

2020 ENERJİ SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAM

1900'lerin başında petrolün bulunmasının ardından hızla gelişmeye başlayan endüstriyle birlikte dünyada enerji sektörü konuşulmaya başladı. Artan dünya nüfusu, sanayileşmenin yayılması ve hızla gelişen teknolojinin de etkisiyle birlikte dünyada enerji piyasaları oluştu ve bu gelişmeler mühendisliğin de hızla gelişmesini sağladı. Ancak ne yazık ki dünyada insanlar arasındaki eşitliğin sağlanması, kadınların toplumlarda seçme, seçilme haklarını kazanmaları 2000'lerin başına dek sürdü. Dünyada alışlagelmiş sosyal yapı, kültür, kimi ülkelerde dini uygulamalar etkisiyle kadınların ekonomik bağımsızlıklarının kazanımı daha geç gelişmeye başlamış, bu da kadınların iyi eğitim almalarını, farklı alanlarda uzman olabilmelerini geciktirmiştir. Bu durum mühendislik ve enerji alanında kadın istihdamın uzun yıllar boyunca oldukça kısıtlı kalmasına neden olmuştur.

Dünyada küreselleşmeyle birlikte her konudaki bakış açıları değişmeye başlarken, kadınlar da kendilerine farklı alanlarda çalışabilecek alanlar oluşturmaya başladılar. Ancak işleri zordu, zira iş dünyasındaki bazı alışkanlıkları kırmak, toplumların sosyo-kültürel bakış açılarına göğüs germek ve her zaman daha fazla çalışmak zorunda kalmaları gerekecekti ayaklarını bilim, mühendislik ve enerji alanlarında sağlam basabilmek için.

Deloitte 2018 yılında enerji Türkiye'de enerji sektöründe çalışan 565 beyaz yakalı kadını kapsayan bir araştırma yaptı. Bu alandaki yeni çalışmalardan biri olması nedeniyle de oldukça değerli olan araştırma sonuçlarına göre kadınların %73'ü enerji sektöründe çalışmaktan memnun ve bu kesimin %31'i uzman seviyesinde çalışanlardan oluşuyor ve % 20'lik bir kesim orta kademe yönetici olarak çalışmaktayken, üst düzey yönetici oranı sadece % 8 olarak kaydediliyor. Enerji sektöründeki kadınlara sorulduğunda enerji sektörünün geçmişe dayalı genel algısının, sektörün halen ağırlıklı olarak erkek egemen bir alan olarak görülmesi, sektörde kadın lider örneklerinin az olması ve yönetimlerce desteğin kısıtlı olması gibi nedenlerin kadınların sektörde yönetici olarak daha az gözlenmesine neden olduğu cevapları alınmış. Çözüm olarak, çalışanlar için rol model olabilecek kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılması, kişilere özel eğitim ve kariyer planlamalarının yapılması, resmi kadın girişimlerinin ve mentorluk uygulamalarının desteklenmesinin ve kadınları daha erken sektöre çekmenin önemine dikkat çekilmiş. Çalışmada kadınların daha detaycı ve çok işi birarada yürütebilme özellikleri ve olayları irdelerken insani koşulları daha fazla gözönüne almalarının işleyişi rahatlattığına da vurgu yapılmış.

Yukarıdaki talepler oldukça anlamlı ve dünyada ve ülkemizde gelişmekte olan enerji sektöründeki kadınların alana ilgi duyan genç kadınlara mentorluk yapmasına yönelik kurulan gönüllülük esasına dayalı organizasyonlarla da oldukça uyumlu görünmekte. Hali hazırda "Global Women's Network for the Energy Transition (GWnet)", "Women in Renewable Energy (WIRE)", "Women in Solar Energy (WISE)" "Women in Wind Global Leadership Program" gibi enerji sektöründe kadınların kendilerini geliştirmeyi hedefleyen uluslararası

organizasyonlar yanı sıra, ülkemizde de “Turkish Women in Renewable Energy (TWRE)”, “WING (Women in Geothermal Energy)-Türkiye” gibi oluşumlar sektördeki tecrübeli ve güçlü pozisyonlardaki kadınlarla, enerji alanında öğreni görmeyi seçmiş, sektöre yeni başlamış genç kadınları biraraya getirmekte.

Özellikle 2000’lerin başından bu yana enerji sektörü, yenilenebilir enerji seçeneklerinin de katılmasıyla oldukça geniş kapsamlı ve seçenekli bir alan haline geldi ve ülkelerin kendi öz yeterliliklerini arttırma, çevreyi koruma, emisyon düşürme hedefleriyle, hükümetlerce desteklenmeye başlandı. Yakın zamanda da Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA) “Yenilenebilir Enerji ve İstihdam 2019” raporunu yayınladı. Rapor, dünya genelinde farklı sektörlerde işsizlik oranları artarken, yenilenebilir enerji sektöründe istihdamın artmaya devam ettiğini ortaya koydu. Raporu takip eden süreçte de Covid-19 pandemisi nedeniyle petrol-doğalgaz sektöründe yaşanan daralmaya bağlı olarak gelişen olumsuzlukların, devam eden yatırımlar nedeniyle yenilenebilir enerji sektöründe bu olumsuzluğun direkt olarak gözlenmediği farklı enerji derneklerince zaman içinde ifade edilmiştir.

IRENA’nın yayınladığı rapora göre yenilenebilir enerji dünyasında kadınların tüm personel istihdamdaki oranı yenilenebilir enerjide %32’lik bir paya sahip durumda ki bu oran fosil yakıtlardakinden %10 daha yüksek ve gelişmeye açık olarak öngörülüyor. Bu değerin % 28’lik kısmı STEM olarak ifade edilen bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarını kapsarken, %35’lik kısım STEM dışı teknik alanlarda, kalan %45’lik kesim ise; idari işlerde görev alıyor. Rapor, kadın istihdamının yenilenebilir enerji sektörlerinde artmaya devam edeceği konusunda umut verici önemli detayları da içeriyor. Özellikle off-grid sistemlerin kullanımının yaygınlaşması, hibrit teknolojilerin kullanması gibi yeni teknolojilerin istihdama olumlu etkisinin olması bekleniyor. Özellikle enerjinin dünya genelinde artan önemiyle birlikte, mühendislik fakültelerinde artık sadece Enerji Sistemleri Mühendisliği ve Makine Mühendisliği öğrencileri değil, Elektrik-Elektronik Mühendisliği, Mekatronik, Biyo mühendislik öğrencileri de öğrenimleri süresince enerji temalı dersler almakta bu da çoklu disiplinli çalışma olanaklarını okuldayken tecrübe etmelerini, mühendis adaylarının cinsiyetten bağımsız olarak birlikte çalışmayı olağan bir süreç olarak değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır.

Sonuç olarak, iş hayatında cinsiyet eşitliğine ulaşabilmek için ilk aşamada geçmişten gelen gelenekçi ön yargılardan uzaklaşmak, ardından şirketlerde fırsat eşitliğini ön plana alarak, performansa bağlı değerlendirmelerin her bir çalışana eşit ve şeffaf kriterlerle uygulanması ihtiyacını da ortaya koymak gerekmektedir. Büyük ölçekli, kurumsal firmalar çalışanlarına cinsiyetten bağımsız olarak, yapılan işe, sorumluluk alanları ve performansa göre değerlendirmeleri daha objektif olarak yapabilmekte, bu uygulamanın tüm sektör paydaşlarına dağıtılması, adalet hissinin her iki cins için de ulaşılabilir olması ve işyerlerindeki performansların ve yaşam kalitelerinin artması, personel arasındaki olumsuz rekabetçi yaklaşımların bertarafı, işe odaklılık konusunda kesinlikle pozitif sonuçlar verecektir.

Dr. Füsün Tut Haklıdır

YENADER Genel Sekreteri
17.09.2020