebiliyor, daha çok ofis işi yapıyor.”** Acker'ın ifade ettiği erkek çalışanların organizasyonlarda en yüksek pozisyonlarda yer almasının farklı bir tezahürü olarak dikkat çeken bu durumun farklı bir versiyonu da enerji sektöründe sahada çalışma durumudur. Saha çalışmak kadın çalışanlar için önemli bir sınav olarak dikkat çekmektedir. Melisa Hanım genelde sahaya kadın çalışanların tek gitmesinin onaylanmadığını söylüyor. **“Genelde kadınların sahaya tek gitmesini onaylamıyorlar ama ben hep tek gittim, sıkıntı yaşamadım. Sizin sahaya gitmeniz için ayrı efor sarf etmeniz gerekiyor. Karşı taraf cinsiyetinizden dolayı eğer erkek birisi de gidebilirse önceliği ona veriyor.”** Banu hanım ise bir tercih edilme/edilmeme durumundan bahsediyor. **“Saha işlerinde, özellikle elektrik dağıtımında terfi olacaksa yada yeni mezun alınacaksa hep erkek isterler.”**

Sahada erkek çalışan tercihinin artık kanıksanmış bir durum olduğundan bahseden Senan hanım kendisinin de bu durumu fark etmeden benimsediğini ifade ediyor. *“Genelde hep saha için seçim yaparken erkek tercih ediliyor. Belki bunu ben de yapmışımdır. Aslında insan kaynakları havuzu oluşturur bize öneride bulunur, biz şunları bulduk, siz hangisini istersiniz gibi. Bunu siz sorunca ben de fark ettim.”*

Tercih

Saha veya ofisteki işler için çalışan seçiminin arkasında birçok farklı sebep vardır. Çalışanın bilgisi, becerisi veya deneyimi önemli bir kriterdir. Ancak buna ek olarak yöneticinin veya çalışanların kadın çalışanları koruma iç güdüsüyle onları sahada görevlendirmemesi de dikkat çekmektedir. Çisem hanım, erkeklerin sahada kadınların rahat edemeyeceği düşüncesinde olduğunu vurguluyor. *“Erkeklerin sahada işleri kadınların yapmasını istememesi durumu var. Kadının bu işi yapmasının zor olduğunu düşünüyorlar. Kadınların rahat etmemesinin nedeni de erkeklerin bu düşüncesi zaten. Yani orada rahat edemeyeceklerini düşünmeleri.”* Bilgesu hanım ise koşullara göre kadınların tercih edilmeyebildiğini söylüyor. *“Saha işi olacak ise ve zorlu koşullarda dışarda çalışılacak ise kadınlar o zaman tercih edilmeyebiliyor.”* Koruma iç güdüsüyle hareket ederek kadın çalışanı daha fazla saha dışında değerlendirme durumu oldukça fazla dile getirilen bir durum olarak karşımıza çıkıyor.

“Bir rüzgar türbini inşaatı yapan firmada staja başlayacaktım. Ben üniversite 3. sınıftaydım ve saha göreceğim diye çok heyecanlıyım. Sahada çalışmayı da çok seviyorum. Orda bana şunu demişlerdi: “Ben seni o sahaya koyamam bir kız olarak.” Böyle bir geri dönüş almıştım.” Berfu hanım

“Müdürünüz var görev dağılımı yapılacak; sen erkeksen sormuyor saha istiyor musun istemiyor musun diye, ama kadınsan soruyor sahaya gitmekten bir çekincen var mı diye. Bu aslında her zaman cinsiyetçilik kapsamında yapılmıyor bunu da belirtmek lazım. Çünkü dediğim gibi korumacı da yaklaşabiliyorlar veya o sahanın şartlarını da önden söyleyip bunu isteyip istemediğinin onayını almak da istiyorlar. Ama genel olarak kadınlar hep böyle ofiste kalsın erkekler sahaya gider zaten düşüncesi vardır. Biraz tersten düşünelim bir kadın mühendisin ben sahada çalışmak istemiyorum demesi normalken bir erkek mühendisin ben sahada çalışmak istemiyorum demesi ayıplanabiliyor.”

Diğer taraftan saha çalışma alanı kadın çalışan tarafından da tercih edilmeyebiliyor.

“Bir ilan açtığınız zaman başvuranların %10’u kadınsa %90’ı erkek oluyor. Kadınlar da tercih etmiyor tabii.” Nükhet hanım

CİNSİYETÇİ DİL VE SÖYLEM

Kullanılan dil ve toplumsal cinsiyet eşitliği/eşitsizliği arasında yakın bir ilişki mevcuttur. Örneğin, bazı kelime/kelime gruplarının belirli bir cinsiyete ait olduğu veya o cinsiyetle özdeşleştiği düşüncesinden hareketle kelimenin önüne veya sonuna eklemeler yapılmaktadır.

- Erkek aklı
- İş adamı
- Adam gibi
- Erkek sözü
- Sözünün eri
- Kız başına
- Kız gibi
- Adam olmak vb.

Kimi durumlarda ise özellikle çalışma hayatında, bazı kelimelerin önüne cinsiyet eklenmektedir.

- Kadın yönetici
- Kadın patron
- Kadın mühendis vb.

Bu gibi vurgular, o iş pozisyonunun aslında karşı cins için (yukarıdaki örneklerde erkekler için) olduğunu belirtmekte ve kelime önünde vurgulanan cinsiyeti ötekileştirmektedir.

Bazen ise özellikle konuşma ve tartışmalarda karşı tarafı küçümseyici cinsiyetçi ifadeler kullanılmakta, hatta cinsiyeti vurgulayan espriler yapılmaktadır.

- Elinin hamuru
- Kız aklı vb.

Kullanılan kelimeler, kelimelerin önüne veya sonuna eklemeler yapma, kısaca kullanılan dil; tartışma, espri yapma, münakaşa, küçümseme gibi durumlarda kullanılabilmeyle birlikte, çalışma ortamının geneline yayılan ve sürekli tekrarlanan bir hal de alabilir. Özellikle son zamanlarda, cinsiyetçi ifadelerin engellenmesine yönelik çalışmalar ve uygulamalar olmasına, şirketlerin kendi bünyelerinde bunları engellemek için politikalar geliştirmesine rağmen yine de kendine kullanım alanı bulmaya devam etmektedir.

Kullanılan dil ve bireylerin hitap şekilleri, aniden gelişen, bir günde oluşan bir duruma referans etmez, genellikle belirli bir süreç sonunda ortaya çıkar. Bu süreç kimi zaman yüzyıllara yayılan bir kültürel birikimin sonucudur. Çalışma hayatında kullanılan dil de günlük hayatta kullanılan dilin bir yansımasını sunmakla birlikte kendi dinamiklerini de içinde barındırır. Bugün karşı tarafı küçümseyici veya ayrıştırıcı olarak görülen söylemler (pasajda verilen örnekler gibi), belirli bir zaman diliminde bireyler tarafından farklı algılanmış veya arkasındaki gerçekliklerden bağımsız değerlendirilmiştir. Ancak tüm bu söylemler veya kullanılan kelimeler, eşitler arasında var olan bir diyalogdan ziyade, bir tarafın daha üstün olduğu bir diyaloga işaret etmektedir. Bundan dolayı, dilde var olan tüm bu ayrıştırıcı, cinsiyetçi söylemlerden her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da uzak durmak, eşitlikçi bir zemin inşa etmek için önem arz etmektedir.

Enerji sektörü uzun yıllar boyunca erkek çalışan dominasyonunun olduğu ve günümüzde de eskiye kıyasla daha az olsa bile bu dominasyonun devam ettiği bir sektördür. Bunun da etkisiyle bazı alanlarda cinsiyeti vurgulayan bir dilin kendine kullanım alanı bulduğu gözlemlenmektedir. Ancak özellikle cinsiyetçi kelimelerin veya ifadelerin varlığı, hem kadın çalışanlar hem de şirketlerin politikaları dahilinde değişim göstermektedir.

"Bizim raporlarımızda şey vardır adam saat bilgisi. Bir iş yapılacak o iş kaç saat sürdü ve kaç kişi yaptı bu işi. Diyelim 2 saat sürdü ve 2 kişi yaptı bu işi kaç etti 4 adam saat. Bu onu değerlendirmek için matematiksel bir sayıdır ve bu sözcük kapsamında onu kişi saat olarak değiştirdiler ve bu durum benim çok hoşuma gitti. Teknisyen ve tekniker arkadaşlara kısa bir mail attım. Bu raporlardaki bu kısımda yer alan sözcüğü de eke iliştirerek, raporlardaki şu kısma adam saat yerine kişi saat yazılacak dedim. Bu benimsendi artık. Yani bu yaklaşım çok güzel ve böyle şeyler yapılıyor bizim şirkette de." Sinem hanım

Kader Hanım da görüşmemiz sırasında iş hayatında uzun yıllar boyunca cinsiyetçi kelimelere ve ifadelere maruz kaldığını, en çok mesleği veya iş pozisyonunun cinsiyetle özdeşleştirilmesi karşısında sorun yaşadığını *"Müdür olunca bana bakıp Müdür Bey diyorlardı"* sözleriyle ifade etti.

Kıvılcım Hanım ise kadın mühendis söyleminin artık kalıp bir söylem olarak görüldüğünü söyledi. **"Kadın mühendis diye bir kavram var ama kadın doktor ya da kadın öğretmen diye bir kavram yok çünkü o alanda çok fazla kadın çalışan var."**

POLİTİKA VE KURUMSALLIK

Türkiye’de enerji sektöründe farklı büyüklüklere sahip (çalışan sayısı, toplam sermaye, üretim gücü vb. açıdan) birçok firma faaliyet göstermektedir. Bu firmaların bir kısmı yeni kurulan, belirli bir iş sistematığını henüz oluşturmaya çalışan firmalar olmakla birlikte, bir kısmı ise Fortune 500 gibi en yüksek cirolara sahip firmaların sıralandığı listelerde kendisine yer bulmaktadır. Araştırmamız firmaların büyüklükleri ile ilgili değildir, ancak yapmış olduğumuz görüşmeler sonucunda firmanın büyüklüğünün, kurumsal yapısının araştırmamızın özünü oluşturan toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkisi olabileceğini gördük. Katılımcılar ile gerçekleştirdiğimiz mülakatları analiz ettiğimizde özellikle firmaların kurumsal yapılarının ve şirket içerisinde uyguladıkları politikaların (eşitlikçi politikalar) çalışanların cinsiyet eşitliği algılarında pozitif etkiler bıraktığını keşfettik.

Daha uzun yıllar sektörde faaliyet gösteren ve şirket organlarının belirli olgunluğa ulaştığı, özellikle şirket kurallarının yerleştiği organizasyonların kamuoyuna daha iyi görünebilmek, yetenekli bireyleri çekebilmek, ulusal ve uluslararası arenada daha iyi bir imaja sahip olabilmek vb. sebeplerden dolayı şirket içi eşitliği mümkün olduğunca sağlama çabası içerisinde oldukları görülmektedir. Bu çabanın daha resmi bir konuma getirilmesi ve bir politika olarak sunulması çalışanların eşitlik algılarını güçlendirmektedir. Eylül hanım daha iş mülakatında bu durumu hissettiğini vurguluyor. **“Şu an çalıştığım şirkette eşitliği zedeleyen soruların sorulması yasak. Hatta ilk işe başladığımda şöyle bir şey yaptılar: Global anlamda hazırlanmış videolar izlettiler ve sunumlar yaptılar. Örneğin iş mülakatında hamile bir kadın var, karşısındaki mülakat yapan kişinin kadının hamileliği ile ilgili soru sormayacağı gibi şeyler vardı. Buna benzer örnek olaylar hazırlanmıştı ve bize sundular bunları.”** Daha küçük ölçekli ve henüz kurumsal bir yapıda olmayan bir firmada çalışan Alev Hanım ise tersi bir durumdan bahsediyor ve iş sahibinin düşüncesi ile her şeyin şekillendiğini belirtiyor. **“Küçük firmalarda özellikle patron şirketlerinde genelde kadınların yaptığı işler az nitelikli işler oluyor, dolayısıyla maaşları daha düşük oluyor.”**

Tansu Hanım da çalıştığı kurumun kurumsal yapısının önemini vurguluyor: **“Kurumsal bir firmada çalışıyorum. Patronun vizyonuna ve firmanın genel yapısına bakacak olursanız kadın çalışanın çok daha fazla olduğunu görebilirsiniz.”**

Şirketin kurumsal bir yapıda olması, belirli bir politikasının bulunması ve özellikle eşitlik konusunda yazılı politikalarının mevcudiyeti toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında önemli bir detay olarak görünüyor.

Şirketlerin belirledikleri ve geliştirdikleri politikalar, cinsiyet eşitsizliğini azaltma hususunda belirleyici bir rol üstlenebilir. Diğer taraftan eşitlikçi politikaların organizasyonlara ne kazandıracağı da önemli bir sorudur. Bu soruya birçok farklı araştırmacı cevap bulmaya çalışmış özellikle ekonomik anlamda incelemelerde bulunmuştur. 2018 yılında ILO tarafından yapılan ve neden şirketlerin kadınlara ihtiyacı olduğunu vurgulayan raporun bazı sonuçları bize bu konuda ipucu verebilir.

ILO tarafından, 2018’de düzenlenen ankete göre, ankete katılan şirketlerin üçte ikisi, kadına yönelik politikaların olumlu etkisini bildirmiş ve daha fazla ekonomik kazanç ve kurumsal başarı yönünde geri dönüş aldıklarını bildirmiştir. İşletmeler kapsayıcı bir iş kültürüne ve kapsayıcı politikalara sahip olduğunda, artan karlılık ve verimliliğin %63 olduğu belirtilmiştir. Şirket için yeteneği çekme ve elde tutma konusunda da %60 artış sağlanmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ

ENERJİ
SEKTÖRÜNDE
TOPLUMSAL
CİNSİYET
EŞİTLİĞİ
RAPORUNA AİT
SONUÇLARIN
PAYLAŞILMASI

Bu raporda, Türkiye’de enerji sektöründe, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından, statüye, mobbinge, cam tavan sendromundan, kadının çakışan rollerine kadar toplumsal cinsiyet eşitliğine dair birçok konuya yer verilip, genel hatlarıyla enerji sektörü temelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir fotoğrafı çekilmeye çalışıldı.

Toplumsal cinsiyet eşitliği birçok farklı boyutu içinde barındıran ve ölçülmesi veya değerlendirilmesi oldukça zor bir konu olarak dikkat çekmektedir. Raporda bu zorluğun üstesinden gelmek ve daha kapsamlı sonuçlara ulaşabilmek amacıyla iki farklı araştırma yürütüp bu araştırmaların bulgularını birleştirdik. Araştırmamızın ilk kısmında anket yöntemi ile enerji sektöründe çalışan beyaz yakalı kadınlardan elde ettiğimiz veriler bize üç farklı temel konu sundu.

Bunlardan birincisi kadın çalışanların iş yerlerinde bazı konularda (cinsiyetçi ifadeler, ayrımcılık, ön yargı, mobbing) cinsiyetlerinden dolayı sorunlar yaşadıklarıydı. Araştırmamıza katılan kadınların cevapları ile bu sorunları tablolastırdık ve bunu da ilgili bölümde sizlerle paylaştık. İkinci temel konu ankette yer alan sorulardan özellikle fırsat eşitliği, mesleki yükselme, ücret eşitliği konularında daha iyimser bir durumun var olduğuydu. Ankete katılan kadınların önemli bir kısmı için bunlar bir sorun teşkil etmiyordu. Son temel konu ise farkındalık ile ilgiliydi. Ankete verilen cevaplarda kararsızlar önemli bir yer kaplıyordu. Hem toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kimi konularda kadın çalışanlar için olumsuz bir duruma işaret edecek verilere ulaşmamız hem de bunun tersine kimi konularda olumlu duruma işaret eden verilerin var olması kararsız kalan kadınların da önemli bir oran kaplamasıyla bizi daha detaylı bir araştırmaya yöneltti. Bu sebeple, ikinci araştırma kısmımızı tasarladık ve Türkiye’nin her bölgesinden enerji sektöründe yer alan kadın çalışanlarla görüşmeler gerçekleştirdik.

İkinci araştırma kısmımızı da bitirdikten ve ilgili verileri anlamlı bulgular haline dönüştürdükten sonra daha net ve doğru olduğunu düşündüğümüz bilgilere ulaştık. Bu çerçevede, enerji sektöründe çalışan kadınların söylemlerinin aşağıdaki temalar etrafında birleştiğini bulduk.

- Yetersiz Temsil
- Kariyer Gelişimi
- Kabul Görme, Ön Yargı ve Kendini İspat Etme
- Ezberlenmiş Anlatılar/Kalıp Yargılar
- Kadının Çakışan Roller
- Çalışma Alan/İş Bölümü
- Cinsiyetçi Dil ve Söylem
- Politika ve Kurumsallık

Bu sekiz tema araştırmamızın kilit noktasını oluşturdu. Enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bize bir çerçeve sundu ve buradan hareketle bulgularımızı sunabildik.

İki farklı araştırmayı birleştirdiğimizde karşımıza maalesef çalışma ortamı bağlamında eşitlikçi bir yapı çıkmadı. Bunun aksine özellikle kadın çalışanların algılarının eşit olmayan bir yapıya işaret ettiğini gördük. Yukarıda da belirttiğimiz temalar üzerinden bunu değerlendirecek olursak, enerji sektöründeki kadın çalışanlar üst kademelerde ve yönetim kurullarında yeteri kadar temsil edilmediklerini düşünüyorlar. Bunun birçok farklı sebebi olabilmekle birlikte cinsiyetin de etkisini vurguluyorlar. Bununla bağlantılı olarak kariyer gelişimlerinde de eşit fırsatlara sahip olmadıklarını düşünüyorlar. Özellikle kabul edilmeme durumu ile karşılaştıklarını, çalışma ortamlarında önyargılara maruz kaldıklarını ve bunlardan dolayı sürekli kendilerini ispat etme çabası içinde olduklarını vurguluyorlar. Toplumsal kimi yargıların iş hayatına da yansıdığını düşünen kadın çalışanlar için hem evdeki hem de işteki rollerini yerine getirmek bazı durumlarda sorumlulukların iç içe geçmesine sebep oluyor. Çalışma alanlarında cinsiyetçi söylemlerle karşılaşmak da yine önemli bir sorun olarak dikkat çekiyor. Şirketin kurumsal yapısı ve uyguladığı politikalar ise toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı güçlü bir faktör olarak görünüyor.

Araştırmamızda farklı yaş ve tecrübelerden kadın çalışanlar yer aldı. Bunun pozitif etkisini zamansal bir karşılaştırma yapmak için kullandık. Katılımcıların söylemlerinden hareketle daha genç neslin enerji sektöründe işe başlamasının bazı olumsuz tarafları (toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili) ortadan kaldırdığı veya hafiflettiği vurgulandı. Ek olarak şirketlerin politikalarında da her geçen gün daha fazla bu konulara yer verilmesi olumlu bir izlenim bırakıyor.

Sonuç olarak, her ne kadar geçmişe kıyasla enerji sektöründe çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olumlu adımlar atılmış olsa da, kadın çalışanların birçok sorunla hala karşı karşıya kaldıkları da görülmektedir. Bu sorunların çözülmesi hem kadın çalışanların hak ettikleri fırsatlara erişimlerini kolaylaştıracak hem de şirketler için önemli birer kazanım olacaktır.

Bu raporda araştırılması ve değerlendirilmesi zor bir konu olan toplumsal cinsiyet eşitliğini enerji sektörü temelinde inceledik. Amacımız Türkiye'nin her bölgesinden enerji sektöründe çalışan kadınlara ulaşarak, çalışma ortamlarının eşitlikçi bir yapıya sahip olup olmadığını incelemek, çalışan kadınların bu konudaki algılarını değerlendirmek, var olan sorunları detaylıca ortaya çıkarmak ve çözüm önerileri üretmektir. Bu amaç doğrultusunda kendi düşüncelerimizi geri plana atarak, tamamen araştırma yaptığımız kadın çalışanların düşüncelerini aktarmaya gayret gösterdik.

Raporumuzun çalışma ortamında eşitliğe aykırı uygulamaların kaldırılmasına, olumsuz kalıp yargıların yıkılmasına, bireylerin fırsatlara eşit ulaşmasına, farkındalıkların yükselmesine katkı sağlamasını umut ediyoruz.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖNERİLER

ENERJİ
SEKTÖRÜNDE
TOPLUMSAL
CİNSİYET
EŞİTLİĞİNİN
SAĞLANMASINA
YÖNELİK
ÖNERİLER

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında enerji sektörü özelinde hazırlamış olduğumuz rapor için yaptığımız araştırmalarda çok önemli olduğunu düşündüğümüz bulgulara ulaştık. İlk olarak, mevcut bulunan verileri bu raporun birinci ve ikinci bölümünde paylaştık. Hem enerji sektörü hem de tüm sektörler kapsamında, kadının çalışma hayatındaki yerini sayısal verilere dayanarak grafikler eşliğinde sunduk. Sonrasında ise kendi yaptığımız araştırmalarda enerji sektöründe çalışan kadınların neler düşündüklerini, deneyimlerini, algılarını bir çerçeve eşliğinde aktardık. Bu bölümde ise elde ettiğimiz bulgular ışığında, enerji sektöründe çalışan bireyler çerçevesinde tespit ettiğimiz sorunlara yönelik çözüm önerilerimizi paylaşacağız.

Çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında eğitim verilmesi: İş dünyası eşitlikçi bir çalışma ortamının sağlanması için eskiye göre çok daha fazla istekli ve çaba gösteriyor. Enerji sektöründe yer alan şirketler de bu konuda eskiye oranla daha iyi durumdadır. Ancak tüm gelişmelere ve atılan adımlara rağmen, eşitliğin sağlanması tabana yayılan bir düşünce olmadan kesin bir başarıya ulaşamaz. Bu kapsamda, şirketlerin kendi bünyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi vermeleri oldukça etkili olacaktır. Kendi başına bir eğitim programı yapılmassa dahi, var olan eğitim veya gelişim programlarına toplumsal cinsiyet eşitliği de eklenebilir. Yaptığımız araştırmada bazı kurumsal şirketlerin farklı yöntemlerle çalışanlarına toplumsal cinsiyet eşitliğine dair eğitim verdiklerini ya da çalışanlarının bu konudaki farkındalıklarını artırmaya çalıştıklarını gördük. Örneğin yurtdışı menşeli bir enerji şirketinin işe alım aşamasından itibaren cinsiyet eşitliği eğitimini yeni çalışanına zorunlu kılması önemli bir adım olarak dikkat çekmektedir. Şirket çalışanları ile görüşmemizde bu durumdan oldukça memnun oldukları ve kendilerini daha güvende hissettiklerini belirtmişlerdir.

Motive ve teşvik etmek için dayanışma ağlarının geliştirilmesi ve mentör programlarının yaygınlaştırılması: Özellikle teknik konularda çalışan kadınlarda cinsiyetçi söylemlere ve toplumsal rollere dayalı olarak, erkek egemen sektör olan enerji sektörüne girmekte çekinceler olmaktadır. Sektöre yeni gelen kadınlar bu alanda daha cesur tavır sergileseler dahi, sektörün kıdemli kadınlarının tecrübeleri ile motivasyon artırıcı destekleri önem arz etmektedir.

Enerji sektöründe kadınlara motivasyon sağlamak ve onları cesaretlendirmek hikâyenin en başı sayılabilir. Birçok kadının kariyerlerinin ilk gününden itibaren cinsiyetine dayalı yaşadığı endişeler, işindeki başarısı ve performansı üzerinde negatif etki yaratmakta ve kendini ifade etmesinde çekinceler doğurmaktadır. Endişelere bağlı moral ve motivasyon düşüklüğü kadının gerçek işgücü ve kapasitesini ortaya koymasına engel olur. Bu bağlamda sektör kadınlarının birbirlerinden haberdar olması, iletişimde bulunması, yaşadıkları olumsuz durumları paylaşmaları, farklı bakış açıları ile fikir alışverişinde bulunmaları ve birbirlerini desteklemeleri önemlidir. Kıymetli bir tecrübe olan; potansiyel motivasyon bozabilen durumların nasıl üstesinden gelindiği konusu, sektör kadınları ile paylaşılmalıdır.

Bilindiği üzere her çıkılan yol, öncesinde istek, inanç, azim ve cesaret ister. Artan mentor programlarının etkisi yıllar itibari ile de olumlu sonuçlar göstermeye başlamıştır. Son dönemdeki genç kadınların, geçmiş yıllara oranla daha cesaretli olmaları sevindiricidir. Şantiye, saha çalışmalarına ilgilinin arttığını ve kadınların sadece masa başı mühendislik işleri ile değil, işin mutfağına da inmek istediği bir dönemdeyiz. Kadınların yalnız olmadıklarını bilmeleri, olası sorunlara karşı farkındalıklarının yüksek olması, cesaret ve motivasyonlarını artırmaktadır. Artık hangi sorun karşısında nasıl hareket edeceklerini bilmekte ve duygusal zekalarını doğru yönlendirerek profesyonel söylemlerle sorunları çözme becerilerini geliştirmektedirler. Bu çerçevede enerji sektöründe çalışan kadınların iletişimini artırmak önemli bir sorun çözme yolu olacaktır. Bu iletişim, sektörde çalışan kadınlar arasında olabileceği gibi şirket içi iletişim kanalları ile de sağlanabilir. Örneğin, şirket içinde departmanlarda çalışan kadınların iletişimini kolaylaştıracak adımlar atılabilir veya çeşitli organizasyonlar düzenlenebilir.

İyi bir iletişim ağının olmasının yanında tecrübe sahibi sektör çalışanı kadınların mentörlüğü, genç kadınların daha yüksek motivasyonla sektöre girmelerini sağlayacaktır. Yüksek motivasyon, daha fazla başarı getirecektir. Bu da sektörün kalite ile büyümesini sağlarken kadınların, onları ayırtırmayan, kapsayıcı yaklaşımlarla yüksek katma değer yaratmalarına olanak verecektir. Nitekim TWRE oluşumu, bu konudaki mentörlük programı kapsamında çalışma hayatında daha az deneyimli kadınlarla rol model uzman/usta kadınları bir araya getirerek, birbirlerinden beslenmelerini, kariyer basamakları için etkin adımlar atmalarını sağlamaktadır. Daha fazla mentörlük programının oluşturulması, şirketlerin kendi bünyelerinde de bunu yaygınlaştırması kadınların kariyer gelişimleri açısından oldukça önemli bir yere sahip olabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili şirket içi politikaların geliştirilmesi veya mevcut politikalara eklenmesi: Çalışma ortamında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli olan en önemli araçlardan birisi şirket içi belirlenen politikalardır. Politika organizasyonundaki tüm yönetim seviyelerinde planlanan hedeflere ulaşmayı kolaylaştıracak, mümkün kılacak yolu ifade etmektedir. Bu bir yönerge veya ifadeler topluluğu olarak da tanımlanabilir. Dolayısıyla, işletmelerin cinsiyet eşitliği hedefi var ise bu hedefe ulaşmak için şirket içi politika üretmeleri önem arz etmektedir. Örneğin yaptığımız araştırma, şirketin kurumsal yapısının ve uyguladığı politikaların çalışanların cinsiyet eşitliği algılarında önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Kurumsal bir yapıda olan, çalışan sayısı ve üretim kapasitesi bakımından Türkiye ortalamasının üstünde bulunan şirketlerin, cinsiyet eşitliği politikalarını da benimseme odaklı oldukları söylenebilir. Bu yapıdaki çoğu şirkette “pozitif ayrımcılığa” kadar varan çeşitli cinsiyet eşitliği politikaları mevcuttur. Örneğin; Türkiye piyasasında büyük bir enerji işletmesi konumunda bulunan bir işletme, daha fazla kadın çalışan istihdam edilebilmesi için belirli bir kadın çalışan kotası bulundurmaktadır. Belirlediği bu orana ulaşmak için işe alım kriterlerini buna göre düzenlemektedir. Bu sayede şirket içerisinde bir denge oluşturabilmekte ve özellikle kadın çalışan potansiyelinden daha fazla yararlanabilmektedir.

Cinsiyetçi ifadelerin ortadan kaldırılması: Cinsiyet eşitliğini zedeleyen önemli konulardan birisi de cinsiyetçi ifadelerdir. Bu ifadeler özellikle belirli bir grubun daha baskın olduğu ortamlarda kendilerine daha fazla yer bulmaktadır. Son yıllarda birçok kesim tarafından önlenmeye çalışılan bu ifadeler ne yazık ki çalışma ortamlarında hala etkisini sürdürmektedir. “Kadından mühendis olmaz” veya “Bu işi kadın yapamaz” gibi kalıp yargılarla birleşebilen cinsiyetçi ifadeler, kadınların iş ortamlarından uzaklaşmasına veya kendilerini daha geri planda tutmalarına sebebiyet vermektedir. Şirket içinde bu ifadelerin kullanımı ile ilgili politika veya ilkelerin geliştirilmesi, cinsiyet eşitlikçi bir çalışma ortamının oluşturulmasına önemli katkı sağlayacaktır.

Cinsiyetçi ifadeler tamamen karşı taraftaki insanı cinsiyetiyle yargılamak, değerlendirmek veya aşağılamak üzerine kurulu değildir. Çoğu zaman kalıplaşmış yargıların bir tezahürü olarak ortaya çıkar veya artık herkes tarafından kabul görmüş ifadeler olarak kullanılırlar. Birçok çalışanın bilinçsiz bir şekilde kullandığı cinsiyetçi ifadeler basit yöntemlerle azaltılabilir veya yok edilebilir. Örneğin; cinsiyetçi ifadelerin kullanımı ile ilgili bilgilendirici bir-iki sayfalık toplumsal cinsiyet eşitliği broşürleri faydalı olacaktır. Daha etkin bir farkındalık kazanımının sağlanması için ise şirket içinde kullanılan dil ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapıp bu bütün çalışanlar ile paylaşılabilir.

***Cinsiyetçi ifadeler ile ilgili araştırma kısmımızda daha fazla bilgiye ulaşabilirsiniz. Ek olarak bu konuda Türkiye’de ve dünyada yapılmış birçok çalışma mevcuttur ve çoğuna erişim ücretsizdir.

İşe alım süreçlerinin cinsiyet eşitsizliklerinden arındırılması: Çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin ilk başladığı alanlardan birisi olan iş mülakatları veya işe alım süreçleri, araştırmamızda da önemli bir sorun olarak karşımıza çıktı. Özellikle bu süreçte kadınlara yöneltilen kimi soruların iş ile ilgisi olmadığı çok açıktır. “Evlenmeyi düşünüyor musun?” “Çocuk sahibi olma planınız var mı?” gibi sorunların yanında özel isteklerle bile karşılaşıldığı durumlar dikkat çekicidir. Örneğin, iş mülakatlarında, “Önümüzdeki iki yıl boyunca çocuk sahibi olmasan iyi olur veya evlenmesen iyi olur” gibi özel istekler bile sunulmuştur. Bu tip sorular ve böyle cinsiyet eşitliğini zedeleyici iş süreçleri istisna olarak düşünülebilir. Ancak bunun artık kanıksanmış bir durum olduğunu deneyimlemekteyiz. Enerji sektöründe bu sorularla veya özel isteklerle karşılaşmayan kadın çalışanın azlığı dikkat çekicidir. Daha çalışma hayatının ilk süreçlerinde bununla yüzleşen kadının kendine güveni ve işe karşı duyduğu sempati büyük oranda zarara uğrama tehlikesi ile karşı karşıyadır. Dolayısıyla eşitsiz bir ortam, daha çalışma ortamına adım atmadan başlamış gözükmemektedir. Bu durumun önlenmesi için işe alım süreçlerinin daha şeffaf olması ve karşıdaki bireyin kişiliğini zedelemeyecek bir yapıya kavuşturulması oldukça önem arz etmektedir. Elbette ki işletmeler kendileri için katma değer sağlayacak ve potansiyeli olduğunu düşündüğü çalışanları istihdam etmek isteyeceklerdir. Ancak bunun yolu kadın çalışanı baskı altına almak ve onu ötekileştirmek olmamalıdır.

Çalışma alanlarının cinsiyetten bağımsız değerlendirilmesi: İşletmelerde finans, muhasebe, insan kaynakları, AR-GE, üretim gibi farklı fonksiyonlara sahip iş alanları bulunmakla birlikte enerji sektöründe önemli bir ayırım da sahada çalışmak ve ofiste çalışmaktır. Sahada çalışmak uzun yıllar boyunca daha çok erkek çalışanlar tarafından üstlenilmesine karşın son yıllarda çok sayıda kadın çalışanın da sahada yer aldıkları görülmektedir. Ancak buna rağmen kadın çalışanların sahaya gönderilmesi daha nadir olan bir durumdur. Bunun tek taraflı bir tercih olduğunu söylemek doğru olmaz. Yöneticiler sahaya daha çok erkek çalışan göndermeyi tercih edebildikleri gibi, kadın çalışanlar da bazı durumlarda sahada çalışmaktansa ofiste çalışmayı tercih ederler. Yöneticilerin sahada erkek çalışan tercihinde bulunması, ayrımcılık yapmak niyetiyle gerçekleşmeyebilir. Koruma iç güdüsü de bunu tetikleyen bir unsurdur. Fakat kadın çalışanların bundan rahatsız oldukları ve kendilerine karşı bir önyargı ile bunun yapıldığını düşünmeleri araştırmamızda dikkat çeken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kapsamda, sahada çalışmayı isteyen ve bunu benimseyen kadın çalışanların, tamamen arka plana atılmasından ziyade değerlendirmeye alınması ve onların görüşlerinin de dinlenmesi daha doğru bir yöntem olacaktır.

Üst yönetim kademelerinde daha fazla kadın yöneticinin yer almasının sağlanması: Hem yönetim kurullarında hem de orta üst yönetim kademelerinde kadın yönetici sayısının çok az olduğu görülmektedir. "Cam tavan sendromu" gibi kavramlarla açıklanmaya çalışılan bu durum, sebebinden bağımsız olarak, kadınların temsil edilemediğini veya yetersiz temsil edildiklerini düşündükleri bir ortam hazırlamaktadır. Kadın çalışanlar, kadın yöneticiler ne yaparlarsa yapsınlar yeteneklerinden bağımsız olarak sadece cinsiyet eşitliğinin olmaması sebebiyle üst kademelerde kendilerine yer bulamayacaklarını, adeta bir "erkekler kulübü" ile karşı karşıya olduklarını düşünmektedirler. Bunun önüne geçmek ve tüm çalışanların özellikle terfi/mesleki yükselme konusunda eşit şansa sahip olduklarını hissettirmek cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından elzem bir konudur. Yönetim kurullarında daha fazla sayıda kadın yöneticinin bulunması ve üst yönetim kademelerine yetenekli kadın yöneticilerin terfi ettirilmesi diğer kadın çalışanlar için önemli bir motivasyon kaynağı olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve temsil hakkının dengeli bir konuma getirilmesine olanak tanıyacaktır.

Cinsiyet ayrımcılığını ve cinsiyete dayalı mobbingi önlemek amacıyla şirket içerisinde birim/komisyon oluşturulması: Araştırmamızın ilk kısmında yönelttiğimiz "mobbinge maruz kalma" sorusuna kadın çalışanların önemli bir kısmının evet yanıtını vermesi oldukça ciddi bir göstergedir. Bu kapsamda mobbing ve benzeri durumları önlemek amacıyla şirket içi çalışanlardan oluşan birim/komisyon oluşturulabilir. Bu birim/komisyonu konu ile ilgili çeşitli görev ve sorumluluklar verilebilir.

Verilere ulaşmanın kolaylaştırılması: Enerji sektörüne yönelik yaptığımız çalışmada bizi en çok zorlayan konulardan bir tanesi istihdam verilerine ulaşmaya çalışmak oldu. Çalışmamız boyunca sektöre ait istihdam verilerini toplamaya çalıştık ve uzun bir zaman alsa da bunu topladık. Ancak bu tür araştırmaların daha etkin bir rol üstlenebilmesi için sürdürülebilir olmaları gerekmektedir. Bu şekilde zaman boyunca gelişim gösterilip gösterilmediği belirlenebilir. Bunun sağlanabilmesi için ise ilgili verilere ulaşmak önemlidir. Enerji sektörü temelinde kalıcı bir veri setinin oluşturulmasının oldukça yararlı olacağını düşünüyoruz. Bunun için hem enerji sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin hem de bu konularda çalışma yapan araştırmacıların üstüne düşen görevler bulunmaktadır. Bizim önerimiz şirketlerin verilere erişime imkan tanınması ve bu verileri sağlıklı bir şekilde sunmasıdır. Araştırmacıların ise bu kapsamlı veri setini oluşturma noktasında ortak hareket etmesi amaca ulaşmayı mümkün kılacaktır. Bu verilerin sürekli izlenmesi ve belirli zaman aralıklarında güncel verilerin tüm taraflarla paylaşılması da sürdürülebilirlik için gereklidir.

Son olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun ciddi araştırmalar gerektirdiği ve buradan elde edilen bulgularla önemli değişimleri tetikleyebileceği kanısındayız. Araştırmamız birçok açıdan ilkleri bünyesinde barındırmaktadır. Bu konuda daha fazla araştırmanın yapılması enerji sektörüne yönelik iyileştirmelerin artışı da hızlandıracaktır. Bu kapsamda konu ile ilgili yapılacak projelerin desteklenmesi önem arz etmektedir.

Referanslar

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. *Classics of organizational theory*, 6, 450-459.
- Ayvaz KIZILGÖL, Ö. (2012). Kadınların işgücüne katılımının belirleyicileri: Ekonometrik bir analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- Başkale, H. (2016). “Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1).
- Baumgartner MS, Schneider DE. Perceptions of Women in Management: A Thematic Analysis of Razing the Glass Ceiling. *Journal of Career Development*. 2010;37(2):559-576. doi:10.1177/0894845309352242
- Berber, M., & ESER, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 1-16.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114.
- Berg, B. L., & Lune, H. (2019). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Konya: Eğitim Yayınevi
- Berg, K. E., & Latin, R. W. (2008). *Essentials of research methods in health, physical education, exercise science, and recreation*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Bowen, G. A. (2009). “Document analysis as a qualitative research method”, *Qualitative research journal*, 9(2), 27.
- Brink, P. J. (1991). 164-186, Issues of reliability and validity. In J. M. Morse (Ed.), *Qualitative nursing research: A contemporary dialogue*. Newbury Park, CA: Sage
- Christie, C. (2022). *Gender and language*. In *Gender and Language*. Edinburgh University Press.
- Creswell, J. W., Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, London: Sage publications.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2014). *Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi*. Anı.
- C3e International, *Status Report on Gender Equality in the Energy Sector*
- Çepni, S. (2010). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş*, 5. Baskı. Trabzon
- Connell, R. (2009). *Gender*. Cambridge. UK Polity
- Erdoğan, A. G. B. (1997). *Örgütsel Güç ve Politika*

Erdoğan, M., & Vatandaş, C. (2020). Bireysel ve toplumsal dışlanma pratiği: önyargı ve ayrımcılık. İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), 474-485.

GÖMLEKSİZ, M. N., & SERHATLIOĞLU, B. (2014). Öğretmen adaylarının akademik motivasyon düzeylerine ilişkin görüşleri. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 173(173), 99-128.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. Social Science Information, 41(2), 255-279.

Gupta, G. R., Oomman, N., Grown, C., Conn, K., Hawkes, S., Shawar, Y. R., & Equality, G. (2019). Gender equality and gender norms: framing the opportunities for health. The Lancet, 393(10190), 2550-2562.

GWNET, “Women for Sustainable Energy”
Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: A critical literature review. Health education journal, 64(3), 271-288.

Hearn, J. (2019). Gender, Work and Organization: A gender–work–organization analysis. Gender, Work & Organization, 26(1), 31-39.

Heilman, M. E. (2012). Gender stereotypes and workplace bias. Research in organizational Behavior, 32, 113-135.

Heilman, M. E., & Caleo, S. (2018). Gender discrimination in the workplace.

Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.» Gender and Society, 1990: 139-158.

Holloway, Immy & Wheeler, Stephanie (1996). Qualitative research for nurses. Blackwell Science, Oxford: Cambridge, Mass

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>

<https://www.fortuneturkey.com/fortune500>

<https://ilostat.ilo.org/>

<http://www.skdturkiye.org/esit-adimler/guncel/dil-ve-cinsiyetcilik-arcelik-esit-sozluk>

<https://sozluk.gov.tr/>

https://www.khas.edu.tr/sites/khas.edu.tr/files/inline-files/Gender-Sensitive-Writing-Guide_1.pdf

<https://www.tuik.gov.tr/>

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

IRENA, 2019. Renewable Energy: A Gender Perspective. IRENA, Abu Dhabi

IRENA, 2020, Global Renewables Outlook: Energy transformation 2050

İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labor market in Turkey?. Feminist Economics, 18(1), 1-37.

Johnson, R. B., Christensen, L. B. (2004). Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches. Boston, MA: Allyn and Bacon

- Karabiyik, I. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32(1), 231-260.
- Kendall, S., & Tannen, D. (1997). Gender and language in the workplace. Gender and discourse, 81.
- Krippendorff, K. (1980). Content Analysis: An Introduction to is Methodology, Beverly Hills: Sage
- Lagarde, C. & Ostry, J., 2018. When more women join the workforce, everyone benefits. Here's why. World Economic Forum Blog.
- Lagerlöf, N. P. (2003). Gender equality and long-run growth. Journal of Economic Growth, 8(4), 403-426.
- McKinsey & Company, 2007. Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver
- McKinsey & Company, 2018. Women in the Workplace.
- McIlwee, J. S., & Robinson, J. G. (1992). Women in engineering: Gender, power, and workplace culture. SUNY Press.
- Mizrahi, R., & ARACI, H. (2010). Kadın YÖneticiler VE Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 149-156.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu.
- Öztürk, Y., Üstünelan, D., & Metin, B. (2020). Pandemi sürecinde kadınların ev içindeki deneyimleri ve evde kalmanın duyguları. Feminist Tahayyül, 1(2), 185-225.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. Ege Akademik Bakış, 10(4), 1217-1230.
- Rosen, P. (2004). Supporting women in labor: analysis of different types of caregivers. Journal of Midwifery & Women's Health, 49(1), 24-31.
- Ruble, D. N., Martin, C. L., & Berenbaum, S. A. (2006). Gender development.
- Saraç, S. (2013). Toplumsal cinsiyet. Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları, Editörler Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, 27-32.
- Saruhan, Ş. C., Özdemirci, A. (2016). Bilim, felsefe ve metodoloji. İstanbul: Beta.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. Applied Research in Quality of Life, 13(1), 229-254.
- Strauss, A. L. (1987). Qualitative analysis for social scientists. Cambridge: Cambridge University press.
- Talbot, M. (2019). Language and gender. John Wiley & Sons.
- Tavşancıl, E., Aslan, E. (2001). İçerik analizi ve uygulama örnekleri. İstanbul: Epsilon Yayınları

- Tekin, H. H., Tekin, H. (2006). “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Teknięi Olarak Derinlemesine Görüşme”. İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi, 3(13), 101-116.
- Tzannatos, Z. (1999). Women and labor market changes in the global economy: Growth helps, inequalities hurt and public policy matters. World development, 27(3), 551-569.
- Williams, Christine L., Chandra Muller, ve Kristine Kilanski. «Gendered Organizations in the New Economy.» Gender and Society, 2012: 549-573.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2005). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (5. Baskı) Ankara: Seçkin Yayınları.