

Türkiye Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması

Kadın İstihdamı: Küresel ve Yerel Dinamikler

Almanya Federal Ekonomi ve İklim Eylemi Bakanlığı adına ikili enerji ortaklığı kapsamında hazırlanmıştır.



Yasal Bilgilendirme

Yayıncı:

Deutsche Energie-Agentur GmbH (dena)
German Energy Agency
Chausseestrasse 128 a
10115 Berlin, Germany
Tel: +49 30 66 777-0
Fax: +49 30 66 777-699
E-mail: info@dena.de
Internet: www.dena.de

Yazarlar:

Bu çalışma, Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları (TWRE) ve Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği (YEYKAD) uzman temsilcileri tarafından yürütülmüştür:
Sedef Budak, Proje Koordinatörü,
Zafer Çakmak, Proje Lideri, TWRE ve YEYKAD
Ruhan Cemre Uçar, Kıdemli Uzman, TWRE ve YEYKAD
Bilun Elmacıoğlu, Kıdemli Uzman, TWRE ve YEYKAD
Seyran Hatipoğlu, Kıdemli Uzman, TWRE ve YEYKAD
Buket Teneke Oduncu, Uzman, TWRE ve YEYKAD
Selin İpin, Uzman, TWRE ve YEYKAD
Aybike Elif Akgün, Uzman, TWRE ve YEYKAD
Meltem Ataç, Uzman, TWRE ve YEYKAD
İpek Budak, Çevirmen, TWRE ve YEYKAD

Resimler:

©shutterstock / ©Turkish Women in Renewables and Energy (TWRE)

Son güncelleme:

7/2024

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının tüm kullanımı dena'nın onayına tabidir.

Enerji Ortakları:



Raporu Uygulayan Organizasyonlar:



İçindekiler

1	Enerji Sektörünün Dönüşümü ve Kadın İstihdamı Üzerine Genel Bir Değerlendirme	7
2	Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler	10
2.1	Ulusal Düzenlemeler	10
2.2	UÇÖ Sözleşmeleri	11
2.3	AB Müktesebatında Enerji Sektörü Özelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Direktifler	11
3	Makro Veriler ve Kadın İş Gücü: Makro Verilerle Kadın İstihdamı Arasındaki İlişkiyi Analiz Etmek	14
3.1	Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Üzerindeki Etkileri	14
3.2	Kadınların İş Gücü ve Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYİH) Etkisi	15
3.3	Makro Ekonomik Değişkenler ve Kadın İstihdamı Arasındaki İlişki	15
3.4	Cinsiyet Eşitliği ve İstihdam Arasındaki Bağlantıya Etki Eden Faktörler	15
3.5	Yeniden Tanımlanan Katılım: Ekonomik Evrim İçinde Kadın İş Gücü Katılımı	16
4	Yeşil Enerjide İş Potansiyelleri ve Kadın İstihdamı	17
4.1	Yeşil Enerji ve İstihdam	17
4.2	Yeşil Enerjide Kadın İstihdamı	19
4.3	Teşvikler ve Fırsatlar	21
5	Yeşil Enerjide İş Potansiyelleri ve Kadın İstihdamı	22
5.1	Sektörde İyi Uygulamalar: Türkiye	22
5.2	Sektörde Global Uygulamalar	23
6	Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması	26
6.1	Nicel Araştırma Yöntemine İlişkin Bilgiler	26
6.2	Nitel Araştırma Yöntemine İlişkin Bilgiler	27
6.3	Araştırma Bulguları	27
6.4	Türkiye Enerji Sektöründe Çalışan Sayısına İlişkin Bilgiler (2023 verileri)	34
7	Öneriler ve Tavsiyeler	36
7.1	ÖNERİ 1-Şirket bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulması	36
7.2	ÖNERİ 2-Kız öğrencilerin sektöre yöneliminin teşvik edilmesi	36
7.3	ÖNERİ 3-Toplumsal cinsiyet eşitliği için bilinçlendirme çabaları	37
7.4	ÖNERİ 4-Sivil toplum faaliyetlerinin yaygınlaştırılması: Toplumsal cinsiyet eşitliği için sivil toplum kuruluşlarının rolünün güçlendirilmesi	37
7.5	ÖNERİ 5-Verilerin düzenli olarak toplanması ve değerlendirmelerinin yapılması: Etkin politikalar için veri temelli yaklaşım	38
7.6	ÖNERİ 6-Uluslararasılaşmanın teşvik edilmesi: Global iş birlikleri ve ağlar aracılığıyla cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi	38
8	Sonuç	39
9	Kaynakça	41

Yönetici Özeti

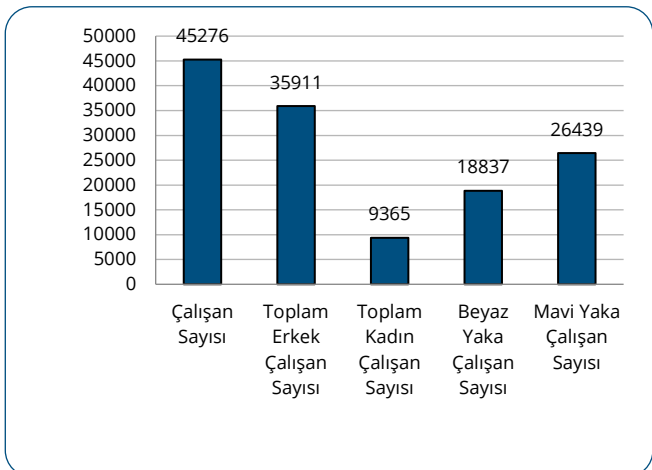
Ocak 2024

Bu kapsamlı çalışma Alman Enerji Ajansı (dena) tarafından Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği ile işbirliği içinde yürütülmüştür. Türkiye enerji sektöründe kadınların istihdam durumu, kariyer gelişim fırsatları ve cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi konuları ele alarak sektördeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunu ortaya koymaktadır.

Araştırma, enerji sektöründe kadınların karşılaştığı zorluk ve engellerin detaylı bir analizini sunarken, aynı zamanda bu alanda çalışan kadınların deneyim ve hikayelerine de ışık tutmaktadır. Kadınların terfi ve üst düzey yönetim pozisyonlarına erişim konusunda karşılaştıkları engeller, cinsiyet ayrımcılığı ve iş yerinde karşılaşılan cinsiyetçi tutumlar gibi konuları derinlemesine incelemektedir.

Rapor, enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir dizi somut öneri sunmaktadır. Bu tavsiyeler arasında eşitlikçi politikaların benimsenmesi, sektörde toplumsal cinsiyet farkındalığının artırılması, eğitim ve mentorluk programlarının geliştirilmesi ve sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinin desteklenmesi yer almaktadır. Ayrıca, sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirebilecek başarılı uygulamalar, politikalar ve stratejiler de özetlenmektedir.

Bu araştırma, enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda derinlemesine bir bakış açısı sunmakta ve sektörde eşitlikçi dönüşümü destekleyen politika yapıcılar, şirketler ve sivil toplum kuruluşları için kapsamlı bir rehber niteliği taşımaktadır. Rapor, enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin etkinliğini artırmak ve bu alanda çalışan kadınların seslerinin duyulmasını sağlamak için önemli bir kaynaktır.



Şekil A: Çalışan Sayısına İlişkin Veriler

Sektörel uygulamalar, teşvikler, engeller veya mevzuat bu araştırmanın konusu olmamakla birlikte, Türkiye'de güneş ve rüzgâr enerjisi ekipmanları üretiminin artmasının, üretim ve sanayi ekosistemlerinin oluşmasının kadın istihdamının artırılmasına olumlu etkisi olduğu gözlemlenmiştir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) 4 "Kaliteli eğitim", 5 "Toplumsal cinsiyet eşitliği" ve 7 "Erişilebilir ve temiz enerji" hedeflerinin enerji güvenliği, enerji bağımsızlığı ve enerji adaleti için bir sinerji yaratacak şekilde birleştirilmesine ihtiyaç vardır.

Araştırma sonucunda (25 Türk şirketinden alınan verilere dayanarak) Türkiye'de enerji sektöründe çalışan sayısı aşağıdaki gibidir:

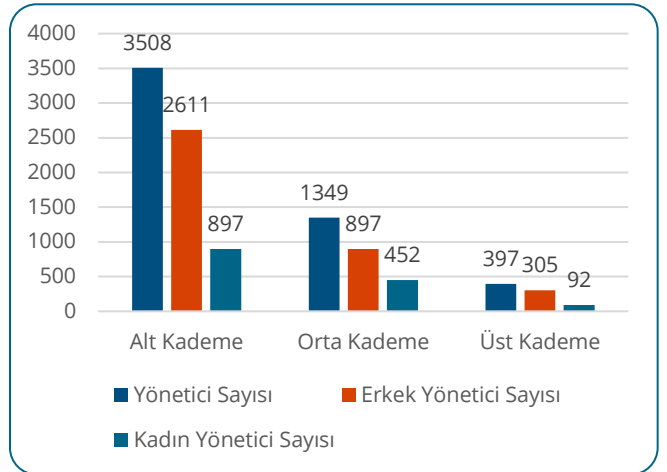
Toplam çalışan sayısı: 45276

Erkek çalışan sayısı: 35911

Kadın çalışan sayısı: 9365

Erkek yönetici sayısı: 3813

Kadın yönetici sayısı: 1441



Şekil B: Yönetim Kademesine Göre Yönetici Sayısı

Önsöz

Sayın Okuyucu,

Türkiye'nin enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bu önemli çalışmayı tanıtmaktan büyük memnuniyet duyuyorum. Almanya Federal Ekonomi ve İklim Eylem Bakanlığı (BMWK) adına Türk-Alman Enerji Ortaklığı çerçevesinde yaptırılan bu çalışma, Türkiye enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet dinamiklerine ışık tutmayı amaçlamakta ve Türk-Alman Enerji Ortaklığı'nın sürdürülebilir enerji gelişiminde kapsayıcılığı ve eşitliği teşvik etme konusundaki kararlılığının bir kanıtı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Enerji dönüşümünü ve iklim korumasını ilerletme konusunda bir yetkinlik merkezi olan dena, iklim-nötr bir toplum oluşturmanın içerdiği zorluklar üzerine kapsamlı araştırmalar yürütmektedir. Kurulduğu 2000 yılından bu yana dena, kendini bu zorlukların üstesinden gelmek için stratejiler hazırlamaya ve uygulamaya adanmıştır. İşbirliği çabaları sayesinde dena, ortak enerji ve iklim politikası hedeflerine ulaşmak için hem yurt içinde hem de yurt dışında hükümet organları, endüstri liderleri, akademik kurumlar ve çeşitli toplumsal paydaşlarla birlikte çalışmaktadır.

Türk-Alman Enerji Ortaklığı bünyesindeki ortaklarımızla birlikte, hükümetler arası diyaloglarda ve pratik proje çalışmalarında toplumsal cinsiyet konusunu masaya yatırarak, her düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini sürekli olarak destekledik. Altı yıldır Yenilenebilir Enerji ve Enerji Sektörü Türk Kadınları (TWRE) ağı toplumsal cinsiyetle ilgili gönüllü iş birliklerini ağ tarafından 2022 yılında kurulmuş olan Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği (YEYKAD) ile resmiyete döktük. Geçtiğimiz yıl öne çıkan girişimlerimizden biri, 5. Türk-Alman Enerji Forumu sırasında gerçekleştirilen Türkiye'de enerji sektöründe kadın konulu paneldi. Bu panel, enerjide kadınlar konusundaki söylemin prestijli bir platforma taşınmasında önemli bir rol oynadı. Türkiye'nin Güneydoğu bölgesinde meydana gelen yıkıcı depremlerin ardından, TWRE ile birlikte Adıyaman'da Ramazan ayı boyunca 1.000 depremzedeyi bir araya getiren Kadın İftarı'nı düzenledik. Bu etkinlik,

depremden etkilenenler için dayanışma ve desteği sembolize etmiştir. Ayrıca Türk-Alman Enerji Ortaklığı, TWRE üyelerinin, Enerji Dönüşümü için Küresel Kadın Ağı tarafından düzenlenenler gibi uluslararası kadın güçlendirme etkinliklerine ve mentorluk programlarına aktif katılımını destekledi.

Şimdi de bu çalışmada YEYKAD ve TWRE ile işbirliği yapmaktan mutluluk duyuyoruz. Türkiye, iddialı enerji hedefleri ve inovasyona olan kararlı taahhüdüyle, toplumsal cinsiyet dinamikleri ve enerji sektörü gelişiminin kesişimini incelemek için verimli bir zemin sunmaktadır. Bu rapor, kadınların enerji sektörüne katılımı ve ilerlemesi önündeki engelleri ve fırsatları belirleyerek mevcut manzarayı incelemektedir.

Sunulan bulgular, istihdam eşitsizliklerinden toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına kadar Türkiye enerji sektöründe kadınların karşılaştığı zorluklara ilişkin kapsamlı bilgiler sunmaktadır. Karma yöntemli bir araştırma yaklaşımından yararlanan bu çalışma, söz konusu karmaşıklıkların incelikli bir şekilde anlaşılmasını sağlamaktadır. Rapor özellikle, daha kapsayıcı bir enerji sektörünün teşvik edilmesinde kurumsal politikaların ve kültürel değişimlerin önemini altını çizmektedir.

YEYKAD ve TWRE'deki araştırmacılardan, görüşmeler ve işgücü verileri aracılığıyla deneyimlerini aktaran paydaşlara kadar bu çabaya katkıda bulunan herkese en içten teşekkürlerimi sunuyorum; bu kolektif çabalar, Türkiye enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet dinamiklerine ilişkin anlayışımızı zenginleştirmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen bilgiler, Türkiye için daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir enerji geleceğine doğru bizi yönlendirerek bilinçli eylem için bir katalizör görevi görsün.

Kristina Haverkamp

Alman Enerji Ajansı (dena)
Genel Müdürü



Sayın Okuyucu,

Elinizdeki çalışma türünün tek örneğidir ve 2021 yılından bu yana her 2 yılda bir özel uzmanlar tarafından hazırlanmaktadır. İlk rapor 2022 yılında yayınlanmış ve ilk kez sektöre özel çok detaylı bir nicel ve nitel çalışma gerçekleştirilmiştir.

Enerjide çalışan yüzlerce kadına ulaşılmış, onlarcasıyla görüşülmüş ve patronundan çalışanına kadar son derece elit ve eğitilmiş olan sektörde aslında "eşitlik" olgusuna hiç önem verilmediği ortaya çıkmıştır.

Aynı metodoloji, TWRE'nin kuruluşundan tam altı yıl sonra, enerji sektöründe kadın ve kapsayıcılık konusunda ileriye doğru bir adım atmaya başladığımızı teyit eden bu rapora da uygulanmıştır. Bu süre zarfında gönüllülerimizin ve destekçilerimizin çabaları ile dernek haline gelmiştir.

Türkiye'deki 25 enerji şirketinden elde edilen veriler, beyaz yakalı kadın çalışanların istihdam oranınının %34, mavi yakalı çalışanların ise %12 olduğunu göstermektedir.

Bu sonuç, devam eden yıllarda araştırmayı sürdürdüğümüzde bağlayıcı olacaktır.

Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA) bu konudaki araştırmaların ön saflarında yer almaktadır. Son raporunda, 2022 yılında 12,7 milyon olarak hesaplanan toplam işgücününün 2023 yılına kadar 13,8 milyona yükseleceğini belirtilmiştir. Güneş enerjisi sektöründeki kadınlar, işgücününün %40'ını oluşturarak liderliklerini sürdürecektir.

Türkiye'nin güneş enerjisi sektörüne baktığımızda bu durum dünya standartlarıyla örtüşmektedir. Güneş paneli üretim tesislerinin artmasıyla birlikte ince dokunuş dediğimiz, kadın elinin daha hassas olduğu

güneş panellerinin malzeme düzenlemesi ve son işlemlerinde kadınlar tercih edilmektedir.

Rüzgar enerjisi sektöründe ise durum farklıdır, ofiste kadın mühendisler çalışsa da sahada kurulum ve işletmede çalışan kadın sayısı maalesef bir elin parmaklarını geçmemektedir. Yinede bundan 2 yıl önce tüm ülkede sadece "1" kadın işletme müdürü olduğu düşünüldüğünde durum nispeten olumlu olduğunu söyleyebiliriz. Rüzgar enerjisinde artan kadın sayısı, networking etkinliklerinde, sosyal medyada ve büyük türbin üreticilerinin cinsiyet kotalarında açıkça görülmektedir.

Bu noktada, Ulusal Enerji Eylem Planı ve 2030 hedefleri göz önünde bulundurulduğunda, yenilenebilir enerji kurulu gücünün mevcut %53 seviyesinden %80'e çıkarılması için gereken çalışma, zeka ve mühendislik gücünün sadece erkek egemen bir sektörde yapılamayacağı aşikardır.

2023'te meslek odalarına bağlı mühendis ve mimarların sayısına bakacak olursak, üyelerin %24'ünün kadın olması umut vericidir. İklim eylemi, enerji dönüşümü ve dijitalleşme alanlarında önemli sayıda yeni yetenek, beceri ve iş/unvan yaratılacaktır. Kadınların işgücüne katılımının sağlanmasının önemine yürekten inanıyoruz.

Şirketlerin "cinsiyet göz boyaması" konusuna dikkat etmeleri ve sadece sayısal olarak değil, şirketi ve sektörü etkileyen önemli kararlarda farklı kademelerdeki kadınların akıl ve önerilerini dikkate almaları, kadınların Türk ekonomisine katkı sağlamasına yol açacaktır.

Sedef Budak
Founder President
Turkish Women in Renewables and
Energy (TWRE) and the Green Collar
Women Association (GCWA)



1 Enerji Sektörünün Dönüşümü ve Kadın İstihdamı Üzerine Genel Bir Değerlendirme

İş yapabilme yeteneği olarak tanımlanan "enerji" kelimesi, enerjinin birçok biçimini ve türünü kapsamaktadır. İnsanlar ekonomik aktivitelerini sürdürebilmek için gerekli olan enerjiyi geleneksel olarak tükenbilir kaynaklardan sağlamış olmasına rağmen yenilenebilir enerji kavramının tarihçesi çok daha eskiye dayanmaktadır. Yenilenebilir enerjinin ortaya çıkışı olarak, milattan önce 200'lü yıllarda bugünkü hidroelektrik türbinlere oldukça benzeyen su çarklarının kullanımı sayılabilir. Bu gelişmenin sonrasında 1500'lerde yel değirmenleri ortaya çıkmış ve tüm dünyada oldukça yaygın şekilde kullanılmıştır. Yenilenebilir enerjiye dair icatların hikayesi 1860'ta Fransa'da güneş enerjisine dayalı ilk sistemin bulunmasıyla son bulmuştur. Bahsi geçen üç öncü icat, su çarklarının hidroelektriğe, yel değirmenlerinin rüzgâr türbinlerine, Fransa'daki sistemin de güneş panellerine dönüşmesiyle bugünün yenilenebilir enerji üretim sistemlerine ilham vermiştir.

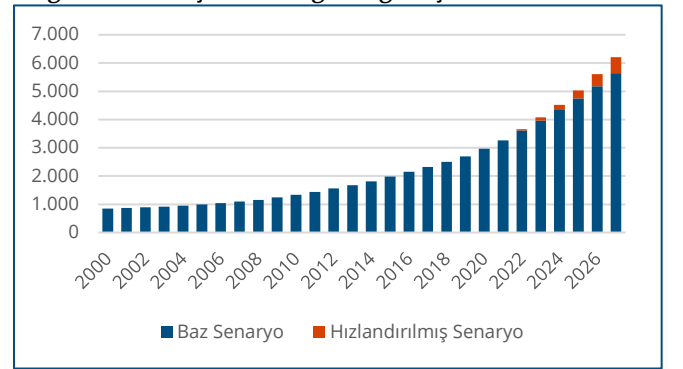
Enerjiye çok çeşitli ekonomik ve evsel faaliyetler için ihtiyaç duyulmasına rağmen dünyada gerçek bir enerji talebinin ortaya çıkması Sanayi Devrimi dönemine denk gelmektedir. Bu dönemde başlayan ve kısa sürede ivme kazanan makineleşme akımıyla birlikte bu makinelerin çalışmasını sağlayan enerji, ihtiyaca dönüşerek ekonomik bir değer taşımaya başlamıştır. Bu dönemde geçmişte ihtiyaç duyulan temel yakıt kaynağı olan odunun yerini kömür almaya başlamıştır. Odunun kömürle ikame edilmesi, çeşitli üretim yöntemlerine olanak sağlayarak, çıktı miktarını artırmış ve daha da önemlisi, bilinen ilk enerji krizi olan Avrupa merkezli odun kıtlığının etkilerini mümkün olduğu kadar azaltmıştır. Bu süreç kapsamlı olarak değerlendirildiğinde enerjinin ekonomik bir değere dönüşmesinin en temel üretim-tüketim anlayışlarının ve ekonomik yaklaşımların temelini oluşturduğu görülmektedir.

Sanayi Devrimi'nden yaklaşık 200 yıl sonra, Antarktika'nın üzerindeki ozon tabakasında bir delik olduğu doğrulandı. 1985 yılında net bir şekilde tanımlanan ve günümüze kadar iklim değişikliği kavramının ortaya çıkmasına neden olan bu kriz, insanlığın enerji ekonomisine geçişinin en önemli sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Birleşmiş Milletler (BM) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi ve BM Sınai Kalkınma Örgütü'nün belirttiği üzere dünyadaki sera gazı emisyonlarının %75'ini ve tüm karbondioksit emisyonlarının neredeyse %90'ını oluşturarak küresel

iklim değişikliğinin açık ara en büyük sebebinin oluşturduğu unsurlar olan kömür, petrol ve gaz gibi fosil yakıtların dünya çapında yaygınlaşması, yenilenebilir enerjinin bu krizin çözümünün anahtarı olarak görülmesini sağlamaktadır.

Yıllar içerisinde konuya verilen önemi anlamak üzere Uluslararası Enerji Ajansı'nın (UEA) yayınladığı 2000-2022 yıllarına ait gerçek veriler ile 2023-2027 yılları için öngörülerini içeren toplam kapasite grafiğine bakıldığında (Şekil 1) hem tüm yıllarda bir önceki yıla göre gözle görülür kapasite artışları olduğu hem de kapasite artışındaki ivmenin sürekli olarak hızlandığı görülmektedir.

Kapasite artışıyla birlikte temiz enerji olarak tanımlanan yenilenebilir kaynaklara 2015-2023 yılları arasında yapılan yatırımlar Amerikan doları bazında değerlendirildiğinde, son yıllarda fosil yakıtlara yapılan yatırımların tutarında belirgin azalma izlenirken temiz enerji yatırım tutarlarında ise yıldan yıla artış gözlenmektedir. Tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde içinde bulunduğumuz küresel çevre krizinin paydaşlar tarafından anlaşılmasının açık bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu noktada elektrikli araçlar ve yenilenebilir enerji gibi yeni teknolojilerle birlikte temiz enerji yatırımlarının daha da agresif bir artış sürecine gireceği düşünülebilir.



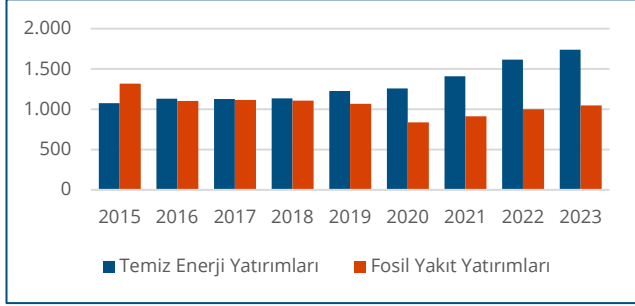
Şekil 1: 2000-2022 Yılları Arasında Dünya Genel Yenilenebilir Enerji Kurulu Kapasitesinin Gelişimi ve 2023-2027 Yılları Arasında Toplam Kurulu Kapasite Gelişim Öngörüsü (gigawatt (GW))

Kaynak: Uluslararası Enerji Ajansı (2022)

Bugüne baktığımızda, yukarıda bahsettiğimiz iklim kriziyle birlikte küresel gündemimizin bir parçası haline gelen çevre kavramı, değişen ve dönüşen dünyamızda

güncelliğini korumakta önemini artırmaktadır. Günümüzde sosyal konular çevre konularının en önemli tamamlayıcısı ve eşlikçisi olarak görülmekte, enerji yatırımları da bu yönlerden ele alınmaktadır. Hayatımızın her alanında hemen hemen her gün duyduğumuz sürdürülebilirlik, bugün modern dünyanın temel kavramlarından biri haline gelmiş ve artık hem çevresel hem de toplumsal kaygıları içeren bir kapsama sahip olmuştur.

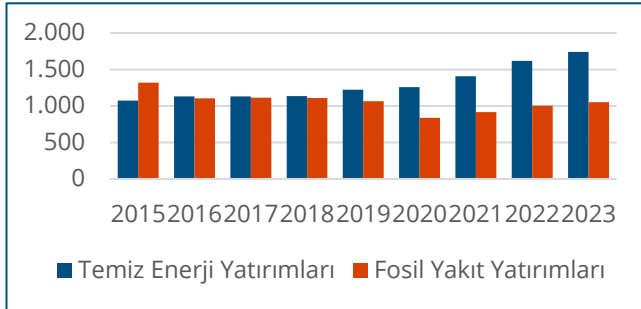
Yenilenebilir enerjinin artan ivmesinin sağladığı en önemli toplumsal fayda, bu alandaki iş olanaklarının artması ve dolayısıyla daha fazla insana istihdam olanağı sağlanması olarak değerlendirilebilir. Çoğunluğu kırsal bölgelerde bulunan yenilenebilir enerji santrallerinin sayısının artmasıyla birlikte, kırsalda yaşayan pek çok insan bu projelerin sunduğu iş olanaklarından yararlanmaya başlamıştır. Dünyanın her yerinde kırsal kesimde iş imkanlarının azlığı dikkate alındığında, bu durumun önemi daha belirgin olmaktadır.



Şekil 2: 2015-2023 Yılları Arasında Yapılan Temiz Enerji ve Fosil Yakıt Yatırım Tutarlarının Karşılaştırılması (milyar dolar)

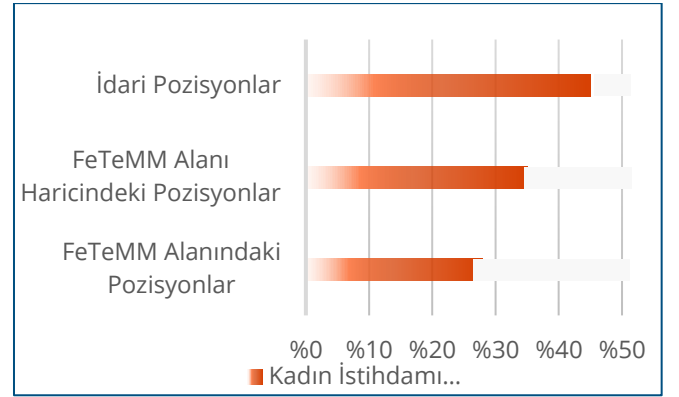
Kaynak: Uluslararası Enerji Ajansı (2023)

Yenilenebilir enerjinin artan ivmesinin sağladığı en önemli toplumsal fayda, bu alandaki iş olanaklarının artması ve dolayısıyla daha fazla insana istihdam olanağı sağlanması olarak değerlendirilebilir. Çoğunluğu kırsal bölgelerde bulunan yenilenebilir enerji santrallerinin sayısının artmasıyla birlikte, kırsalda yaşayan pek çok insan bu projelerin sunduğu iş olanaklarından yararlanmaya başlamıştır. Dünyanın her yerinde kırsal kesimde iş imkanlarının azlığı dikkate alındığında, bu durumun önemi daha belirgin olmaktadır.



Şekil 1: 2015-2023 Yılları Arasında Yapılan Temiz Enerji ve Fosil Yakıt Yatırım Tutarlarının Karşılaştırılması (milyar dolar)

Kaynak: Uluslararası Enerji Ajansı (2023)
Sürdürülebilir enerji sektöründeki erkek egemen görünümün daha genel anlamda tüm enerji sektöründe geçerli olduğu varsayılmaktadır. BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi ve BM Sınai Kalkınma Örgütü'ne göre, yenilenebilir enerjide kadın istihdamı fosil yakıt sektöründen daha yüksek bulunmuştur. Kadın istihdamı oranı yenilenebilir enerji teknolojilerinde %32, fosil yakıt dayalı enerji teknolojilerinde %22 olup, bu durumun yenilenebilir enerji sektörünün daha kapsayıcı ve cinsiyete duyarlı olduğunu gösterdiği düşünülmektedir. Ancak %50'nin altında olan bu oranlar, tam anlamıyla kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için yapılacak çok şey olduğunun da bir göstergesi olarak kabul edilebilir çünkü kadın temsili söz konusu olduğunda yüksek vasıflı işler ile düşük vasıflı işler arasında belirgin bir dengesizlik bulunmaktadır. Bu durumun birincil göstergesi olarak kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında olduğu gibi fen, teknoloji, matematik ve mühendislik (FeTeMM) işlerinde yeterince temsil edilmemesi sayılabilir. Enerji sektörü içerisinde mevcut olan üst düzey yönetici pozisyonlarında kadın oranı ortalamasının oldukça altında kalmaktadır. UEA'nın (2018) yaptığı araştırmaya göre üst düzey yöneticilerin yalnızca %14'ü kadınlardan oluşurken, bu oran icra kurulu başkanı, yönetim kurulu üyeleri ve yönetim kurulu başkanları gibi üst düzey mevkiler baz alındığında %5'e kadar düşmektedir. Ancak idari işlere benzeyen ve daha az vasıf gerektiren pozisyonlarda kadın varlığı değerlendirildiğinde ise kadınların bu pozisyonlar içerisinde daha fazla temsil edildiği göze çarpmaktadır.

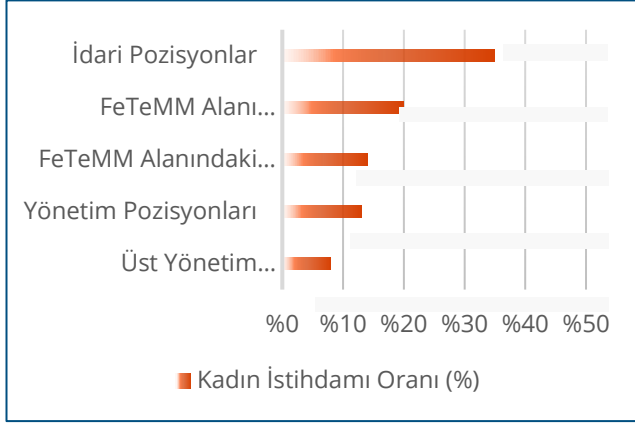


Şekil 3: Kadınların FeTeMM Alanındaki, FeTeMM Alanı Haricindeki ve İdari Pozisyonlardaki İstihdam Oranı

Kaynak: Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (UYEA) Cinsiyet Eşitliği Çevrimiçi Anketi, 2019 (BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi ve BM Sınai Kalkınma Örgütü'nün verilerinden yararlanılmıştır.)

Enerji sektöründe kadınların karşılaştığı bir diğer önemli sorun ise cinsiyetler arası ücret eşitsizliği olarak karşımıza çıkmaktadır. BM raporu (2018), bu durumun kadınların FeTeMM alanındaki faaliyetlere katılımının düşük olmasından kaynaklandığını öne sürmektedir. Genel olarak ayrımcı sosyal normlar ve dışlayıcı

öğrenme ortamı gibi faktörler kadınların FeTeMM alanındaki faaliyetleri tercih etmemelerine, FeTeMM alanında yüksek öğrenim gören kadınların %35'inin de öğrenim hayatından çekilmesine neden olmaktadır.



Şekil 4: Rüzgâr Enerjisi Sektöründeki Çeşitli Pozisyonlarda Kadın İstihdamı Oranı

Source: IRENA online toplumsal cinsiyet anketi, 2019 (UN Women ve UNIDO'dan (2023) derlenmiştir)

Sonuç olarak özellikle FeTeMM alanı kapsamında kadınların yenilenebilir enerji sektörüne girişini zorlaştıran engeller bulunduğu görülmektedir. Bu engellerin başında kadınların iş hayatının her aşamasında etkili olan ayrımcı toplumsal normların ve cinsiyet kalıp yargılarının varlığı sayılabilir. Tüm sektörlerde olduğu gibi enerji sektörü de kadınların eşit katılımından faydalanmakta olup, kadınların yönetim, üst yönetim ve yönetim kurulu pozisyonlarında güçlendirilmesi yoluyla şirketlerin yönetsel ve mali performanslarında artışlar sağlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için ilk adımlar konuyla ilgili gerçek verilerin toplanması, yayınlanması ve karşılaştırılması olarak belirlenebilir. Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Yenilenebilir Enerji Laboratuvarları, yenilenebilir enerjiyle ilgili araştırma ve raporların çoğunlukla cinsiyete göre ayrıştırılmış bilgiler içermediğini ve kadınların yenilenebilir enerjideki faaliyetlerinin tıpkı kalkınma ve enerji politikası konularında olduğu gibi göz ardı edildiğini belirtmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve bununla ilişkili konular bu raporun ana konusunu oluşturmakta ve aşağıdaki amaçları taşımaktadır:

- Türkiye enerji sektöründe kadınların istihdam durumunu analiz etmek,
- Enerji sektöründe kadınların kariyer gelişimi ve yükselme fırsatlarını tespit etmek,
- Enerji sektöründe kadınların maruz kaldığı cinsiyet temelli ayrımcılık, eşitsizlik ve engelleri tespit etmek,
- Enerji sektöründe cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığın iş verimliliği ve yenilenebilir enerji hedeflerine etkisini değerlendirmek,

- Enerji sektöründe cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya yönelik politika ve uygulama önerileri geliştirmek,
- Yenilenebilir enerji sektöründe kadın çalışanları ve öğrencileri teşvik etmek amacıyla potansiyel iş fırsatlarını incelemek,
- Enerji sektöründe cinsiyet eşitliği temelinde daha önce uygulanmış ve başarılı olmuş uygulamalara yer vermek suretiyle, bu uygulamaların aktörlerini incelemek ve değerlendirmek,
- Daha sonraki araştırmalara temel oluşturacak verileri elde etmek.

Yukarıdaki hedeflere ulaşmak için bu rapor sırasıyla Tanımlar, Yasal Çerçeve, Araştırma, Sonuçların Yorumlanması, Makro Veri Setleri, Yenilenebilir Enerjide İş Potansiyelleri, En İyi Uygulamalar, Öneriler, Sonuç ve Referans bölümlerinden oluşmaktadır.



Telif Hakkı: shutterstock / kittirat_roeburi

2 Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

Çalışma hayatında belirlenen asgari çalışma standartları ulusal düzeyde yasalarla, uluslararası düzeyde ise uluslararası sözleşmelerle belirlenen sınırlar dahilinde belirlenmektedir. Bu nedenle enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu değerlendirmek için uygulamadaki durumu değerlendirmenin yanı sıra konuya ilişkin yasal düzenlemeleri de ele almak son derece değerlidir. Türkiye'deki durumun değerlendirilebilmesi için Türkiye için bağlayıcı metinlerden bahsedilmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle ulusal kanunlara değinilmiştir. Daha sonra Türkiye için bağlayıcı olan UÇÖ sözleşmelerine yer verilerek dünya genelinde bir standart sağlanmaya çalışılmıştır. Son olarak, Türkiye için doğrudan bağlayıcı olmamakla birlikte, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) aday ülke olması nedeniyle mevzuatını uyumlaştırmakla yükümlü olduğu AB mevzuatına kısaca değinilmiştir.



Telif Hakkı: Shutterstock / metamorworks

2.1 Ulusal Düzenlemeler

Ulusal mevzuatımızda istihdama ilişkin düzenlemeler, 4875 sayılı İş Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer almaktadır. Zikredilen mevzuat kapsamında cinsiyet eşitliğine yönelik hükümler mevcutsa da söz konusu hükümler ağırlıklı olarak genel ve analık haline ilişkindir. Ayrıca özel olarak Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu gibi özel nitelikte kanunlar ile çalışma hayatı düzenlenmiştir.

Türk mevzuatında basın ve denizcilik alanı gibi belli başlı istihdam alanlarını düzenleme altına alınmak için çeşitli özel nitelikli kanunla ihdas edilmişse de enerji sektöründe çalışanların ve özellikle kadınların çalışma şartlarını ve ihtiyaçlarını düzenlemeye hizmet eder nitelikte bir kanunun hazırlanmamış olması bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Zira enerji sektörü bolca saha çalışması gerektiren, kendine özgü çalışma şartları olan

ve tehlikeli işler kapsamında çalışma doğuran bir sektördür ve özellikle yeşil enerjiye geçiş ile hizmet sahası genişlemekte, bu alanda istihdam edilen kişi sayısı artmaktadır. Bu sebeple diğer özel kanunlar gibi işin niteliklerini karşılar özellikte özel nitelikli bir kanun ihdas edilmesi anlamlı olacaktır.

2.1.1 4875 sayılı İş Kanunu

Özel sektöre yönelik hükümlerin düzenlendiği ve çalışma hayatına ilişkin en genel düzenlemelerin bulunduğu mevzuat 4875 sayılı İş Kanunudur. Kanun kapsamında ayrımcılık yasağı 5'inci maddesi ayrımcılık yasağına ilişkin olup madde metninde cinsiyet ayrımcılığı açıkça yasaklanmıştır. Ayrıca maddenin 4'üncü fıkrasında eşit ve eşdeğerde işe eşit ücret ilkesi düzenleme altına alınmıştır. Bunun yanında kanun metninde açıkça işçinin cinsiyeti sebebiyle özel önlemlerin uygulanmasının ücretler arasında eşitsizlik yapılmasını haklı çıkartmayacağı ve pozitif ayrımcılık uygulamalarının da ayrımcılık yasağını ihlal etmeyeceği belirlenmiştir. İş ve yaşam dengesinin kurulabilmesi yönünde de kanunun 70'inci maddesi ile doğum izni düzenleme altına alınmış, 51'inci madde ile kadınların analık hali sebebi ile çalışmadıkları sürelerin çalışılmış sayılacağı açıkça düzenlenmiştir. Fakat 4875 sayılı kanun zikredildiği gibi genel nitelikli bir kanundur ve kanun kapsamında doğrudan enerji sektöründe yer alan kadınları hedef alan bir hüküm söz konusu değildir.

2.1.2 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu memurlarının çalışma hayatlarına ilişkin genel hükümlerin yer aldığı kanun olup 4875 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatını düzenleyen temel iki kanundan birisidir. 4875 sayılı İş Kanunundan farklı olarak işbu kanun kapsamında doğrudan ayrımcılık yasağına yönelik bir hüküm ihdas edilmemiştir. Ancak "amir durumunda olan memurların görev sorumlulukları" başlıklı 10'uncu maddede amirlerin maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmaları gerektiği düzenlenerek memurlar arasında ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır. Kanun kapsamında cinsiyet eşitliğine yönelik hükümler 4875 sayılı kanun gibi ağırlıklı olarak iş ve yaşam dengesini sağlamaya yönelik, analık halini hedef alan hükümlerdir. Ancak söz konusu hükümler de genel nitelikte olup enerji sektöründe devlet memuru olarak hizmet veren çalışanların özel nitelikli ihtiyaçlarını karşılamaya yeter nitelikte değildir.

2.1.3 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İş hayatını konu alır diğer sözleşmeler ile uyumlu bir şekilde 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer alan düzenlemeler de ağırlıklı olarak analık halini ve analık halinin gerektirdiklerini düzenlemeye yönelik, genel nitelikli hükümlerdir.

2.2 UÇÖ Sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler'in (BM) bir uzmanlık kuruluşu olan ILO, kalıcı dünya barışını tesis etmeyi amaçlamaktadır; zira evrensel barış ancak sosyal adaletle dayanabilir. BM'nin bir ihtisas kuruluşu olan Örgütün amaç ve faaliyetlerinin yasal dayanağını ILO Anayasası ve Filadelfiya Bildirgesi oluşturmaktadır. Çalışma koşullarında sosyal hakları ve adaleti tesis etmeyi amaçlayan örgütün temel metinleri ILO Anayasası ve Anayasa'ya ekli Filadelfiya Bildirgesi olup, Filadelfiya Bildirgesi ile inançları ve cinsiyetleri ne olursa olsun tüm insanların maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini özgürlük ve onur içinde, ekonomik güvence altında ve eşit koşullarda sürdürme olanağının sağlanması amaçlanmıştır; Ücretlerde, çalışma saatlerinde ve tüm çalışma koşullarında kaydedilen ilerlemenin sonuçlarından herkesin eşit olarak yararlanmasını sağlamak, işi olanlara ve korunmaya muhtaç olanlara asgari bir yaşam standardı sağlayacak bir ücret ödenmesini sağlamak ve sosyal güvenlik önlemlerini yaygınlaştırmak.

Bu hedefler doğrultusunda birçok sözleşme hazırlanmış ve Türkiye bunların birçoğuna taraf olmuştur. Türkiye'nin taraf olduğu ILO sözleşmeleri Türkiye için bağlayıcıdır. Bu sözleşmelerin Türkiye'nin ulusal mevzuatı gibi genel sözleşmeler olduğu da görülmektedir. Ayrıca ILO tarafından istihdamda cinsiyet eşitliğini ve iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik birçok metin kaleme alınmıştır. Uluslararası sözleşmeler olmaları nedeniyle Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler Türkiye için doğrudan bağlayıcıdır. Ancak Türkiye'nin ulusal mevzuatının ILO tarafından belirlenen standartlar dahilinde olduğunu söylemek zordur. Bu anlamda gerekli yasal düzenlemelerin ve değişikliklerin yapılması, ulusal ve uluslararası hukuk alanında uyumun sağlanması değerli olacaktır. Türkiye'nin taraf olduğu ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan metinleri; 100 sayılı Eşdeğerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Sözleşmesi, 111 sayılı İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Sözleşmesi, 103 sayılı Anneliğin Korunmasına İlişkin Gözden Geçirilmiş Sözleşme ve 183 sayılı Anneliğin Korunmasına İlişkin Sözleşme, 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Sözleşmesi, 45 sayılı Her Türlü Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmamasına İlişkin Sözleşme olarak sıralamak mümkündür. 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği Sözleşmesi, 45 sayılı Her Türlü Maden Ocaklarında Kadınların Yeraltı İşlerinde Çalıştırılmaması

Sözleşmesi, 171 sayılı Gece Çalışması (Kadınlar) Hakkında Gözden Geçirilmiş Sözleşme ve 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Sözleşmesi, 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi ve 177 sayılı Evden Çalışma Sözleşmesi olarak sıralamak mümkündür. Ancak enerji sektörünü ve özellikle sektörde çalışan kadınları doğrudan hedef alan bir sözleşmenin bulunmadığı görülmektedir.

2.3 AB Müktesebatında Enerji Sektörü Özelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Direktifler

AB direktifleri, henüz Birlik üyesi olmayan Türkiye için doğrudan bağlayıcılığa sahibi metinler değildir. Ancak aday ülke statüsüne sahip olan Türkiye, ulusal mevzuatını AB hukuku ve AB mevzuatı ile uyumlaştırma sorumluluğu altındadır. Bu sebeple AB mevzuatı kapsamında enerji sektöründe cinsiyet eşitliğini konu alır müstakil bir metin olup olmadığına değinilmesinin kıymetli olduğu düşünülmektedir.

AB müktesebatında enerji sektörünü hedef alır çok sayıda direktif ihdas edilmiştir. Özellikle Yeşil Avrupa hedefi doğrultusunda yenilenebilir enerjiye geçişe ilişkin olarak çok sayıda direktif mevcuttur. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hedefi AB'nin temel hedeflerinden biridir ve özellikle istihdamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi Birlik için belirlenmiş hedeflerden biridir. Bu sebeple istihdamda cinsiyet eşitliğini sağlayabilmek adına çok sayıda direktif de kaleme alınmıştır. Ancak EUR-Lex veri tabanı üzerinden yapılan taramada doğrudan enerji sektöründe cinsiyet eşitliğini hedef alır bir direktife ulaşılamamıştır.

2.3.1 AB İş Hukuku Kanunlarına İlişkin Değerlendirme

Avrupa Birliği (AB), geleneksel anlamda devlet ile uluslararası kuruluş arasında bir yerde olan, uluslararası bir kuruluştur. AB Hukuku uluslararası hukukla yakın ilişki içinde olmasına karşılık, uluslararası hukuktan bağımsız, uluslararası (supranasyonal) ve kendine özgü nitelikleri (sui generis) olan bir hukuk sistemidir. Üye devletler egemenlik yetkilerinin bir kısmını AB organlarına devretmiş olup AB hukuku üye devletlerde doğrudan uygulanmakta ve hukuki etki doğurmaktadır. Bu sebeple üye devletlerin ulusal mevzuatlarında Birlik hukuku ile çatışan bir hüküm olması halinde Birlik hukuku uygulanmakta, üye devletler ulusal mevzuatlarını Birlik hukukuna uyumlu hale getirmek yükümlülüğü altındadır. Bu sebeple Birlik üyesi devletlerin hukukları ve kanunları münferit şekilde ele alınmamış, doğrudan AB mevzuatında çalışma konusunda yer verilen Türk hukuka ilişkin kanunlara karşılık gelen direktiflere yer verilmiştir.

Avrupa Birliği Hukuku kapsamında enerji konusuna temas eden çok sayıda direktif mevcuttur. Ancak bu

direktiflerin ağırlıklı bir şekilde enerji sektöründe teknik çalışma alanlarını hedefledikleri ve standartları belirlemeye yönelik olduğu görülmüştür. Yapılan araştırma sürecinde doğrudan enerji sektörünü iş hukuku kapsamında düzenleme yoluna giden bir yönetmeliğe ulaşılamamıştır. Enerji konusu gibi çalışmamızın sınırlılıkları arasında yer alan istihdam hususunda da AB hukuku kapsamında pek çok yönerge söz konusudur. Bu yönergelerin İşverenlerin İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülüklerine İlişkin Yönergeler, İşçinin İşyerindeki Yapısal Değişiklikler Karşısında Korunmasını Hedefleyen Yönergeler, Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin yönergeler ve İş Güvenliğine İlişkin Yönergeler şeklinde dört grup altında toplanması mümkündür.

İlk başlık olan İş Sözleşmesinin Türlerine İlişkin Yönergelerin Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 97/81/EC sayılı Yönerge ve Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasına İlişkin 99/70/EC sayılı Yönerge şeklinde sıralanması mümkündür.



Telif Hakkı: TWRE

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çok sayıda yönerge olmasına rağmen doğrudan enerji sektörünü konu alan bir yönetmeliğe rastlanılmamıştır. Bu yönergelerden çalışmamızın alanı ile ilgili uygulama alanı bulabilecek olanların; İşçilerin Çalışırken Sağlık ve Güvenliğine Yönelik İyileştirilmiş Tedbirlerin Alınmasının Teşvikine İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Yönerge, İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/654/EEC sayılı Yönerge, İş Araç ve Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/655 sayılı Yönerge ve işbu yönergeyi değiştiren 95/63/EC ile 2001/45/EC sayılı Yönergeler, Ekranlı Araçlar ile Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Yönerge, Kişisel Koruyucu

Donanımlarının İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması İçin Asgari Güvenlik ve Sağlık Gereklere Hakkında 30 Kasım 1989 tarihli ve 89/656/EEC sayılı Yönerge, Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine Yönelik Tedbirlere İlişkin 25 Haziran 1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Yönerge, İşçilerin Fiziksel Ajanlardan Kaynaklanan Risklere Maruziyeti ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında 25 Haziran 2002 tarihli ve 2002/44/EC sayılı Yönerge, Çalışanların Özellikle Sirt İncinmelerine Neden Olabilecek Elle Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 29 Mayıs 1990 tarihli ve 90/269/EEC sayılı Yönerge, İşyerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretleri İçin Asgari Koşullar Hakkında 24 Haziran 1992 tarihli ve 92/58 EEC sayılı Yönerge, Hamile Loğusa veya Emziren Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı Yönerge, Endüstriyel Kazaların Kontrolüne İlişkin 9 Aralık 1996 tarihli ve 96/82/EC sayılı Yönerge, İyonize Radyasyondan Doğan Zararlara Karşı Çalışanların ve Toplumun Korunması İçin Temel Güvenlik Standartlarının Oluşturulmasına İlişkin 13 Mayıs 1996 tarihli ve 96/29/ Euroatom Yönerge, Kontrollü Alanlarda Çalışmaları Sırasında İyonizan Radyasyona Maruz Kalan İşçilerin Dışarıda Korunmasına İlişkin 4 Aralık 1990 tarihli ve 90/641/Euroatom sayılı Yönerge, Geçici ve Hareketli İnşaat Sitelerinde Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşullarının Uygulanması Hakkında 24 Haziran 1992 tarihli ve 92/57/EEC sayılı Yönerge şeklinde zikredilmesi mümkündür.

İşverenlerin İş Sözleşmesinden Doğan Yükümlülüklerine İlişkin Yönergeler, işverenlerin, işçileri iş sözleşmeleri hakkında bilgilendirme, işçilerin yönetime katılımlarını sağlama ve onlara eşit işlem yapma yükümlülüklerine ilişkindir çalışmamızın konusunu yakından ilgilendirmektedir. Bu yönergeler de İşverenlerin İş Sözleşmesi ya da İş İlişkisine Uygulanabilecek Koşulların Çalışanlara Bildirilmesi Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge, Avrupa Çalışma Konseyinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 94/45/EC sayılı Yönerge (Avrupa Çalışma Konseyleri), Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 2001/86/EC sayılı Yönerge, İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 2002/14/EC sayılı Yönerge, Avrupa Kooperatif Şirketi Kanununun Çalışanlarının Katılımına İlişkin 2003/72/EC sayılı Yönerge, Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Devletlerin Yasalarının Yakınlaştırılması Konusunda 75/117/EEC sayılı Yönerge, İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek İçin Eşit İşlem İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/2007/EEC sayılı Yönerge ile bu yönergeyi değiştiren 2002/73/EEC sayılı Yönerge, Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Davalarında İspat Yüküne Dair 97/80/EC sayılı Yönerge, Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 96/34/EEC sayılı Yönerge, İstihdam ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma ve Eşit

Fırsatlar İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54/EC sayılı Yönerge, Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit İşlem Yapılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 2000/43/EC sayılı Yönerge ve İşe Girişte ve İşte Eşit İşlem İçin Genel Çerçeve Oluşturan 2000/78/EEC sayılı Yönerge, Ücret şeffaflığı ve yaptırım mekanizmaları aracılığıyla eşit işe eşit ücret veya kadın ve erkek arasında eşit değerde iş ilkesinin uygulanmasını güçlendirmeye yönelik 10 Mayıs 2023 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (AB) 2023/970şeklinde sıralanabilir.

Son olarak AB tarafından sosyal güvenlik hukuka ilişkin temel yönerge ise Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeklerle Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi'dir.

Söz konusu yönergelerin incelenmesi sonunda AB hukuku kapsamında istihdamı konu alan çok sayıda hukuki metin bulunduğu söylenebilir. Bu metinler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmayı hedefleyen çok sayıda yönerge de mevcuttur. Ancak yukarıda da isimleri zikredilmiş bulunan iş hukukuna ilişkin yönetmelikler ağırlıklı olarak genel ve kapsayıcı metinlerdir. İş hayatının tümünde cinsiyet eşitliğini sağlamayı ve çalışma şartlarına ilişkin genel bir standart yaratmayı hedeflemektedirler. Ancak doğrudan enerji sektörünün çalışma şartlarını belirlemeyi, sektörde cinsiyet eşitliği sağlamayı hedefleyen bir yönerge olmadığı görülmüştür. Bu hali ile söz konusu alanın, üye devletlerin ulusal mevzuatları ile düzenleneceği değerlendirilebilir.

3 Makro Veriler ve Kadın İş Gücü: Makro Verilerle Kadın İstihdamı Arasındaki İlişkiyi Analiz Etmek

Kadınların ekonomik büyüme ve kalkınma sürecine katılımı hayati öneme sahiptir. Türkiye'de, nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların iş gücüne daha fazla katılımı, sürdürülebilir gelişimi desteklemek için kritik bir adımdır. Geleneksel olarak kadınların ev işleri ve bakım sorumlulukları gibi konularda toplumsal beklentilere tabi olmaları ve ücretsiz üretim faaliyetlerine katılmaları, iş gücü piyasasına tam anlamıyla entegre olmalarını engellemektedir. Ayrıca, bazı işletmelerin kadın iş gücünü tercih etmemesi nedeniyle, iş gücünde yer alan kadınların istihdama katılımı da sınırlı kalmaktadır.

Kapsam ve yapısal olarak literatür, kadın istihdamının ekonomik büyüme ve kalkınma üzerindeki etkileri, kadınların iş gücü ve gayri safi yurtiçi hasılaya (GSYİH) etkisi, makro ekonomik değişkenler ve kadın istihdamı arasındaki ilişki, cinsiyet eşitliği ve istihdam arasındaki bağlantıya etki eden faktörler ve katılımın yeniden tanımlanması olarak dört ana kategoriye göre tematik olarak düzenlenmiştir.

3.1 Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme ve Kalkınma Üzerindeki Etkileri

Makroekonomik değişkenler ile kadın istihdamı arasındaki ilişki, 1980'lerden bu yana literatürde yoğun bir şekilde incelenmiştir. Genel olarak, kadın istihdamı ile ekonomik gelişme arasındaki ilişki, literatürde gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomilerde farklı etkilerle tartışılmaktadır.

Literatürde incelenmiş olan çalışmalarda kadın istihdamının ekonomik büyüme üzerindeki etkisinin olduğu geniş kapsamda yer almaktadır. Kadın istihdamı ekonomik büyümeyi etkileyen değişkenlerden biridir ve

gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde ekonomik büyüme ve kalkınma için faydalı olduğu büyük çapta belgelenmiştir. Kadınların iş gücüne katılımındaki artış, uzun vadeli ekonomik büyüme ve verimlilik potansiyeli üzerinde olumlu etkilerle ilişkilidir. Örneğin, Dünya Bankası'nın (2012) Dünya Kalkınma Raporu, cinsiyet eşitliğindeki artışların dünya çapında ekonomik verimliliği artırdığını vurgular ve cinsiyet eşitliğinin sadece kendi başına önemli olmakla kalmayıp aynı zamanda "akıllı ekonomi" olduğunu ve ekonomik büyüme ile ilişkilendirilmiş olduğunu savunur.

BETAM (2010), Türkiye'de kadın iş gücü katılımının ülkenin kalkınmasındaki önemini vurgulamaktadır. Kadınların yüksek tasarruf oranları, hane halkı tasarruflarını artırarak ve ekonomik büyümeye katkıda bulunarak ülkedeki cari açık sorunlarını hafifletebileceğini ileri sürmüştür.

Cuberes (2012) cinsiyet boşluklarının toplam verimlilik üzerindeki etkisini nicelendirmek için uygun modellerin eksikliğine ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde istihdam ve ücretlerdeki cinsiyet eşitsizliklerine dikkat çekmektedir. Bu çalışmalar, istihdamdaki cinsiyet farklılıklarını ele almanın ve kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmenin sürdürülebilir ekonomik büyüme ve gelişme için hayati önem taşıdığını önermektedir.

Makro veriler, ekonomi, gelişme ve kadın istihdamı arasındaki ilişki karmaşıktır ve çok yönlüdür. Anderson (2016) büyüme-istihdam ilişkisinin cinsiyete göre farklılaşan doğasını vurgulayarak belirli politikaların ve yapıların büyümenin istihdam yoğunluğu üzerinde erkekler ve kadınlar için farklı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.



Telif Hakkı: Shutterstock / snapshot:freddy

Gelişmiş ülkelerde ev işlerinin piyasada karşılanması, kadın iş gücüne katılımının artırılmasını teşvik etmektedir. Özellikle kadınların iş gücüne katılımındaki artışın 2023 yılındaki büyüme hedeflerine etkisi vurgulanmaktadır. Kadınların istihdam oranındaki artışın ekonomik büyüme üzerindeki etkisini anlamak için istihdam, işsizlik ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki incelenmektedir. Kadın iş gücüne katılımındaki düşüklük, iş gücü piyasasının etkinliğini azaltarak ulusal rekabet gücünü zayıflatabilir.

Araştırmalar, artan kadın iş gücü katılımının uzun vadeli ekonomik büyüme üzerinde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomiler için olumlu etkilerini belgelemiştir. Serel ve Özdemir (2017), araştırmasında, kadınların ödenmeyen ev işlerindeki katkısının ülke GSYH'sini %20-%60 artırabileceğini göstermiştir. Kadın istihdamının, ekonomik gelişme için önemli olduğu, ancak sadece iş gücü miktarının değil, aynı zamanda beşeri sermayenin gelişimi ile de ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Aynı çalışmada, kadınların iş gücüne katılımının artırılmasının, uluslararası rekabet gücünü ve ekonomik büyümeyi olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur.

Algan ve Oktay'ın (2021) çalışması, geçiş ekonomilerinde kadın iş gücüne katılım oranları ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin olumlu olduğunu belirtmektedir. Analiz bulguları, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasının ve kadınların iş gücüne katılımının artırılmasının ekonomik büyümeyi, gelir eşitsizliğini ve sosyal refahı olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

3.2 Kadınların İş Gücü ve Gayri Safi Yurtiçi Hasılaya (GSYİH) Etkisi

Dünya Bankası'nın (2022) cinsiyet veri portalına göre, kadın iş gücü, ekonomik dönüşüm süreciyle, kalkınma ile ilişkilidir. Kadınların iş gücüne katılım düzeyleri, genellikle tarımın hakim sektör olduğu ve kadınların genellikle küçük ölçekli tarımsal işlerde yer aldığı yoksul ülkelerde yüksektir. Tarımsal faaliyetlerin çok daha az yaygın olduğu orta gelirli ülkelerde kadın iş gücüne katılımı daha düşük olmuştur. Yüksek gelirli ülkeler arasında kadınların iş gücüne katılımı yüksektir; ancak, hizmet sektörüne dayalı bir ekonomiye ve kadınların daha yüksek eğitim düzeylerine doğru bir geçiş söz konusudur.

Esen ve Şeren (2021) çalışmasında, Türkiye'nin 1975-2018 dönemine ait veri setini kullanarak eğitim ve istihdamda cinsiyet temelli eşitsizliklerin ekonomik performans üzerindeki etkisini ampirik olarak incelemiştir. Değişkenler arasında uzun vadeli bir ilişkinin varlığını analiz etmek için Johansen eşbütünlük testlerini kullanarak yaptıkları çalışmada, elde edilen bulgular, değişkenler arasında uzun vadeli bir eşbütünlük ilişkisi olduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca, DOLS ve FMOLS sonuçları, eğitim ve istihdamda cinsiyet eşitliğindeki iyileştirmelerin uzun vadede reel

gayri safi yurt içi hasıla (GSYİH) üzerinde önemli ve güçlü bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

3.3 Makro Ekonomik Değişkenler ve Kadın İstihdamı Arasındaki İlişki

Temel bulgular, ekonomik büyümenin kadınların iş gücüne katılımını etkilediğini ve bunun tersinin de geçerli olduğunu göstermektedir. Kadın istihdamının ekonomik büyüme ve kalkınma üzerindeki etkisi doğrudan ve dolaylı olarak tanımlanırken, ekonomik veriler gibi makroekonomik değişkenlerin ekonomik kalkınma üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Literatür ayrıca demografik geçiş ile kadınların iş gücüne katılımı arasındaki U-şekilli ilişkiyi çeşitli açıklayıcı değişkenleri ve ekonomik büyüme üzerindeki etkilerini dikkate alarak incelemektedir.

Kadın istihdamı ekonomik büyüme ve kalkınma ile ilişkilendirilmiş olup kadınların iş gücüne katılımı uzun vadeli ekonomik büyüme ve verimlilik için potansiyel bir itici güç olabilir. Araştırmalar, artan kadın iş gücü katılımının ekonomik verimlilik ve üretimde iyileştirmeler sağlayabileceğini önermektedir. Cinsiyet eşitliği, eşit istihdam fırsatları da dahil olmak üzere, büyüme oranlarını artırarak olumlu makroekonomik sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Kadın istihdamının ekonomik büyümeye etkisi, temel olarak iş gücü verimliliği gibi arz tarafı faktörleri ve işletme harcamaları ile ihracat gibi talep tarafı faktörleri aracılığıyla aktarılmaktadır. Ancak, ilişki karmaşık olabilir; sektörel bileşim, meslekler arası ayrımcılık ve toplumsal normlar gibi yapısal faktörler sonuçları etkileyebilir.

3.4 Cinsiyet Eşitliği ve İstihdam Arasındaki Bağlantıya Etki Eden Faktörler

Makroekonominin toplumsal cinsiyet merceğinden incelenmesi çok sayıda araştırmacı tarafından araştırılan önemli bir konudur. Bu bağlamda, Lechman ve Kaur (2015), bilgi ve iletişim teknolojisinin ekonomik kullanımının, 1990 ile 2017 yılları arasında Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde kadınların iş gücüne katılımı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmaları, kadınların ekonomik faaliyetlerinin önemli ölçüde arttığını ve ekonomik büyümeye katkı sağladığını göstermiştir. Dünya Bankası Kalkınma Göstergeleri, Dünya Kalkınma Raporları ve Dünya Telekomünikasyon/Bilgi ve İletişim Teknolojileri Göstergeleri Veri Tabanı'ndan elde ettikleri verilerle yöntemselsel bir çerçevede yaptıkları çalışma, bilgi ve iletişim teknolojisi ile kadınların ekonomik faaliyetleri arasında önemli bağlantılar olduğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadınların sayısının erkeklere göre beş kat fazla olduğu belirtilmektedir. Serel ve Özdemir (2017), önemli bir faktör olan eğitimin,

kadın istihdamı artırmanın yanı sıra uzun vadeli ekonomik etkiler yaratma potansiyeline sahip olduğunu belirtmektedir.

Gammage, Joshi, ve Rodgers (2019), istihdam ve doğurganlık arasındaki bağlantının karmaşık ve eşzamanlı olduğunu, kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, çalışma koşullarının seçimi ve ne zaman ve nerede çalışacakları, üremenin güçlendirilmesi ve doğumla ilgili kararlarla yakından ilişkili olduğunu belirtmektedir. Kadınların ekonomik güçlenmesi, iş seçimi ve iş kalitesi gibi unsurlar, üreme gücü ve üreme sonuçları ile sıkı sıkıya bağlantılıdır. Kadınların eğitimi ve iş gücüne katılımıyla ilgili gelişme politikalarında basitleştirici yaklaşımlar, kadınların üreme sağlığına ve haklarına dikkat edilmedikçe hedeflerin gerçekleşmesi olası gözükmemektedir.

Seguino (2020), çalışmasında eğitim, sağlık, ücretsiz emek, istihdam ve ücretlerdeki cinsiyet farklarının ekonomi genelinde sonuçları olduğunu ve büyüme hızını etkilediğini göstermektedir. Bu inceleme, cinsiyetin makro modellere dahil edilmesinin makroekonomi teorisinin uygunluğunu artırdığını ve daha iyi politika sonuçları elde edebileceğini açıkça ortaya koymaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler incelendiğinde, kadınların iş gücü piyasasına giriş kararları sadece ekonomik gelişme tarafından değil, aynı zamanda mevcut ve gelecekteki iş gücü piyasası koşulları ile kadınların hane halkı ve bireysel özellikleri tarafından da belirlenmektedir. Algan ve Oktay (2021) kadınların iş gücüne katılımını etkileyen temel faktörlerden birinin eğitim düzeyi olduğunu ve bunun ekonomik kalkınmayla yakından ilişkili olduğunu öne sürmekte ve kadınların iş gücüne aktif katılımındaki artışı eğitim düzeyine bağlamaktadır. Ayrıca, kadınlar daha yüksek eğitim seviyelerine ulaştıkça, evlilik ve çocuk doğurma ile ilgili kararların ertelenme eğiliminde olduğunu ve doğurganlık oranlarının, eğitime benzer şekilde, kadınların iş gücüne katılım oranlarını etkileyen bir diğer önemli faktör olduğunu tespit etmişlerdir.

Onaran, Oyvatt ve Fotopoulou (2022) çalışmalarında istihdamın cinsiyete dayalı sektörel bileşimi, mesleki ayrımcılık, cinsiyete dayalı tüketim davranışlarıyla ilgili sosyal normlar ve ücretsiz ev bakım işlerinin dağılımı gibi cinsiyete dayalı yapısal özelliklerin büyüme, verimlilik ve istihdamı etkilediğini öne sürmektedirler. Araştırmaları, kadınların ekonomik güçlenmesinin nerede ve ne zaman çalışacaklarına dair tercihlerinin yanı sıra çalışma şartlarına dair tercihlerinin, üreme gücü ve üreme sonuçları ile sıkı sıkıya bağlantılı olduğunu göstermektedir.

3.5 Yeniden Tanımlanan Katılım: Ekonomik Evrim İçinde Kadın İş Gücü Katılımı

Ülkelerin ekonomik gelişimi, iş gücü gibi faktörlerden bağımsız olarak birçok etkene bağlıdır, örneğin teknolojiadaki ilerlemeler, istihdam artışı olmadan bile verimliliği artırabilir ve bu durum iş gücü miktarını etkileyebilir. Ekonomik büyüme ile sermaye stoğu arasındaki pozitif ilişki ise, kaynakların verimliliği artırdığını ve bu verimliliğin ekonomik büyümeye katkı sağladığını göstermektedir.

Beklentilere ters olarak, Dünya Bankası'nın (2021) raporu, birçok bölgede yapısal değişikliklere, doğurganlık oranlarının düşmesine ve kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesine rağmen kadın iş gücü katılımında öngörülen artışların gerçekleşmediğini göstermektedir. Bu uyumsuzluk, köklü tarihsel, ekonomik ve sosyal yapılarla birlikte yerleşmiş normların etkisine bağlanmaktadır.

Rapor, esnek olmayan tarihsel, ekonomik ve sosyal yapıların kısıtlayıcı etkisine vurgu yaparak kadın iş gücü katılımında önemli bir büyümeyi sınırlama rollerini vurgulamaktadır. Örneğin, Şili ile ilgili bir vaka çalışması bu durumu göstermektedir: ülkenin kişi başına düşen GSYH'si 12.954 dolara yükseldiğinde, kadınların iş gücüne katılımı aynı anda yaklaşık %45'e yükselmiştir. Aslim, Panovska ve Taş (2021) araştırmalarında bu gözlemi doğrulayarak, özellikle yüksek gelir dilimlerine geçiş yapan ülkelerde ekonomik kalkınma, politika oluşturma ve kadınların iş gücüne katılımı arasında sağlam ve doğrusal olmayan bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Mevcut literatürün gelişmiş OECD ülkelerine ve düşük gelirli ülkelere odaklanmasına rağmen, teoriler ekonomik kalkınma, politika oluşturma ve kadınların iş gücüne katılımı arasında, özellikle de gelişmekte olan finansal piyasalarda zorlayıcı bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır.



Telif Hakkı: Shutterstock / tongpool_piasupun

4 Yeşil Enerjide İş Potansiyelleri ve Kadın İstihdamı

Yeşil enerji, güneş, rüzgar ve su gibi doğal kaynaklardan elde edilen enerjiyi ifade eder ve bu kaynaklar doğal olarak yenilendiği için yenilenebilir olarak kabul edilirler. Fosil yakıtlar gibi yenilenemeyen enerji kaynaklarının aksine, tükenme riski taşımazlar. Yeşil enerjinin önemi, çevresel zararı azaltma, sera gazı emisyonlarını düşürme ve iklim değişikliği ile mücadele etme yeteneği ile temiz hava sağlama ve çevreyi korumasından kaynaklanır.

Yeşil Enerji, özellikle iklim değişikliği etkilerinin son on yıl içinde somut şekilde yaşanması ve bunun ekonomiye olan negatif yansımaları ile dünya gündemine yerleşen önemli bir konu olmuştur. Şekil 5'te görülebileceği üzere her sene yayınlanan Dünya Ekonomik Forum raporunda iş dünyasını tehdit eden, en çok etkileyecek ilk on riskin altı tanesi salt çevre ile ilgili konulardır. Bu risklerin en başında da iklim krizi, su krizi, kuraklık ve aşırı yağışlar gibi hava olayları gelmektedir. Göç, geçim sıkıntısı gibi diğer konuların bir kısmı da yine iklim değişikliğinden dolayı etkilenen konulardır. Geline bu nokta itibarıyla, ülkeler için temiz enerji alanında hızla büyüme gerekli şart haline gelmiştir. İklim ve sürdürülebilir kalkınma artık bütün olmuş kavramlardır. Yeşil temiz enerjiye geçişi kim ne kadar önce sahiplenir ve hayata geçirirse ekonomik açıdan da gücünü koruyabilecektir. Diğer yandan Ocak 2016 tarihinde, 193 ülkenin üzerinde uzlaştığı Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı altında kadınların ekonomiye katkısı, yönetici pozisyonlarında kadın oranı gibi sorumluluklar bulunmaktadır. Sürdürülebilirlik çatısında yer alan yeşil enerjide cinsiyet eşitliği de üzerinde çalışılması gereken bir konudur.



Şekil 5: En Önemli Küresel Riskler Arasında Çevre ile İlişkili Olanlar

Kaynak: (Heading, 2023)

4.1 Yeşil Enerji ve İstihdam

Şekil 5'te belirtilen risklerden korunmak, daha sürdürülebilir büyüme gerçekleştirebilmek amacıyla ekonomik ve politik verilere bağlı reel sektörün öncelikleri de değişim göstermektedir. Birçok firma ana faaliyetleri yanında enerji sektörüne girmeye başlamaktadır. İş insanları yeşil enerjiye geçişi gündemlerinde ilk sıralara almaktadır. Yeşil, temiz enerjiye geçiş, şirketlerin marka değerini artırırken aynı zamanda onlara global ligde oyuncu olma imkânını sunmaktadır.

Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA) tarafından hazırlanan "Yenilenebilir Enerji ve İstihdam 2023 Raporu"na göre, yenilenebilir enerji kapasitesi dünya genelinde geçen yıl 295 gigavat artışla 3 bin 372 gigavata yaklaşmıştır. Temiz enerji alanındaki istihdam ise geçen yıl bir önceki yıla göre yaklaşık yüzde 8 artış göstermiş ve 13 milyon 700 bin kişiye ulaşmıştır. Yeşil enerji sektöründe iş fırsatları önemli ölçüde artmaktadır. ABD'de ise, 2022 yılında temiz enerji sektöründe neredeyse 300.000 iş eklenmiştir (WEF, 2021; DOE, 2022).

Güneş, biyokütle gibi temiz enerji teknolojileri temel alınarak hazırlanan rapora göre (IRENA, 2023), istihdamda ilk sırada gelen güneş enerjisi sektöründe çalışanların sayısı geçen yıl itibarıyla 4 milyon 900 bin olarak kayıtlara geçmiştir. Bu dönemde, hidroelektrikte 2 milyon 500 bin, biyokütle, biyogaz ile sıvı biyoyakıt sektöründe istihdam 5 milyon 580 bine ve rüzgar enerjisi sektöründe 1 milyon 400 bin kişiye ulaşmıştır. Isıtma ve soğutma sektöründe istihdam geçen yıl itibarıyla 710 bin, diğer yenilenebilir enerji alanlarındaki istihdam ise 640 bin kişi olarak kayıtlara geçmiştir. Rapora göre, dünya genelinde temiz enerji sektöründe istihdam artışının devam edeceği ve 2030'da bu alanda çalışan sayısının 38 milyona ulaşacağı öngörülmektedir. Diğer enerji dönüşümü teknolojilerinde ise istihdamın bu dönemde 74 milyon 200 bine ulaşması beklenmektedir.

Benzer şekilde, Uluslararası Enerji Ajansı'nın 2023 raporuna göre 2027'ye kadar yenilenebilir enerji ile ilgili işlerde önemli bir artış beklenmektedir ve bu artış, yenilenebilir enerji arzı projelerindeki yatırımların artması ile yeni istihdam fırsatlarına yol açabilir. 2030 yılına kadar, temiz enerji dönüşümünün dünya çapında net 10,3 milyon yeni iş yaratması beklenmektedir. En büyük etkilerin enerji altyapısının modernizasyonunda hissedilmesi muhtemeldir (Duke Career Hub, 2023; Visual Capitalist, 2023).

Türkiye'deki duruma baktığımızda; Uluslararası Enerji Ajansı (UEA), Türkiye'nin yenilenebilir enerji kapasitesinin gelecek 5 yıl içinde % 64 büyümesini öngördüklerini belirtmiş ve bu büyümeyle Türkiye'nin Avrupa'da yenilenebilir enerjide dördüncü büyük piyasa olurken, dünyada da ilk 10'a girmiş olabileceğini ve yenilenebilir enerjideki bu büyümenin % 75'inin rüzgar ve güneşten geleceğini ifade etmiştir. 2022 yılında Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan analiz bulgularına göre; Türkiye, fosil yakıtlara bel bağlamak yerine yenilenebilir enerjiye yatırım yaparak 2030 yılına kadar milli hasılasını yılda 8 milyar ABD Doları daha artırabilecek ve 300.000'i aşkın yeni iş yaratılabilecektir.

Türkiye'nin zengin yeşil enerji kaynakları, enerji arz güvenliği ve cari açığa enerjinin hala en önemli kalem olması, Birleşmiş Milletler kalkınma hedeflerine uyum sağlama isteği, yeşile dönüşte rekabetin artması, yeni fon kaynakları sağlanması, ekonomik ve politik verilerin temiz enerjiye dönüşümü hızlandırması gibi başlıca konular Türkiye'nin yeşil dönüşümde çarpıcı ivme kazanmasına sebep olmuştur. Bu ivmenin devam etmesi beklenmektedir. Büyüme beraberinde yüksek nitelikli işler için daha büyük talepler oluşturmaktadır.

Türkiye, 2023 sonuna kadar toplamda 106,6 GW kurulu elektrik kapasitesine ulaşmış ve verilen teşvikler ve destekler ile lisanslı ve lisanssız uygulamalar dahilinde yenilenebilir enerji kapasitesini %55'e çıkarmıştır.

Doğal Gaz	25,5	GW
Kömür (Tümü)	11,4	GW
Biyokütle	2,0	MW
Jeotermal	1,7	MW
Rüzgar	11,7	GW
Güneş	11,3	GW
Hidroelektrik (Baraj ve Nehir)	32,0	GW
Diğer	11,0	GW
Toplam	106,6	GW

Tablo 1: Türkiye'nin Kurulu Kapasitesi, 01.01.2024

Kaynak: TEİAŞ, Türkiye Elektrik İstatistikleri

Yeşil enerji sektöründe mevcut olarak, çeşitli rollerde binlerce yeşil enerji iş ilanı bulunmaktadır, bu da bu sektörde aktif ve büyüyen bir iş piyasasının olduğunu göstermektedir. Bu genişleme, politika girişimleri, teknolojik ilerlemeler ve sürdürülebilir uygulamalara yönelik artan küresel taahhüt gibi bir dizi faktör tarafından desteklenmektedir ve yeşil enerji

istihdamının sağlam bir geleceğine işaret etmektedir. son on yılda 5 milyondan fazla yenilenebilir enerji işi yaratılmıştır. Büyüme, özellikle Asya ülkelerinde yoğundur ve 2021 yılında yenilenebilir elektrik kapasitesi %9 artmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) göre yıllara göre yeşil senaryoda iş kazanç ve kayıpları tablo 2'de gösterilmektedir.

	2024	2027	2030
İş Kazançları	153.454	286.764	370.035
İş Kayıpları	-61.876	-79.249	-58.774

Tablo 2: Yeşil senaryoda toplam iş kazanç ve kayıpları

Source: ILO, 2022. Türkiye'de İklim Değişikliği ve Yeşil Ekonomi Politikalarının Sosyal ve İstihdam Etkileri, Yeşil İşler Değerlendirme Modelinin Türkiye'ye Uygulanması

Tabloda yer alan istatistikler kademeli olarak yıllar içerisinde yeşil sektöre daha fazla kişinin katılacağı ve bu sektörde istihdam edileceğini göstermektedir. Tablo 3'te ise 2025 ve 2030 yıllarında kadın ve erkek istihdamına dair öngörüler yer almaktadır.

	2025		2030	
İstihdam	Kazançlar	Kayıplar	Kazançlar	Kayıplar
Kadın	50.115	-19.977	93.476	-5.974
Erkek	156.596	-47.269	276.560	-52.800

Tablo 3: Erkek ve kadın istihdam kazanç ve kayıpları

Kaynak: ILO, 2022. Türkiye'de İklim Değişikliği ve Yeşil Ekonomi Politikalarının Sosyal ve İstihdam Etkileri, Yeşil İşler Değerlendirme Modelinin Türkiye'ye Uygulanması

Tablo 3'te yer alan projeksiyona göre orta ve uzun vadede kömürden çıkış ve yeşile dönüş politikasına bağlı, fosil yakıt alanında enerji iş gücü profili değişime uğrayacaktır. Öngörülen; fosil yakıttan çıkışla eşzamanlı yeşil enerjiye dönüşümde nitelikli ve ağırlıklı teknik eğitim altyapılı kadın istihdamı ön plana çıkmaya başlayacaktır.

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından Ocak 2023'te açıklanan Ulusal Enerji Eylem Planı kapsamında sunulan senaryoda, 2035 yılında; 52,9 GW'ı güneş, 24,6

GW'1 kara rüzgarı, 5 GW'1 deniz rüzgarı, 7,2 GW'1 nükleer, 35,1 GW'1 hidroelektrik santralleri ve 5,1 GW'1 jeotermal ve biyokütle santralleri olmak üzere elektrik kurulu gücünün toplam 189,7 GW'a çıkması öngörülmektedir. Batarya kapasitesinin de 7,5 GW'a (2 saat şarj süresi) kadar kurulması ve elektrolizör kapasitesinin 5,0 GW'a ulaşması hedeflenmektedir.

Planda, elektrik sektöründeki yatırım ihtiyaçlarının, küresel ve bölgesel krizler, salgın hastalıklar, uluslararası siyasi krizler gibi beklenmedik gelişmeler ile enerji arz güvenliği, elektrik şebekesinin gereksinimleri vb. faktörlerle birlikte değerlendirileceği ve gerekli ilave tedbirlerin alınacağı belirtilmektedir.

Enerji Verimliliği Stratejisi 2030 ve ardından yayımlanan Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı II (2024 - 2030) ile yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının ve enerji verimliliğinin artırılması hedeflerine yönelik net bir yol haritası ortaya konmuştur.

4.2 Yeşil Enerjide Kadın İstihdamı

Yeşil enerjide istihdamın artacağına dair projeksiyonlar yapılmakla birlikte, kadın istihdamının ne ölçüde artacağı, kadın çalışanların veya öğrencilerin bu alana nasıl yönlendirileceği de önemli sorulardır. Yeşil enerjide kadın istihdamı şu an hala istenilen düzeyde olmamakla beraber fosil yakıttan çıkışa bağlı sayının artması öngörülmektedir. Raporun ilk bölümünde de bahsedildiği gibi, yeşil enerjide kadın istihdamının artırılması öncelikli olarak kadınların FeTeMM (STEM) alanlarında eğitim almasına bağlıdır. Bu noktada Türkiye'de kadınların yeşil enerjide aktif olarak istihdam edilen meslek dallarına, dolayısıyla FeTeMM bölümlerine olan ilgisi değerlendirilmek istendiğinden, 2022 yılı itibari ile lisans eğitimi için yeşil enerjide ihtiyaç duyulan meslek gruplarına yerleşen öğrencilerin cinsiyet dağılımı incelenmiş ve analiz edilmiştir. Veriler YÖK Atlas sisteminden elde edilmiş ve raporlama ekibi tarafından tablo (Tablo 4) halinde düzenlenmiştir. "YÖK Atlas", yükseköğretim kurumları, programları ve öğrenci bilgileri de dahil olmak üzere Türkiye'deki yükseköğretimle ilgili verileri içeren çevrimiçi bir platformdur. Yeşil enerjide aktif olarak istihdam edilen meslekler olarak Çevre Mühendisliği, Elektrik Mühendisliği, Enerji Sistemleri Mühendisliği, Enerji Yönetimi ve Makine Mühendisliği bölümleri araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Çalışma Türkiye'de faaliyet gösteren 86 devlet üniversitesi ile 29 adet vakıf ve özel üniversite verilerini içermekte olup bu 115 üniversitede 2022 yılı itibariyle ilgili bölümlere kabul alan toplam öğrenci sayısı 9.099'dur.

Çalışma kapsamında her bir bölüm bazında cinsiyet eşitliğinin ilk ve en önemli anahtar performans göstergesi olarak kabul edilen "Cinsiyet Oranı" (Gender Ratio) hesaplanmıştır. Cinsiyet Oranı, (kadın- erkek oranı olarak da bilinir) bir organizasyondaki kadın sayısının erkek sayısına bölünmesi ile elde edilen ve

cinsiyet eşitliği metrikleri arasında temel seviye olarak kabul edilen bir göstergedir. Ayrıca bu metrik, farklı sektörlerin karşılaştırılması gibi kıyaslama (benchmarking) nitelikli çalışmalar için uygundur. Gerçekleştirilen analiz okuyucuya temel bir fikir vermeyi amaçladığı, üniversite ortamında gerçekleştiği, dolayısıyla çalışma ortamının farklı dinamiklerini (ücretlendirme, terfi vb.) içermediği ve farklı üniversite bölümlerinin birbiriyle kıyaslanmasını kapsadığı için çalışmada Cinsiyet Oranı'nın kullanılması uygun bulunmuştur. Cinsiyet eşitliğinin sağlandığı organizasyonlar için Cinsiyet Oranı'nın 1 çıkması beklenirken, 1'den yüksek olması organizasyonda kadın sayısının çok olduğunu, 1'den düşük olması ise erkek sayısının fazla olduğunu göstermektedir. Aşağıda ülke genelindeki 115 üniversitenin yeşil enerjide aktif olarak istihdam edilen meslek dallarına ait bölümlerine 2022 yılı itibariyle kabul edilen 9.099 öğrenci için bölümler bazında Cinsiyet Oranı verileri görülmektedir.

	KADIN	ERKEK	ORAN
Çevre Mühendisliği	502	321	1,56
Elektrik Mühendisliği	101	336	0,30
Enerji Bilimi ve Teknolojileri	20	21	0,95
Enerji Sistemleri Mühendisliği	160	259	0,62
Enerji Yönetimi	26	35	0,74
Makine Mühendisliği	1211	6107	0,20
TOPLAM	2020	7079	0,29

Tablo 4: Bölümler Bazında Cinsiyet Oranı Değerleri (2022)

Kaynak: Bu tablo YÖK Atlas sisteminden alınan verilerle oluşturulmuştur.

Çalışma kapsamında analiz edilen bölümler için Cinsiyet Oranı değerlerine bakıldığında altı bölümden yalnızca birinde ideal değere yaklaşıırken, dört adet bölümün Cinsiyet Oranı değeri 1'in altında ve bir adet bölümün Cinsiyet Oranı değeri 1'in üstünde bulunmuştur. Cinsiyet eşitliğinin varlığından söz edilebilecek organizasyonlarda Cinsiyet Oranı değerinin 1 olduğu kabul edilirse, bu bağlamda yalnızca Enerji Bilimi ve Teknolojileri bölümü için ideal değere yaklaşıldığı söylenebilir. Enerji Yönetimi ve Enerji Sistemleri Mühendisliği bölümlerinde 1'den küçük ancak nispeten dengeli bir oran seyredilirken, Elektrik Mühendisliği ve Makine Mühendisliği bölümlerinde Cinsiyet Oranı değerinin diğer iki bölümden çok daha küçük değerler aldığı tespit edilmiştir. Yalnızca Çevre Mühendisliği

bölümü öğrencileri için yapılan analizde Cinsiyet Oranı değeri 1'den yüksek bulunmuştur. İlgili bölümlere yerleşen toplam öğrenci sayısı üzerinden Cinsiyet Oranı değeri hesaplandığında 0,29 değeri elde edilmiştir; bu da yeşil enerjide aktif olarak istihdam edilen bölümlere kabul edilen her bir kadına iki erkek öğrencinin karşılık geldiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, kadınların FeTeMM bölümlerine olan ilgisinin olması gerekenden düşük olduğu ve yeşil enerji alanında 2030'a kadar her yıl ortaya çıkması beklenen 50.000 iş gücü açığının erkek çalışanlara görece daha az kadın çalışan ile doldurulacağı anlamına gelmektedir.

Burada bahsi geçen bölümler haricinde olan ancak yeşil enerji alanıyla ilişkisi bulunan bölümler için bir değerlendirme yapıldığında ise son yıllarda Mimarlık bölümünün öne çıktığı görülmektedir. Bu durum, geçtiğimiz yıllarda yeşil bina yönetmeliğinin yayınlanması ve bina sertifikalandırma çalışmalarının hız kazanmasına paralel olarak gerçekleşmiş olup, bu bölümün ağırlıklı olarak kadınlar tarafından tercih edilmesi de yeşil enerji alanında kadın istihdamına katkı sağlamaktadır. Analiz kapsamında elde edilen bir diğer dikkate değer veri ise kadın öğrenci oranlarının ülkenin batı bölgelerine gidildikçe artış göstermesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeşil enerji konusunun ülkenin tüm bölgelerinde hem kaynak hem de ihtiyaç bazında aynı öneme sahip olduğu düşünüldüğünde, bu durum yeşil enerji ve kaynak etkinliği kavramları ile çelişmektedir. Ek olarak, batı bölgelerinde eğitim gören kadın öğrencilerin eğitim hayatları sonrasında çalışmak için yine bu bölgeleri tercih ediyor olması, kadın istihdamında belirli bölgelerde yoğunluk olmasına neden olmaktadır.

Küresel güneş enerjisi endüstrisindeki iş gücünün yaklaşık %40'ı kadınlardan oluşuyor.

Rapor araştırmalarında dikkat çeken bir verinin de altını çizmek de fayda olacaktır ki, sektör global gelişmelere ve yurt dışı kaynaklı teknolojiye bağlı olduğundan, çalışanların yabancı dil bilgisine sahip olmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı (IRENA ve ILO, 2023) tarafından kısa süre önce yayınlanan istihdam raporuna göre, küresel güneş enerjisi sektörü geçen yılın sonunda yaklaşık 5 milyon kişiye istihdam sağladı. Rapor ayrıca sektördeki kadın istihdamının "dengesiz" olduğunu, kadınların çoğunlukla idari pozisyonlarda (%58) işe alındığını, bunu bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (%38) ve FeTeMM dışı teknik pozisyonların (%35) izlediğini ortaya koyuyor (Skujins, 2023).

İşgücü olarak analiz ettiğimiz kapsamda, kendi işini kuran girişimciler ve özellikle son yıllarda sayısı ve niteliği artan yeni girişim (start-up) şirketleri de yer

almaktadır. Birçok kurum ve kuruluş tarafından da desteklenmeye başlanan yeşil enerji alanında faaliyet gösterecek yeni girişim şirketlerinin kurucuları arasında kadın sayısı göreceli olarak artmaktadır. Melek yatırımcı ve finans kuruluşları da kadın girişimcilere pozitif ayrımcılık yapmaktadır.

Diğer taraftan iş kurmak isteyen kadınlara yönelik finansman destek mekanizmalarının çeşitlenmesi, mentorluk ve koçluk programlarının her bölgedeki kadına ulaşma fırsatları sektörde kadın girişimci motivasyonuna olumlu katkı sağlamaktadır (Bankaların Kadın Girişimciliğine Özel Faaliyetleri, t. y.). Mentorluk programlarında tanık olunduğu üzere, kadınların sürdürülebilirlik ve temiz enerji farkındalığının her geçen gün artması ve direkt olmasa dahi yapacakları işlerde yeşil ve verimli enerji uygulamalarına yer vermeleri memnun edici dönüşlerdir.

Yeşil enerji kullanılarak, sürdürülebilir çevre dostu, organik ürün üretim ve satış yapan kadın kooperatifleri de etkin bir konuma gelmiştir. Kadın kooperatifleri 61 ilde 20.000'den fazla kadına iş imkânı sunmaktadır (Kooperatifler, t. y.). İçlerinde kurucularının kadın olduğu Troya Enerji Kooperatifi gibi yeşil enerji alanında faaliyette olan kooperatifler de bulunmaktadır (Genel Kurul Üyeleri, t. y.). Yeşil enerji üretimi yapan büyük firmaların da kadın kooperatiflerine destek vermesi sektöre kadın iş gücünü kazandırmaktadır (Zorlu Enerji'den kadın kooperatiflerine destek, 2023)

Yeşil enerjiye geçiş sürecinde "enerjide kadın" ayrı bir başlık altında değerlendirilecek öneme sahip olmuştur. Zira sektörün bu denli büyüme eğiliminde olduğu dönemde iş gücü ihtiyacı da hızla artmaktadır. Yanı sıra yetişmiş iş gücünün, dikkate alınacak sayıda yurtdışına gitme tercihi de sektörde sürekli iş gücü ihtiyacı doğurmaktadır. Buna bağlı olarak da sektörde kadın istihdamı potansiyeli artış göstermektedir. Kadınların gerek temiz enerjide farkındalık ve alışkanlıklarda en temel yerde konumlanması gerekse eskiye oranla teknik, mühendislik bölümlerinde daha fazla kadın bulunması ve kadınların saha çalışmalarında daha istekli olması sektörde kadınlara yeni yerler açmaktadır. Artık genç kadınlar da sektördeki potansiyeli ve sektörün sunduğu yenilikleri, kendini geliştirme ve globalde iş imkânı sunma imkanlarını keşfettikçe sektörde yer almayı çevrelerine önermekte ve sektördeki kadın iş gücü sisteme yeni kadınları çekmektedir.

Sonuç olarak; fosilden çıkışla beraber orta ve uzun vadede kadının yeşil enerjide daha fazla yer alacağına, üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun kadın sayısının artmasına ve direk ilgili olmayan bölüm mezunlarının da sonrasında ilgili yüksek lisans mezuniyetleri ile yeşil enerji sektörüne girmesine, yeni girişim şirketleri için fonlama destek ve mekanizmalarının artmasına ve kadın kooperatiflerinin artmasına bağlı sektörde kadın istihdamı her yıl artış gösterecektir.

4.3 Teşvikler ve Fırsatlar

Yeşil enerji sektörüne kadın çalışanların çekilmesi ve teşvik edilmesi, sektörde çeşitliliği artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak için önemlidir zira toplumsal cinsiyet eşitliği için bir model teşkil edecektir.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı tarafından Ekim 2023'te yayınlanan On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) kapsamında enerji sektöründe ihtiyaç duyulan nitelikli personel sayısının artırılmasına yönelik çalışmalar yürütüleceği, yükseköğretim programlarının yeni gelişen teknolojilerle uyumlulaştırılacağı ayrıca bu alanlarda lisansüstü dereceye sahip personel istihdamının artırılacağı ve enerji alanındaki eğitim-öğretim ile stajların niteliği artırılacağı belirtilmiştir (On İkinci Kalkınma Planı, 2023).

Bölüm içerisinde belirtilen hususlar çerçevesinde Türkiye'de yeşil enerji alanına kadın çalışanları çekmek için alınabilecek başlıca aksiyonlar şunlar olabilir:

Eğitim ve Bilinçlendirme: Kadın mühendisleri yeşil enerji sektörüne çekmenin ilk adımı, eğitim ve bilinçlendirmeden geçmektedir. Üniversiteler ve eğitim kurumları, kadınları bu alandaki kariyer fırsatları hakkında bilgilendirmeli ve desteklemelidir. Özellikle sektörde halen çalışmakta olan kadın mühendislerin hikayelerini paylaşmaları ve kendi ekiplerine katmak için kadın adaylara öncelik vermeleri süreçleri hızlandıracaktır. Var olan bölümler daha iyi anlatılmalı, pozitif ayrımcılıkla kadınların mühendislik bölümlerini seçmeleri için teşvikler yaratılmalıdır. Bu noktada ailelerin ve sektörel şirketlerin bilinçlendirilmesi de önemlidir.

Staj ve İş Fırsatları: Yeşil enerji şirketleri, kadın mühendisleri stajyer olarak kabul etmeli ve potansiyel iş fırsatları sunmalıdır. Stajyerlik programları, kadınların sektörü tanımasına ve deneyim kazanmasına yardımcı olabilir. Staj programlarında kadın mühendisler mentorlarla eşleştirilmeli ve kariyer yolları üzerine gelişim haritaları oluşturulmalıdır. Bu süreçlerde kadın mühendislerin karşılaştıkları barınma / konaklama ihtiyaçları da çözülmelidir.

Mentorluk Programları: Kadın mühendisleri sektörde başarılı olan deneyimli profesyonellerle eşleştiren mentorluk programları oluşturmak, kariyer gelişimlerine destek olacaktır. Kadın mühendislerin meslekte kalmaları için sektörü bilen kişilerden daha fazla bilgi almaya ihtiyaçları vardır.

Çeşitlilik Teşviki: Şirketler, çeşitlilik ve cinsiyet eşitliği politikalarını benimsemeli ve uygulamalıdır. Ayrıca kadınların terfi edebilmesi için fırsatlar yaratmalıdır. Terfi süreçlerinin şeffaflaştırılması sadece kadın istihdamına katkı sağlamayacak, şirket genelinde bağlılık oranlarını arttıracaktır.

Eğitim Bursları: Yeşil enerji sektöründe kadın mühendislerin eğitimlerini desteklemek için burslar ve eğitim yardımları sunmak, daha fazla kadının bu alanda eğitim almasına yardımcı olabilir. Türkiye genelinde kadın mühendisleri destekleyen programlar olsa da yeşil enerji sektörüne yönelik eğitim bursları artırılmalıdır.

Kadın Ağı Oluşturma: Kadın mühendislerin ve profesyonellerin birbirleriyle bağlantı kurabilecekleri ağları oluşturmak, deneyim paylaşımı ve destek sağlamak açısından önemlidir. Bu ağlar da yaşanan zorlukların konuşulması ve aşılması için aksiyon planlarının geliştirilmesi kadın mühendislerin sektöre çekilmesini ve sektörde kalmasını sağlayacaktır. Ayrıca yalnız olmadıkları duygusu motivasyon kayıplarının önüne geçecektir.

Kadınlar çalışanların da kendi kişisel tercihlerinde saha, seyahat gibi bazı çalışma şartlarını kabul etmeleri ve bölgesel ayrım yapmamaları, beraberinde istihdama olumlu katkıları sağlayacaktır. Yanında eşit ücret ve terfi politikası kadın çalışanların motivasyonunu artıracaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin finansmanı: UN Women, Dünya Bankası ve EBRD on yılı aşkın bir süredir toplumsal cinsiyet kredileri için kampanya yürütmektedir. Çünkü kamu ve özel finansman, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların güçlendirilmesi için kritik önem taşımaktadır. Yeşil teknolojiler alanında bu destek, özellikle yüksek etkili fikirlere sahip girişimciler ve kadın start-up'ları için daha da önemlidir.



Telif Hakkı: TWRE

5 Yeşil Enerjide İş Potansiyelleri ve Kadın İstihdamı

Enerji sektörü ekonomik büyüme ve kalkınma için hayati önem taşıırken, bu sektörde eşitliğin sağlanmasına yönelik çabalar daha geniş toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasında kritik bir etkiye sahiptir. Bu bölüm, Türkiye'de ve dünyada enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini örnekleyen en iyi uygulamaları incelemeyi amaçlamaktadır.

En iyi uygulamalara bakarken göz önünde bulundurulacak alanlar arasında kadınların enerji sektöründeki temsili, kariyerde ilerleme fırsatları, liderlik rollerindeki kadınların oranı ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanması yer almaktadır. Türkiye'de ve küresel ölçekte enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politika ve uygulamalar, sektördeki başarılı örnekleri ve potansiyel zorlukları kapsamaktadır. Bu bağlamda, Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik attığı adımlar ve uluslararası alanda öne çıkan uygulamalar, sektörün gelişimine ışık tutacak ve gelecekteki politika yapımcılar için yol gösterici olacaktır.

Bu bölümün amacı, enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik en iyi uygulamaları belirlemek ve bu uygulamaların etkinliğini değerlendirmektir. Bu değerlendirme hem Türkiye'deki hem de diğer ülkelerdeki şirketlerin enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda attıkları adımları kapsamlı bir şekilde ele alacak ve bu uygulamaların sektör üzerindeki etkisini inceleyecektir.

Enerji sektörünün hızla büyüyen bir endüstri olduğu göz önüne alındığında, şirket sayısı artmakta ve çok sayıda paydaş dahil olmaktadır. Birçok şirket, belirledikleri politikalar aracılığıyla belirli kurumsal kültürler yaratmaktadır. Küreselleşme ile birlikte bu şirketler sadece faaliyet gösterdikleri ülkelere hitap etmekte kalmayıp, faaliyet alanlarının ötesinde farklı ülkelere de hitap etme potansiyeline sahip olmaya ya da bu ülkelerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu bağlamda sektördeki şirketlerin belirli kriterleri karşılama ihtiyacı hissettikleri ya da buna mecbur bırakıldıkları gözlemlenmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda şirketler, gerçekten kendi iradeleri ve gerçek bir vizyonla politikalar oluşturup projeler yürütmek ile yüzeysel adımlar atarak uluslararası kamuoyuna uyum sağlamaya çalışmak arasında çeşitlilik göstermektedir. Bu ayrımı yapmak zor olsa da, bu rapor değerli uygulamaların altını çizmektedir.

5.1 Sektörde İyi Uygulamalar: Türkiye

Son zamanlarda yeşil enerji şirketlerinin ilk halka arzları (IPO) sektöre daha kurumsal bir yapı kazandırmaya başlamıştır. Bu durum, halka açık şirketlerin küresel düzeyde taahhütlerde bulunmasını da beraberinde getiriyor. Kurumsal dönüşüm, iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sorumluluğu da artırmaktadır. Ayrıca nitelikli iş gücü, vasıflı ve eşitlikçi bir iş gücü anlamına geliyor. Çevresel, Sosyal ve Yönetişim (ÇSY) kriterlerine uyan ve değer yaratmayı hedefleyen şirketler Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer almaktadır. Hâlihazırda bu endekste yeşil enerji alanında faaliyet gösteren çok sayıda şirket yer almaktadır. Bu şirketlerin çoğunun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda aktif politikaları bulunmazken, sadece bir şirketin diğerlerinden farklı olarak aktif politikalara sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, şirketlerin kurumsal yapıya geçişi sırasında eşitliğin sağlanmasına yönelik potansiyel bir olumlu etkiye işaret etmektedir.

5.1.1 Zorlu Enerji

Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısı Zorlu Enerji, Sürdürülebilirlik Vizyonu Akıllı Hayat 2030 kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili inisiyatifler geliştiriyor. Zorlu Holding ve tüm şirketleri toplumsal cinsiyet eşitliğini stratejik bir çerçevede ele almaya başladı. Yol haritası kapsamında şirket yöneticilerinden oluşan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi kurarak bir liderlik hareketi başlatmayı hedeflediler. Zorlu Enerji'de toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, fırsat eşitliği, çalışma ortamı ve işbirliklerini önceleyen stratejik çerçevelere dayanıyor. Ayrıca, Osmangazi bölgesinden başlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı bir mentorluk programı başlattılar.

"Geleceğin Gücü Kadınlar", enerji sektöründe teknik alanlarda kadın istihdamını artırmayı hedefleyen bir programdır. Program kapsamında meslek liselerinin teknik bölümlerinde okuyan kadın teknisyen adayları sekiz ay boyunca teorik ve pratik eğitim alırken, meslek yüksekokullarında eğitimlerine devam eden adaylar ise iki ay boyunca teorik ve saha uygulama dersleri alacak. Program, mentorluk desteği, teknik seminerler ve rotasyon programları sunarak kadınları iş dünyasına hazırlamayı hedefliyor. Bu kapsamda Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), iş yaşamında fırsat eşitliği sağlamak ve cinsiyet ayrımcılığına son vermek amacıyla hayata geçirdiği Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) sertifikasını almaya hak kazandı.

Zorlu Enerji (ZE), 2019 yılından bu yana Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BUYEM) iş birliğiyle çalışma arkadaşlarına yönelik "Akıllı Yaşam Akademisi" başlıklı bir dizi eğitim düzenliyor. İklim krizi, döngüsel ekonomi, sistem düşüncesi, ekolojik ekonomi, çeşitlilik ve kapsayıcılık gibi temel konuları kapsayan bu eğitimler, Zorlu Grubu çalışanlarının sürdürülebilirlik alanındaki bilgi birikimini artırmayı amaçlıyor. Bu yaklaşım çerçevesinde ZE, sosyal inovasyon platformu "imece" himayesinde genç bireylere yönelik "Akıllı Yaşam Akademisi" ni hayata geçirmiştir. Bu yılın Şubat ayında "Sürdürülebilir Gelecek Eğitimi" programının ilkinin başarıyla gerçekleştiren ZE, ikinci aşamayı da başlattı. Ana ortağı Zorlu Holding olan programın yürütülmesinden imeceLAB sorumlu olurken, Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi de programa akademik destek veriyor. Zorlu Enerji, enerji sektöründe teknik alanlarda kadın istihdamını artırmayı hedefleyen "Kadının Gücü, Geleceğin Gücü" programını hayata geçirdi. Kadın katılımcıların teknik seminerlere ve rotasyon programlarına katılmaları sağlanarak mentorluk desteği ile iş dünyasına hazırlanmaları hedeflenmektedir. Zorlu Enerji, Birleşmiş Milletler Küresel Hedefleri doğrultusunda sosyal girişimciliğe odaklanan imece Destek Programı'nın 2017-2019 yılları arasında ana ortağı olarak görev yapmıştır. 2017 yılında başlatılan program, "Nitelikli Eğitim" konusuna odaklanmış ve Hayal Gücü Merkezi, Toyi ve Mektepp gibi topluma aktif katkı sağlayan birçok tanınmış sosyal girişimin ortaya çıkmasını sağlamıştır.

5.1.2 Enerjisa Enerji

- Bloomberg'in Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde yer alan Enerjisa, "Cinsel Taciz Karşıtı Politikalar" kategorisinde %100 ve "Kapsayıcı Kültür" kategorisinde %87 puan alarak beş değerlendirme kategorisinde üstünlük sağladı z

. Enerjisa Enerji;

- BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı
- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi İmzacısı
- Sabancı Üniversitesi Yönetim Forumu tarafından koordine edilen "İş Dünyası İşyerinde Aile İçi Şiddete Karşı" platformuna üyelik
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi Hedef Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Platformu'na katılım
- "Elektrik Dağıtım Sektöründe Fırsat Eşitliği" projesinin uygulanması için Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) ile işbirliği
- "TurkishWIN Kodluyoruz-Patika", Teknoloji Kadınları Derneği (WTECH), Yenilenebilir Enerjide Türk Kadınları (TWRE) Platformu ve Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği (GCWA) gibi kadın istihdamını artırmaya odaklanan STK'lara üyelik, liderlik ve işbirlikleri
- Enerjisa Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Platformu'nun kurulması

- Elektrik Dağıtım Sektöründe Fırsat Eşitliği Projesi: Enerjisa, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) işbirliği ve Deloitte Sektörde Global Uygulamalar

5.1.3 Schneider Elektrik

Aralık 2022 itibarıyla Schneider'in yönetim kurulunun %41'ini kadınlar oluşturmaktadır ve şirket 2025 yılına kadar 50:40:30 cinsiyet dengesi hedefine (yeni işe alınanların %50'sinin, tüm ilk düzey yöneticilerin %40'ının ve üst düzey liderlik pozisyonlarının %30'unun kadınlar tarafından işgal edilmesini gerektirir) ulaşmayı taahhüt etmektedir. Schneider Electric'in enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden uygulamaları, Bloomberg GEI gibi toplumsal cinsiyet eşitliği endekslerinde sürekli olarak takdir kazanmıştır ve şirketin ücret eşitliği, kapsayıcı kültür, liderlik kadrosu ve dış markalaşma dahil olmak üzere çeşitli yönlerden eşitliğe olan bağlılığını göstermektedir. İşyeri de dahil olmak üzere her türlü çeşitliliği teşvik etme çabaları, Financial Times gibi kuruluşlar tarafından yapılan çeşitlilik değerlendirmelerinde yüksek sıralarda yer almasıyla sonuçlanmıştır. Başlıca girişimleri aşağıda özetlenmiştir:

- Ücret Eşitliği için Düzenli Sektör Karşılaştırmaları: Schneider Electric, cinsiyetten bağımsız olarak adil ücretlendirme sağlamak için düzenli sektör karşılaştırmaları yapar.
- İşyeri Esneklik Politikası: Çalışanlar için iş-yaşam dengesinin korunmasını desteklemek amacıyla iki yıl önce uygulamaya konulan bu politika, hem kadınlara hem de erkeklere fayda sağlayarak kapsayıcı bir çalışma ortamını teşvik etmektedir. 2023 yılında revize edilen Küresel İzin Politikası, artık çalışanların diledikleri gibi kullanabilecekleri ek bir on günlük Bakım İzni içermektedir.
- Liderlik Eğitimi ve Gelişimi: Schneider Electric, sürekli öğrenme ve liderlik gelişimini vurgulayarak kapsayıcı bir iş yeri kültürü oluşturmaya çalışmaktadır. Genel kurumsal başarı için kadınları güçlendirmenin önemini farkında olarak, dört yıl önce kadınları kariyerlerinde desteklemeyi amaçlayan "How Women Rise" programı başlatılmıştır. "Takılıp Kalmama Yolculuğu" olarak adlandırılan konsept, kadınlara kariyer yolculuklarında rehberlik etmeyi, başarılarını engelleyen alışkanlıkları tespit etmeyi ve bunları kırmayı amaçlıyor. Kadınları gelecekteki liderlik rollerine hazırlamaya odaklanan "Rise Anyway" programı, Dayanıklılık Oluşturma, Tükenmişliği Önleme ve Liderlik Markanızı Oluşturma konularına odaklanırken, uzmanlığın kilidini açmayı ve kadınların potansiyellerine ulaşmalarına yardımcı olmayı amaçlıyor. Ayrıca, "Schneider Women in Sales (SWIS)" Mayıs 2022'de başlatılan bir MEA Bölgesi girişimidir ve ticari operasyonlarda yer almak isteyen geleceğin kadın liderlerini bilgilendirmek, eğitmek ve desteklemek için bir platform olarak hizmet vermektedir.

- Mentorluk Fırsatları: Şirket, bilgi paylaşımını ve kariyer gelişimini kolaylaştırmak için kurum genelinde hem resmi hem de gayri resmi mentorluk fırsatlarını teşvik etmektedir.
- Sahiplik, Yönetici Temsili ve İşgücü Çeşitliliği: Schneider Electric, sahiplik, yönetici pozisyonları, üst yönetim ve genel iş gücü gibi çeşitli kurumsal seviyelerde kadın temsiline ilişkin belirli hedefler belirlemiştir.
- Profesyonel Gelişim Platformu: Schneider Electric University, veri merkezi sektöründeki beceri eksikliklerini küresel olarak gidererek profesyonellerin teknolojik, sürdürülebilirlik ve enerji verimliliği gelişmelerinden haberdar olmalarını sağlar. 14 farklı dilde sunulan ve çevrimiçi olarak ücretsiz erişilebilen bu özel profesyonel gelişim platformu, sektör paydaşlarının sektörü etkileyen en son teknoloji, sürdürülebilirlik ve enerji verimliliği girişimleri hakkında bilgi sahibi olmalarına yardımcı olur.

5.1.4 Siemens Energy

Küresel bir işveren olan ve 92.000 kişiyi aşan bir iş gücüne sahip Siemens Enerji'de kadınların temsil oranı %25'tir. Bu bağlamda, temel metodolojilerini kısa ve öz bir şekilde özetledik:

- Eşit Fırsatların ve Becerilerin Teşvik Edilmesi: Şirket, çeşitlilik, fırsat eşitliği ve kurum kültürünü kapsayan açık atölye çalışmaları ve tartışmalar yoluyla cinsiyetten bağımsız olarak fırsat eşitliğini aktif bir şekilde teşvik etmektedir. Okullardaki kız çocuklarını STEM alanlarında ilerlemeye ve mühendislik kariyerlerini düşünmeye teşvik etmeyi vurguluyor. Örnek olarak Siemens, Güney Afrika, Kenya, Ruanda, Senegal ve Uganda'da 600'den fazla genç Afrikalı kadının becerilerini geliştirmek için UN Women ve Women in Germany ile işbirliği yaptı. Nisan 2022'de başlatılan ortak girişim, Siemens Güney Afrika'nın ev sahipliğinde Africa Girls Can Code It (AGCCI) kodlama kampı ve SieMent EmpowHer mentorluk programını içeren karma bir etkinlik başlattı. UN Women - Africa Girls Can Code It Initiative (AGCCI) 17-25 yaş arası genç kadınları dijital okuryazarlık, programlama ve işe hazır beceriler konusunda eğitiyor. Amaç, programcı, kodlayıcı ve tasarımcı olarak ICT sektöründe çalışmalarını onları güçlendirmektir. İlk etkinliğin ardından Haziran ayında Güney Afrika'da başlayan kodlama kamplarını Ruanda, Kenya, Senegal ve Uganda takip etti. İki haftalık AGCCI müfredatını takip eden EmpowHer Afrika programı, özel atölyelerde kodlamadan siber güvenliğe kadar dijital ve işe hazır becerileri kapsıyor. Program, temel kodlamadan BT alanındaki kariyer seçeneklerine kadar geniş bir öğrenme içeriği yelpazesini kapsıyor ve Siemens mentorluk programı SieMent EmpowHer tarafından destekleniyor.
- Destekleyici Çıracılık Programları: Siemens Enerji, mühendislik kariyerleri için destek ve eğitim sağlayan çıracılık programları sunmaktadır. Çalışanların ifadeleri, şirketin

kişisel ve mesleki gelişime verdiği desteği vurgulamaktadır.

- Çeşitlilik Hedefleri: Üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadın oranını 2025 yılına kadar %25'e ve 2030 yılına kadar %30'a çıkarmak için özel hedefler belirlemiştir. Destekleyici ve açık bir toplum yaratmada çeşitlilik ve kapsayıcılığın önemini kabul etmektedir.
- Forces Networking Girişimi: İklim teknolojisi sektöründeki kadın girişimcileri güçlendirmeyi amaçlayan bu girişim, geleneksel olarak erkek egemen bir sektörde kadınların seslerini yükseltmek için anlamlı bir ağ, destek ve güvenli bir alan yaratmayı amaçlamaktadır. Girişim, risk sermayesi finansmanındaki eşitsizliği ele almayı ve enerji sektöründe kadınlar tarafından yönetilen şirketleri destekleyerek toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Kadın girişimciler, erkek meslektaşlarına kıyasla önemli ölçüde daha az risk sermayesi fonu aldıkları için yeterli finansman sağlamakta zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu eşitsizliğe katkıda bulunan faktörler arasında yatırım kararlarındaki farklılıklar, risk alma davranışındaki farklılıklar ve iş dünyasında hakim olan eril değer sistemi yer almaktadır. Yatırımcılar arasındaki bilinçsiz önyargılar ve sektördeki cinsiyet eşitsizliğine ilişkin farkındalık eksikliği, kadın girişimcilerin önünde engel teşkil ediyor. Siemens Enerji'nin Forces Networking etkinliği, enerji sektöründeki cinsiyet eşitsizliğini kapatmaya yönelik potansiyel stratejilere ışık tuttu. Bunlar arasında özgüven ve risk alma davranışını teşvik etmek, çeşitli ağlar kurmak, mentorluk ve eğitim yoluyla rol modelleri teşvik etmek, hakim değer sistemlerini sorgulamak ve bilinçsiz önyargıları ele almak yer alıyor. Etkinlik sırasındaki tartışmalar, sektördeki çeşitliliği kucaklamak için farkındalığı cinsiyetin ötesine taşıyarak farklı spektrumlardaki çeşitliliği kucaklamanın önemini vurguladı.

5.1.5 Siemens Gamesa

Siemens Gamesa, Bloomberg'in Cinsiyet Eşitliği Endeksi (GEI) 2023 tarafından tanınan ve şirketlerin politika geliştirme, temsil ve şeffaflık yoluyla cinsiyet eşitliğini ilerletme çabalarını takdir eden çeşitli girişimleri destekledi. Bu yılki GEI endeksi, 11 farklı sektörde 45 ülke veya bölgeden 484 şirketi kapsıyor (1 Şubat 2023 itibarıyla). Siemens Gamesa tarafından uygulanan stratejik çabalar şunları kapsamaktadır:

"2025'te 25'e Ulaşmak" Programı: Bu girişim, kadınların iş gücünde ve üst düzey yönetim pozisyonlarında %25 oranında temsil edilmesini amaçlamakta ve %30'luk bir kadın iş gücü oranı ile üst düzey yönetimde %25'lik bir kadın temsili hedeflemektedir. Halihazırda profesyonel pozisyonlardaki kadın oranı %27, üst düzey yönetimdeki kadın oranı ise %14'tür. Siemens Gamesa, 2025 yılı sonuna kadar profesyonel rollerde %30 ve üst

yönetimde %25 kadın temsilini hedefleyerek iş gücünde ve üst yönetim pozisyonlarında kadın temsilini artırmaya çalışmaktadır.

Profesyonel Gelişim İnisyatifleri: Siemens Gamesa, profesyonel gelişimi teşvik etmek için üniversitelerle işbirliği yapmakta, eşit ücret politikaları geliştirmekte ve mentorluk programları düzenlemektedir.

Liderlik Programları ve Women in Leadership (WIL) girişimi, kadınları liderlik rollerine yükseltmeye odaklanmaktadır.

Kapsayıcı Dil Kılavuzu: Şirket, Kapsayıcı Dil Kılavuzu aracılığıyla iş yerindeki eşitsizlik ve ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında kapsayıcı dilin önemini vurgulamaktadır.

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Ölçütleri: Siemens Gamesa, yöneticiler için çeşitlilik ve kapsayıcılık metriklerini bir araya getirmekte ve üst yönetim için kapsayıcı liderlik eğitimi vermektedir.

İş-Yaşam Dengesi Girişimleri: Akıllı Çalışma programı, esnek çalışma saatleri politikalarını savunmakta ve iş-yaşam dengesini desteklemek, üretkenliği artırmak ve çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmek için dijital bağlantılardan kopmayı teşvik etmektedir.

Yardım ve Koruma Protokolü: Siemens Gamesa, kadına yönelik şiddetin toplumsal bir sorun olduğuna dikkat çekerek, aile içi şiddetten etkilenen çalışanları desteklemek ve korumak için çeşitli önlemler içeren bir protokol uygulamaktadır.



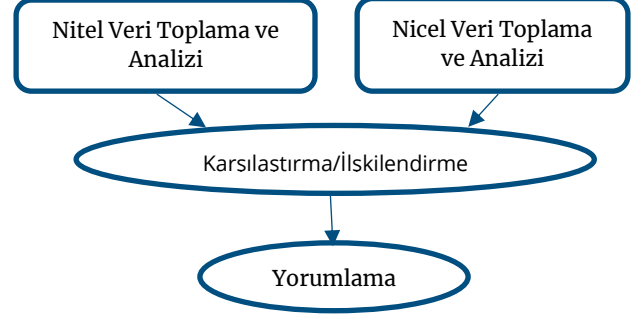
Telif Hakkı: shutterstock / r.classen

6 Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması

Bu bölüm enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine derinlemesine bir inceleme sunmaktadır. Enerji sektörü global ekonomide kritik bir rol oynamasına rağmen, cinsiyet eşitliği konusunda önemli zorluklarla karşı karşıyadır. Bu çalışma sektördeki cinsiyet dengesizliklerini belirlemek, çalışanların deneyimlerinden hareketle bunların nedenlerini ve etkilerini ortaya çıkarmak amacıyla tasarlanmıştır.

Araştırmada karma yöntem yaklaşımı tercih edilmiştir. Karma yöntem hem nicel hem de nitel verileri bir araya getirerek, araştırma sorularına daha kapsamlı ve çok yönlü yanıtlar bulmayı hedefler. Nicel veriler sayısal göstergeler aracılığıyla genel eğilimleri ve örüntüleri belirlememize olanak tanırken, nitel veriler ise bireylerin deneyimlerini, algılarını daha derinlemesine incelememize yardımcı olur. Bu iki yöntemin birleştirilmesi enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna dair daha zengin ve çeşitlendirilmiş bir anlayış sunar.

Karma yöntem desenleri farklı yazarlar tarafından ele alınmakla birlikte bu çalışmada Creswell'in (2017) "Araştırma Tasarımı" isimli kitabında belirttiği karma yöntem desenlerinden "yakınsayan paralel karma yöntem deseni" benimsenmiştir. Bu desen, nicel ve nitel verilerin eş zamanlı olarak toplanmasını ve analiz edilmesini öngörür, ancak her iki veri seti başlangıçta ayrı ayrı değerlendirilir. Bu yaklaşımın temel avantajı her iki veri türünün kendi içerisinde sağlamış olduğu anlayışların, son aşamada birleştirilerek daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayış elde edilmesini sağlamasıdır. Yakınsayan Paralel Karma Yöntem Deseni kullanılmasının sebebi, enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliği meselesinin hem geniş kapsamlı sayısal verilere dayanan bir anlayışı hem de bireysel deneyim ve algıları içeren detaylı bir bakış açısını gerektirmesidir. Bu yöntem konunun hem genel hem de özgül yönlerini aydınlatarak, daha bütüncül ve etkili sonuçlar ve öneriler sunmamıza imkân tanımıştır.



Şekil 6: Yakınsayan Paralel Karma Yöntem Deseni

Kaynak: Creswell (2017), Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları

Araştırmanın nicel kısmı anket yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu kısım enerji sektörü çalışanlarının kariyer ilerlemeleri, önyargılar, kendini ispat kaygısı, şirket politikaları gibi farklı konulardan soruların katılımcılara yöneltilmesi ile ölçülmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler sektördeki toplumsal cinsiyete dair somut göstergeler olarak değerlendirilecektir. Nitel kısımda ise yorumlayıcı fenomenolojik analiz yöntemi kullanılmıştır. Bu yaklaşım bireylerin deneyimlerini ve algılarını derinlemesine anlamayı hedeflemektedir. Enerji sektöründe çalışan bireylerle yapılan mülakatlar, cinsiyet eşitliği konusundaki kişisel görüşleri ve deneyimleri ortaya koymaktadır. Bu analiz sektördeki cinsiyet dengesizliklerinin altında yatan sosyo-kültürel dinamikleri anlamak için kritik öneme sahiptir.

NOT: Ayrıca, bu bölümün son kısmında (6.4.), Türkiye enerji sektöründeki çalışan sayısına ilişkin veriler de sunulmaktadır. Bu veriler, hem nicel hem de nitel araştırma bulgularının daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır.

6.1 Nicel Araştırma Yöntemine İlişkin Bilgiler

Nicel araştırma yöntemi kapsamında anket ile veri toplanması benimsenmiştir ve hem alan yazın incelenerek hem de rapor ekibinin deneyimi ile beş farklı temel boyut belirlenmiştir. Bu boyutlara uygun olarak anket soruları oluşturulmuştur. Bu boyutlar şunlardır:

- Toplumsal Roller
- Kabul Görme
- Temsil Edilme

- Kariyer Gelişimi
- Politika

Çalışma örneklemini enerji sektöründe görev yapan beyaz yakalı kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Nicel araştırma için anket yöntemiyle 189 kişiden veri toplanmıştır. Örnekleme ilişkin diğer bilgiler şu şekildedir:

Yaş Aralığı: Örnekleme yer alan katılımcıların büyük çoğunluğu 25-45 yaş aralığındadır (%69,2). Diğer katılımcılar çalışma şartlarına uygun diğer yaş gruplarından oluşmaktadır.

Medeni Durum: Örneklemin %56,1'i evli, %43,9'u bekar katılımcılardan oluşmaktadır.

Eğitim Durumu: Örneklemin %56,3'ü lisans mezunu, %33,3'ü yüksek lisans mezunu, %7'si doktora mezunu katılımcılardan oluşmaktadır.

Sektörel Tecrübe: Katılımcıların belirli bir deneyime sahip olmalarının önemli olduğu varsayılarak, sektör tecrübesi bulunan çalışanlara ulaşmaya gayret gösterilmiştir. Örnekleme yer alan katılımcılardan %73,7'si 5 sene üzeri bir deneyime, %26,3'ü 5 seneden az deneyime sahiptir.

6.2 Nitel Araştırma Yöntemine İlişkin Bilgiler

Bu kısımda Türkiye enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl algılandığı ve nasıl deneyimlendiği, yorumlayıcı fenomenolojik analiz (YFA) yaklaşımı kullanılarak incelenmiştir. Smith vd. (2009) YFA yönteminin, katılımcıların deneyimlerini anlamlandırma süreçlerine odaklandığını aktarır. Bu bağlamda araştırmanın derinlemesine bir anlayış sağlaması hedeflenmiştir. YFA bireylerin yaşadıkları deneyimleri ve bu deneyimlere anlam yüklemek biçimlerini detaylandırmayı amaçlayan bir nitel araştırma yaklaşımıdır. Bu yöntemi kullanmamızın nedeni Türkiye enerji sektöründe çalışan bireylerin toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını, deneyimlerini ve bu konudaki düşüncelerini derinlemesine incelemek istememizdir. YFA katılımcıların kişisel hikayelerini ve perspektiflerini zengin bir bağlamda sunar, bu da araştırmacılara katılımcıların deneyimlerini nasıl anladıklarını ve içselleştirdiklerini anlamalarında yardımcı olur.

Bu yöntem enerji sektöründe cinsiyet eşitliğinin çalışanlar üzerindeki etkilerini ve bu etkilerin bireysel ve profesyonel gelişimlerine nasıl yansıdığını keşfetmek için özellikle uygundur. Ayrıca, katılımcıların ifadeleri arasında ortak temaları ve anlam yapılarını ortaya çıkarmak için kullanılan yorumlayıcı bir süreci içerir. Bu süreç, politika yapıcılarının ve sektör liderlerinin mevcut uygulamaları değerlendirme ve olası iyileştirmeleri planlama konusunda bilinçlenmelerine yardımcı olacak bilgiler sunar.

Araştırma amacımız; Türkiye enerji sektöründe cinsiyet eşitliği konusunda bireylerin deneyimlerini ve bu deneyimlerin anlamlandırılmasını detaylı olarak incelemektir. Bu çalışmanın hedefleri arasında, sektördeki kadın çalışanların cinsiyet eşitliğine ilişkin algılarını, karşılaştıkları zorlukları ve fırsatları belirlemek; toplumsal cinsiyet normlarının kariyer yolları ve profesyonel ilerleme üzerindeki etkilerini anlamak ve sektördeki politika ve uygulamaları değerlendirerek iyileştirme önerileri sunmak yer almaktadır. Burada belirtilen amaçlara ulaşabilmek için yanıtını aramakta olduğumuz araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

- Türkiye enerji sektöründe çalışan bireyler, cinsiyet eşitliği konusunda hangi deneyimlere sahiptir?
- Bu bireyler kariyerlerinde toplumsal cinsiyet normlarının etkisini nasıl ifade etmektedirler?
- Sektörde cinsiyet eşitliği konusunda mevcut politika ve uygulamaların etkinliği nedir ve bu politikaların iyileştirilmesi için öneriler nelerdir?

Araştırma yöntemi ve amacı temelinde Türkiye'deki enerji sektörü çalışanlarından 14 katılımcı ile, yarı yapılandırılmış mülakat formları aracılığıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu katılımcılar, sektördeki cinsiyet eşitliği politika ve uygulamalarının kişisel ve mesleki yaşamlarına etkilerini detaylı bir şekilde aktarmışlardır. Elde edilen veriler, enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevcut durumu daha iyi anlamak ve gelecekteki politika gelişimlerine yön vermek için kritik öneme sahiptir.

6.3 Araştırma Bulguları

Yakınsayan paralel karma yöntem deseni temelinde nicel ve nitel veriler belirtilen yaklaşımlarla analiz edilmiş olup, analiz sonucunda bulguların yedi tema altında sunulması kararlaştırılmıştır. Bu temalar şunlardır:

- Cinsiyet ayrımcılığı
- Cinsiyetçi Söylemler
- Fırsat eşitliği ve mesleki gelişim
- İş bölümü
- Algılar ve kabul görme
- Kariyer gelişimi
- Politikalar

Bu temel başlıklar veya temaların her biri bir başlık altında incelenecektir. Öncelikle nicel veriler sunulacak, daha sonra bu verileri destekleyici veya reddedici nitel araştırma verileri aktarılacaktır.

NOT: Nitel araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde katılımcıların isimlerinin kullanılmamasına, kişisel bilgilerine dair herhangi bir bilgi verilmemesine özen gösterilmiştir. Bu kapsamda, görüşme yapılan katılımcıların isimleri yerine katılımcı 1'den katılımcı 14'e kadar isimler kullanılmıştır.

6.3.1 Enerji Sektöründe Cinsiyet Ayrımcılığı

Temel bir insan hakkı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Hedefler arasında da tanımlanmıştır. Son yıllarda çalışma hayatında cinsiyet eşitliği konusu giderek daha fazla önem kazanmaktadır. İdeal olan, çalışma hayatının bireylerin doğuştan getirdikleri ve değiştiremeyecekleri ırk, cinsiyet, etnisite, yaş vb. faktörlerden bağımsız olarak dizayn edilmesi iken bu faktörlerin ayrımcılığa yol açabildiği reel durumlar mevcuttur. Özellikle de cinsiyet, cinsiyetlere toplum tarafından yüklenen anlamlar, yerleşik inançlar ve algılar nedeniyle çalışma hayatı içinde ve/veya dışında ayrımcılığa yol açabilmektedir. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının en yaygın görünümüne, ücretler, istihdam ve terfi imkanları, kariyer gelişim imkanları, esnek çalışma imkanları ve kadınların belli pozisyonlara uygun olmadığı yönündeki kemikleşmiş inanışlarda rastlanılmaktadır. Bununla birlikte, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde de son derece kapsamlı şekilde tanımlandığı gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği en temelde "kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi"ni hedeflemektedir. Çalışma hayatında daha adil, sürdürülebilir, kapsayıcı ve verimli bir ortamın oluşturulması için cinsiyet eşitliğinin her kademede sağlanması gerekmektedir.

Yapılan araştırmanın anket kısmında enerji sektöründe cinsiyet ayrımcılığına ilişkin bir ölçüm yapılmak istenmiş ve buna yönelik ifadeler yer verilmiştir. Aşağıda ankette yer alan ifade ve gelen cevapların bir özeti sunulmaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%26,1	%20,7	%19,0	%27,0	%7,2

Tablo 5: "Çalışma ortamımda cinsiyet ayrımcılığı vardır" ifadesine verilen cevapların özeti

Ankete katılan katılımcıların %34,2'si enerji sektöründe cinsiyet ayrımcılığı olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Diğer taraftan %46,8'i ise cinsiyet ayrımcılığı vardır ifadesine katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu temel soruyu (cinsiyet ayrımcılığı) daha farklı ifade etmek ve farklı açılardan sorabilmek amacıyla katılımcılara yöneticileri ve çalışma arkadaşları ile ilgili ifadeler de yöneltilmiş olup, detayları tablo 6 ve tablo 7'de gösterilmiştir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%39,6	%27,0	%15,4	%12,6	%5,4

Tablo 6: "Yöneticim/yöneticilerim cinsiyetimden dolayı bazı işleri yapamayacağımı düşünür" ifadesine verilen cevapların özeti

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%40,5	%29,7	%13,6	%11,7	%4,5

Tablo 7: "İş arkadaşlarım cinsiyetimden dolayı bazı işleri yapamayacağımı düşünür" ifadesine verilen cevapların özeti

Bu ifadeler ek olarak ön yargı ile ilgili bir soru da yöneltilmiş ve katılımcılardan cinsiyetleri nedeniyle ön yargılı davranışlara maruz kalıp kalmadıklarına dair görüş belirtmeleri istenmiştir. Tablo 8 ilgili ifadeye verilen cevapların detayını göstermektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%28,8	%25,2	%12,6	%24,4	%9,0

Tablo 8: "Cinsiyetim nedeniyle ön yargılı davranışlara ya da tavirlara maruz kaldım" ifadesine verilen cevapların özeti

Katılımcıların 33,4'ü cinsiyetleri nedeniyle ön yargılı davranışlara maruz kaldıklarını belirtirken, %54'ü maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir. Dört farklı soru ile çalışma hayatında ayrımcılık konusunu değerlendirdiğimiz ankette, elde ettiğimiz bulgular bazı detayları sunmakla birlikte, tek başına değerlendirme yapmak ve kesin hükümlere varmak doğru olmayacaktır. Bu kapsamda sadece bu veriler çerçevesinde değerlendirme yapmak yanıltıcı olabilir. Bu yüzden yüz yüze yaptığımız görüşmelerden elde ettiğimiz bulguları da bu verilerle birleştirerek sunmak faydalı olacaktır.

Yapılan görüşmelerde katılımcıların cinsiyet eşitliği konusunda farklı görüşlerde olsalar bile özellikle son yıllarda bir iyileşme olduğu konusunda hemfikir oldukları gözlemlenmiştir. Katılımcı 11 "son zamanlarda çok daha iyi" olarak mevcut durumu ifade etmiştir.

Ancak katılımcı 9 cinsiyet ayrımcılığını neredeyse her gün hissettiğini şu ifadelerle aktarmıştır:

“Her gün eşitlikle ilgili sorunlar yaşıyorum. Bunlardan bir kısmı majör büyük bir kısmı ise minör oluyor. Bunlar o kadar çok yoruyor ki beni diğer şeylere odaklanmak oldukça zorlaşıyor. Kariyerimi de etkiliyor bu durum, çünkü sürekli tetikte olmak durumundayım.”

Diğer yandan katılımcı 10 enerji sektörünün değişen yapısı ve daha cazip hale gelmeye başlamasının mevcut durumu değiştirdiğini vurguluyor.

“Yenilenebilir enerji sektörü son yıllarda biraz daha popüler. Kadın istihdamının biraz daha artacağını düşünüyorum gelecekte. Bu yüzden daha eşitlikçi bir yapıya doğru evriliyor.”

Benzer şekilde diğer katılımcılar da cinsiyet ayrımcılığı konusunda eski ve yeni arasında sürekli kıyas yapıyor. Öncesinde yaşadıkları sorunların kadın çalışan sayısının az olmasından kaynaklandığını vurguluyor ve giderek daha fazla kadın çalışanın sektöre girmesinin durumu değiştirdiğini belirtiyorlar.

6.3.2 Çalışma Hayatında Cinsiyetçi Söylemler

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma ve gündelik hayattaki en bariz göstergeleri dildedir ve aynı zamanda bunun beslendiği en önemli kaynak dildir. Söylemler, bireylerin cinsiyetlerinden kaynaklanan önyargı ve ayrımcılığın izlerini başka bir deyişle toplumsal cinsiyet kodlarını taşıyabilmektedir. Çalışma hayatında cinsiyetçi ifadelerin tespit edilmesi ve bilinçli bir şekilde değiştirilmesi bu konuda farkındalık uyandırmanın ilk adımıdır. İş ilanlarında ve işe alım süreçlerinde cinsiyetçi bir dil kullanılması, iş yerinde cinsiyetçi şakalar, iş ortamında cinsiyete duyarlı bir iletişim tarzı benimsenmemesi, ücret ve iş pozisyonlarına ilişkin cinsiyetçi algı ve tutumlar çalışma hayatındaki cinsiyetçi söylemlerin görünümünden yalnızca bazılarıdır. Bu durum, işe adiyeti derinden etkilemekte ve daha adil, kapsayıcı ve eşitlikçi bir çalışma hayatının tesis edilmesi önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Tablo 9’da katılımcıların cinsiyetçi söylemler hakkındaki cevaplarının bir özeti sunulmaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%6,3	%9,9	%10,0	%41,4	%32,4

Tablo 9: “Çalıştığım ortamda cinsiyeti vurgulayan argo, küfür vb. ifadelerden kaçınılır” ifadesine verilen cevapların özeti

Katılımcıların çoğunluğu (%73,8) çalıştıkları enerji şirketlerinde cinsiyetçi söylemlerden kaçınıldığını

vurgulamaktadır. Sadece katılımcıların %16,2’si bu tür ifadelerin var olduğunu ifade etmiştir.

Çalışma hayatında cinsiyetçi söylemler önemli sorunlara yol açabilir. İş yerindeki cinsiyetçi tutumlar, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini düşürebilir, iş tatminini azaltabilir ve hatta psikolojik rahatsızlıklara sebep olabilir. Ancak bu söylemler bazen o kadar fazla yerleşik hale gelir ki fark etmek ve önlem almak zorlaşabilir. Yapılan görüşmelerde katılımcılar özellikle geçmiş dönemde bu söylemlerin oldukça fazla olduğunu dile getirdiler. Geçmişte kadın sayısının oldukça az olması gibi durumlardan dolayı etkili çözümler geliştirilemediği üzerinde durdular. Ancak son yıllarda bu konu özelinde iyileşmenin olduğunu da vurguladılar. Katılımcı 4 cinsiyetçi söylemlerin önemini kendi deneyiminden yola çıkarak şu şekilde aktardı:

“Daha önceleri sektörde tamamen erkek egemenliği vardı ve kadınlara karşı ön yargı ile hoş olmayan söylemler de mevcuttu. Özellikle bu iş kadınlar için zor gibi cümleler o kadar çok duydum ki, ancak şu an bunun gibi cümleler oldukça azaldı.”

Katılımcı 12 ise enerji sektörü özelinde kadınların bazı işleri yapamayacağı üzerine geliştirilen söylemleri vurguluyor:

“Sektörün bir kısmı teknik işlerden oluşuyor, maalesef bu işlerde kadınların başarılı olamayacağı, bunları kadınların yapamayacağı üzerine konuşmalar duyuyordum. Bunlar açık açık söyleniyordu. Artık ben de kabullenmeye başlamıştım bir noktadan sonra.”

Bu söylemler her zaman çok açık olmayabilir, cümle aralarına sıkıştırılarak da verilebilir. Diğer taraftan bireylerin bu söylemler konusunda farkındalığı da yeterince oluşmamış olabilir. Bu gibi durumlarda çalışma ortamında sıkça kullanılan cinsiyetçi söylemler normal konuşmalar haline gelir. Katılımcı 6 farkındalık konusunun önemini şu ifadelerle açıklıyor:

“Açıkçası ilk başlarda ben bu tarz söylemlere karşı çıkmıyordum, çünkü tam olarak anlayamıyordum. Ama sonradan farkına vardıkça beni ne kadar kötü etkilediğini de anladım.”

Katılımcıların çoğunun değindiği bir diğer nokta ise kültür. Toplumda var olan kültürün bir yansıması olarak gördükleri iş yerlerinde bu tarz söylemlerin toplumdan miras kaldığını ifade ediyorlar. Ancak son yıllarda önemli iyileştirmelerin bulunduğunu da belirtiyorlar.

6.3.3 Enerji Sektöründe Fırsat Eşitliği ve Mesleki Gelişim

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının en önemli yollarından biri eğitim, istihdam, mesleki gelişim ve yükselmeye fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Fırsat eşitliğinin sağlanması, cinsiyet, ırk, etnisite, yaş vb. faktörlerden kaynaklanan ayrımcılığın giderilmesini sağlayarak iş gücünün çeşitliliğinin sağlanmasına ve

böylelikle bireylerin potansiyellerini tam anlamıyla kullanabilmesine olanak sağlamaktadır. Farklı bakış açıları ve deneyimlerle donatılmış bir iş gücü; sektördeki etkinliğin sağlanması ve inovasyonun artırılmasında oldukça önemlidir. Böylelikle, çalışma hayatında liderlik pozisyonlarına yükselme fırsatları açısından da önemli bir aşama kaydedilebilecektir.

Araştırma kapsamında enerji sektöründe fırsat eşitli ve mesleki gelişim iki farklı soru ile ölçülmeye çalışılmıştır. Katılımcıların enerji sektörü temelindeki görüşleri tablo 10 ve 11’de sunulmuştur.

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%8,9	%17,9	%13,4	%36,6	%23,2

Tablo 10: “Mesleki gelişim imkanları erkekler ve kadınlar için eşittir” ifadesine verilen cevapların özeti

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%8,9	%16,1	%18,7	%31,3	%25,0

Tablo 11: “Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes fırsatlara eşit erişim imkanına sahiptir” ifadesine verilen cevapların özeti

Katılımcılar iki farklı soruya orantısal olarak benzer yanıtlar vermişlerdir. Katılımcıların küçük bir kısmı (sırasıyla %26,8 ve %25) kariyer gelişimi ve fırsat eşitliği açısından eşitsiz bir ortam olduğunu vurgularken, çoğunluk (sırasıyla %59,8 ve %56,3) fırsat eşitliği olduğunu belirtti. Ancak yalnızca anket verilerine dayalı kesin bir değerlendirme yanıtı olabilir. Bu nedenle bu sonuçları destekleyebilecek veya zayıflatabilecek nitel araştırma bulgularının nicel verilerle birlikte değerlendirilmesi sağlıklı olacaktır.

Görüşme yapılan katılımcıların değindiği önemli bir konu toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği oldu. Aynı şekilde bunun da bir sonucu olarak mesleki gelişim noktasında eşit imkanlara sahip olmalarının oldukça önemli olduğuna vurgu yaptılar. Ancak katılımcıların bu konuda farklı deneyimleri olduğunu da vurgulamak gerekiyor. Katılımcı 1, enerji sektöründe uzun yıllar çalışmış ve deneyimli bir çalışan. Kendi deneyimlerinden yola çıkarak mesleki gelişim konusunda temel bir konunun altını çiziyor.

“Yine tecrübe ettiğim bir durum, eğer iki kişi aynı hedefe koşuyor iki kişinin de durumları çok birbirine

benziyor ise, kadın çalışanlar bir adım öne geçebilmek için ekstra belki bir kat daha fazla efor sarf etmek durumunda kalıyor.”

Katılımcı 2 ise farklı bir açıdan bakıyor bu duruma. Kadın çalışanlara daha fazla şans verilmesi gerektiğini vurguluyor.

“Bir firmaya gittiğim zaman tüm kadrolarda erkek çalışan oluyor, grubun içinde hep erkek, bir tane kadın orda debeleniyor. Birçok insanda bu durumdan kaynaklı farklı bir algı oluşuyor. Bizim kadınlarımız bu kadar kabiliyetsiz, altyapısız, eğitimsiz mi? Bu yüzden mi fazla yer almıyorlar? Hayır, çok kabiliyetli, son derece yetkin bir sürü kadını var. Dolayısıyla onlara belki biraz daha şans vermek gerekir.”

Mesleki gelişim için önemli adımlardan birisi de eğitimlere erişimin mümkün olması ve bu konuda fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Bu sayede çalışanın mevcut bilgi birikimi artabilir, çalışan ek yeterlilikler kazanabilir. Katılımcı 3 bu konuda farklı bir durumla karşılaştığını, istediği eğitimlere erişemediğini ifade ediyor:

“Başka eğitimlere gitmek istedim izin verilmedi. Sen şunlara git bunlar senin için yeterli dendi. Ben de tamam dedim burası bu kadar. Öyle olunca insanın motivasyonu düşüyor ve rölantide gitmeye başlıyorsunuz.”

Özellikle teknik eğitim konusunda sorun yaşadığını belirten katılımcılar bu duruma sürekli değindiler ve fırsat eşitsizliğinin altını çizdiler. Katılımcı 13 “kadınlar çok fazla teknik eğitim alamıyorlar” sözü ile durumu ifade etti.

6.3.4 İş Bölümünde Cinsiyetin Rolü

Toplumsal cinsiyet, cinsiyetlerine göre bireylerin “ne yapabilecekleri” ve “ne yapmaları gerektiği” hususunda farklı rol, sorumluluk ve görevler tanımlanmasıdır. Toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesinde ve sürdürülebilmesinde iş bölümü yüzyıllardır önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum, doğuştan itibaren bireylerin seçim ve kararları üzerinde önemli etkiler oluşturmaktadır. Daha belirgin olarak, özellikle kız çocuklarının ve kadınların meslek seçimi ve sonrasında sektör seçiminde, çalışma hayatında verdikleri kararlarda, kariyer planlamalarında, liderlik pozisyonlarına yönelik istek ve seçimlerinde etkili olmaktadır. Toplumsal cinsiyetçi iş bölümüne dayanılarak işlerin “kadın işi” ve/veya “erkek işi” gibi etiketlerle nitelendirilmesi fırsat eşitsizliği ve en nihayetinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmaktadır.

Rapor temelinde iş bölümü kavramı hem işe alım hem de iş sürecindeki bölümlendirme kapsamında değerlendirilmiş ve buna göre iki farklı ifade üzerinden ölçülmeye çalışılmıştır. Tablo 12 ve tablo 13 enerji sektöründe iş bölümünde cinsiyetin rolüne ilişkin katılımcı görüşlerini göstermektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%4,5	%31,3	%21,3	%26,8	%16,1

Tablo 12: "İş bölümü, cinsiyetten bağımsız olarak yapılır" ifadesine verilen cevapların özeti

Tablo 12 enerji sektöründe (bu ankete katılanların görüşleri kapsamında) çalışanların %35,8'inin iş bölümünün cinsiyete bağlı olarak yapıldığını, %42,9'unun ise iş bölümünün cinsiyetten bağımsız olarak yapıldığını düşündüklerini göstermektedir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%9,8	%22,3	%24,2	%33,0	%10,7

Tablo 13: "İşe alımlarda cinsiyet belirleyici bir faktördür" ifadesine verilen cevapların özeti

Duİş alım sürecinde ise ankete katılan çalışanların %43,7'si işe alım sürecinde cinsiyet belirleyici bir faktördür görüşünü belirtirken, %32,1'i belirleyici bir faktör olmadığını belirtmişlerdir.

Cinsiyet eşitliği açısından daha dengeli bir iş bölümü kadınların iş gücüne katılımını, kariyer gelişimini ve liderlik pozisyonlarına erişimini artırabilir. Yapılan görüşmelerde bazı katılımcılar iş bölümü konusunda toplumsal yapının büyük etkisi olduğunu belirtirken, bazıları ise fiziksel / biyolojik yapının etkisini vurguladılar. Katılımcı 14 "kadın akşam gidemeyecek, gelemeyecek veya esnek çalışma saatlerine çok fazla uyamayacak. Hem toplumun hem ailenin getirdiği kısıtlamalardan dolayı" ifadesi ile toplumsal yapı ve iş bölümü arasındaki ilişkiyi belirtmektedir. Katılımcı 9 ise iş bölümü konusundaki belirli bir alışkanlığın değişimini "şantiye işi tabii ki tehlikeli ve ağır iş, tehlikeli ve ağır işlerde kadının çalışması daha yeni yeni geliyor bize" şeklinde ifade etmektedir.

Bazı katılımcılar kadın çalışanların daha çok ofis işlerinde istihdam edildiğini, son zamanlarda sahada görevlendirmelerin arttığını vurguladılar. Bu konuda katılımcı 11 deneyimini şu şekilde ifade ediyor:

"Ben mesela yüksekte çalışma eğitimi aldım. Çok teknik bir eğitim fiziksel güç istiyor vesaire. Bir önceki işyerinde eğitim almak istediğimde izin vermediler, ne gerek var dediler."

Katılımcı 6 ise farkındalığın önemini vurguladı ve değişimin bununla mümkün olabileceğini ifade etti:

"Genel olarak farkındalık eğitimin ve kültür değişimleri faaliyetlerinin çok faydalı olduğunu düşünüyorum. Bununla neyi kast ediyorum: Daha çok sahada erkek mühendis veya teknisyen çalışır algısının yıkılması gerektiğini düşünüyorum. Bunu farklı eğitimlerle yapabilirsiniz. Farklı istihdam programlarıyla da yapabilirsiniz. Ancak öncelikle farkındalığı artırmak gerekiyor."

Katılımcıların çoğu değişen yapıya vurgu yaptılar. Uzun yıllar saha çalışmalarında kadınların neredeyse hiç olmadığını vurguladılar. Ancak son zamanlarda bunun değişmeye başladığını, artık daha fazla kadın çalışanın ofis dışında istihdam edildiğini ifade ettiler. Katılımcı 12 "on sene önce sahaya gittiğimde çok şaşırıyorduk. Ne işiniz var burada neden geldiniz gibi sorular soruyorlardı. Ancak şimdi onlarda alışmaya başladılar" sözleriyle ifade ediyor bu değişimi.

6.3.5 Cinsiyetçi Algılar: Kabul Görmeye ve Çalışma Hayatına Etkileri

Cinsiyetçi algılar, bireylerin iş yaşamındaki deneyimini derinden etkilemekte ve kabul görme sürecini şekillendirmektedir. Çalışma hayatında cinsiyet temelli algı, tutum, davranış ve önyargılar kariyer ilerleme süreçlerini olumsuz etkilemekte, çalışanların fırsatlara erişimde eşitsizlik yaşamasına yol açmaktadır. Bununla birlikte, işe ilişkin ölçme ve değerlendirmede farklı standartlar benimsenmesi ya da uygulanmasına da yol açmaktadır. Ölçme ve değerlendirmede farklı standartlar izlenmesi çalışanların kabul görme, takdir edilme, atama-yükseltme ve kararlara katılma süreçlerinde topluma gömülü cinsiyetçi eşitsizliklerin sürmesine/sürdürülmesine yol açmaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%28,6	%25,0	%8,9	%29,5	%8,0

Tablo 14: "Çalışma arkadaşlarımla benzer vasıf ve yeteneklere sahip olsam bile, cinsiyetimin nedeniyle, yaptığım bazı işlerde kendimi ispatlama kaygısı duyarım" ifadesine verilen cevapların özeti

Kendini ispat etme kaygısı çalışma hayatında farklı şekillerde ve farklı durumlarda ortaya çıkabilmekte olup, cinsiyet temelli kendini gösterdiği durumlarda mevcuttur. Bir kaygı olarak ortaya çıktığında kendini ispatlama isteği yorucu ve tedirgin edici bir boyuta ulaşabilir. Ankete verilen cevaplarda katılımcıların %37,5'i cinsiyetleri nedeniyle -kendini ispat- kaygısı hissettiklerini belirtmişlerdir.

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Ne Katılıyor Ne Katılmıyor	Katılıyor	Kesinlikle Katılıyor
%38,4	%33,9	%17,0	%7,1	%3,6

Tablo 15: Cinsiyetinden dolayı, iş yerimde yeteri kadar kabul görmediğimi düşünürüm” ifadesine verilen cevapların özeti

Kabul görme konusunda katılımcıların çoğunluğu (%72,3) sorun olmadığı görüşünü belirtmiş, %10,7’si ise cinsiyetlerinden dolayı iş yerlerinde yeteri kadar kabul görmediklerini ifade etmişlerdir.

Kabul görmek kavramı bireylerin veya grupların sosyal, kültürel veya profesyonel ortamlarda topluluk tarafından onaylanması, değer verilmesi ve normlara uygun bulunması anlamına gelir. Kabul görmek bireylerin özsaygısını, aidiyet duygusunu ve çalışma hayatındaki yerini güçlendirir. Ayrıca kabul görmek, bireylerin iş yerindeki değişim ve gelişim süreçlerine katılımını ve bu süreçlerde etkili olmalarını sağlar. Yapılan nitel araştırmada katılımcıların önemli bir kısmı negatif algılardan, kadın çalışanlara yönelik ön yargılardan, ve özellikle önceki dönemlerde kabul edilmeme durumundan bahsettiler. Katılımcı 1 bu durumu “iş yapamayacağıma dair bir inanış olduğumu hissediyordum” şeklinde ifade etti. Katılımcı 5 ise “başlangıçta çalışma arkadaşlarım tarafından iş bağlamında kabul görmediğimi hissediyordum” ifadesi ile kabul edilmeme durumunu belirtmiştir. Diğer taraftan bazı katılımcılar kültür ile ilişkilendirdi algısal durumu ve ayrı değerlendirmenin mümkün olmadığını vurguladılar. Katılımcı 8 görüşlerini şu şekilde ifade etti:

“Toplumsal kültür etkiliyor her şeyi. Şirketlerde çalışan insanlar da bu kültürden geliyorlar. Dolayısıyla ayrı bir değerlendirme yapamayız. Maalesef toplumda kadınların yapabileceklerine veya yapamayacaklarına dair önyargılar var. Aynı şekilde sektörde de erkek çalışanlar kadın bir çalışanların teknik konularda iyi olmasını zor kabulleniyor. Elbette değişim ve iyiye bir gidiş var ancak hala kabullenmeyen insanların olduğunu söyleyebilirim.”

Bazı katılımcılar ise algıların mevcut olduğunu ancak kabul edilip edilmemenin kişisel bir duruma dönüştüğünü vurguladılar. Katılımcı 10 “kendinizi adaletli şekilde gösterebildiğiniz sürece kabul edilmeme sorunu yaşamazsınız” şeklinde ifade etti mevcut durumu.

6.3.6 Cam Tavanlar: Cinsiyetin gölgesinde kariyer basamakları

Cam tavan metaforu, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları görünmez engelleri nitelemektedir. Bu kariyer basamaklarında yükselirken –özellikle de üst yönetim pozisyonlarına- önlerine çıkan görünmez

engelleri ifade etmektedir. Cam tavanlar ya da bu görünmez engeller toplumsal algıya gömülü önyargılar, algılar, tutum ve davranışlardan bağımsız değildir. Kadın özelinde ise, toplumsal cinsiyetçi algı nedeniyle kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engelleri, kadınların gerekli yeterliliklere sahip olmasına rağmen atama-yükseltme-terfi konusunda adil ve eşit olmayan standartlara takılmalarıdır. Cam tavanlar, adil, eşitlikçi ve kapsayıcı çalışma yaşamı önündeki engellerdir.

Bu konunun -mesleki gelişim ve yükselme anlamında- çalışma hayatında toplumsal cinsiyetin temelini oluşturan bir yapıda olmasından kaynaklı 2 farklı ifade ile ölçülmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda tablo 16 ve tablo 17 katılımcıların cevaplarının özetini göstermektedir.

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Ne Katılıyor Ne Katılmıyor	Katılıyor	Kesinlikle Katılıyor
%3,6	%26,8	%15,2	%31,2	%23,2

Table 16: “Terfi/mesleki yükselme, cinsiyete göre belirlenmez” ifadesine verilen cevapların özeti

Kadın çalışanların iş yerlerinde yüksek oranlarda istihdam edilmesi tek başına bir değerlendirme yapmak için yeterli bir veri olmaz, aynı zamanda bu çalışanların ne kadarının yönetici pozisyonlarında ve/veya karar alıcı pozisyonlarda görev yaptıkları da önemlidir. Mesleki yükselme bu açıdan eşitliği sağlama anlamında elzem bir konudur. Tablo 16 ankete katılanların %54,4’ünün mesleki yükselmede cinsiyetin önemli bir faktör olmadığını düşündüklerini, %30,4’ünün ise mesleki yükselmenin cinsiyete göre belirlendiğini düşündüklerini göstermektedir.

Kesinlikle Katılmıyor	Katılmıyor	Ne Katılıyor Ne Katılmıyor	Katılıyor	Kesinlikle Katılıyor
%23,2	%14,3	%15,2	%25,0	%22,3

Tablo 17: “Kadın çalışanların üst kademe yönetimde yer almaları erkeklere göre daha zordur” ifadesine verilen cevapların özeti

Enerji sektörü özelinde, üst kademe yönetimde kadın sayısının oransal olarak az olduğu bilinmekle birlikte nedenleri farklılık gösterebilmektedir. Bu sebeplere ilişkin bir soru olmamakla birlikte tablo 16 katılımcıların kadın çalışanların üst kademe yönetimde yer alma durumlarına dair görüşlerinin bir özetini sunmaktadır. Ankete katılan çalışanların %47,3’ü kadın çalışanların

üst yönetimde yer almalarının erkeklere oranla daha zor olabileceği görüşündedir.

Kadın istihdamının artması tek başına eşitlik durumunu ifade etmez. Kadın çalışanların kariyer gelişimi konusunda eşit fırsatlara sahip olması ve özellikle kurum içinde karar mekanizmalarında da yer almaları önem arz etmektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcılar kadın çalışanların üst kademelerde temsil edilmemesine vurgu yaptılar. Katılımcı 7 bunu kültür ile birleştirdi bu durumu “kadınların liderliği konusunda, daha o kısma çok adapte değil bizim ülkemiz” şeklinde ifade etti. Bazı katılımcılar ise yetenekleri ölçüsünde kariyer gelişimlerinin olmadığını vurguladılar. Katılımcı 9 bu konudaki deneyimini şu şekilde ifade etti:

“Yöneticim yetersiz olduğumu savundu, ancak böyle bir durum yoktu, yükseltmemek için yapıyordu. Uzun bir süre dayanmaya çalıştım, sonra o şirketten ayrılmak zorunda kaldım. Gittiğim şirkette ise çok hızlı yükseldim.”

Bazı katılımcılar ise kadınların istihdamında sorun olmadığını ancak kariyer ilerlemelerinde sorunlar olduğunu vurguladılar. Katılımcı 13 bu durumu “gelen başvurularda kadınların elenip erkeklerin önceliklendiklerini düşünmüyorum, ancak bir gelenek olarak daha çok kurumun içindeki erkeklerin yükseliyor olduğunu hissediyorum” sözleriyle ifade etti.

6.3.7 Enerji Sektöründe Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliğini giderecek kurumsal politikalar izlenmesi oldukça önemlidir. Bu politikalar mevcut değer, norm, davranış ve tutumların şekillenmesini sağlayacaktır. Toplumsal cinsiyetçi algılardan arınmış bir çalışma kültürü çalışma hayatının yeniden eşitlikçi ilkeler ışığında şekillenmesine yardımcı olacaktır. İş gücünün cinsiyet değil, yetenek, performans ve potansiyelleri doğrultusunda değerlendirildiği bir çalışma ortamı fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını da sağlayacaktır. Bu noktada, cinsiyetçi söylem ve uygulamalara karşı farkındalık kazandıracak ve bunları dönüştürecek eğitim, seminer/webinar vb. programlar yürütülmesi de oldukça önemlidir.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%6,1	%9,6	%10,6	%40,4	%33,3

Tablo 18: “Çalıştığım şirkette etkili bir cinsiyet eşitliği politikası vardır” ifadesine verilen cevapların özeti

Katılımcıların %73,7’si çalıştıkları şirkette etkili bir cinsiyet eşitliği politikası olduğunu ifade etmişlerdir. %15,7’si ise etkili bir cinsiyet eşitliği politikası olmadığını belirtmiştir. Politika başlığı eğitim kapsamında da değerlendirilmiş ve katılımcılara çalıştıkları şirketlerde etkili bir eğitim politikası (toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında) olup olmadığı sorulmuştur. Tablo 19 verilen cevapların özeti sunmaktadır.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
%18,4	%36,0	%28,1	%10,5	%7,0

Tablo 19: “Çalıştığım şirkette cinsiyet eşitliği konusunda etkili bir eğitim programı vardır” ifadesine verilen cevapların özeti

Katılımcıların 54,4’ü çalıştıkları şirkette etkili bir cinsiyet eşitliği programı olmadığını, %17,5’i ise etkili bir cinsiyet eşitliği programı olduğunu ifade etmişlerdir.

Politikalar çalışma hayatında cinsiyet eşitliğini sağlamanın en etkili yollarından biridir. Bu kapsamda yapılan görüşmelerde bu tema üzerine katılımcılara sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğu çalıştıkları şirketlerde belirli bir politikanın olması durumunda daha eşitlikçi bir yapının da beraberinde geldiğini vurgulamıştır. Şirket kurumsal ise ve/veya cinsiyet eşitliği konusunda belirli politikalar benimsediye çalışanlar kendilerini eşitlik konusunda daha rahat hissetmektedir. Katılımcı 3 bu durumu “politikalar eşitliğin sağlanması için ve tabii kadın istihdamının artması için oldukça etkili oluyor. Hem devlet hem de şirket politikalarının iyileştirilmesine ihtiyaç var” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı 4 ise “tabii eşitlik konusu firmadan firmaya göre değişiyor. Bazı firmalarda çok daha az sorun varken bazılarında en temel problemlerle bile karşılaşılabilir” sözleriyle şirket politikalarının önemini vurgulamıştır. Katılımcı 7 çalıştığı şirkette çocuklu çalışanlar için net bir politika olmaması yüzünden yaşadığı olumsuzluğu şu sözlerle ifade etmiştir:

“İlk çocuğum doğduktan sonra yıllık iznimi kullandım. Süt iznimi kullandım. Öğlenleri eve gidiyordum. Evim işyerine yakındı. Yıllık izninden birer saat kullanıp işten bir saat erken çıktım bir süre boyunca. Maalesef bu süreçte birçok olumsuzluk yaşadım ve sonunda işten çıkarıldım.”

Bazı katılımcılar ise şirketlerin uluslararası alanda iş yapmaya başladıkça cinsiyet eşitliği politikalarının daha fazla yer edinmeye başladığını vurguladı. Ancak katılımcı 6 durumun farklı bir algıya sebep olduğunu şu sözlerle ifade etti:

“Bazı şirketler farklı sebeplerden dolayı kadın çalışanları terfi ettirmek istiyor, örneğin 3 tane kadın terfi ettirilecek ancak o seviyede bu kadar kadın yok. Böyle durumda yetkin olmayan başka bir kadını yükseltiyorlar. Gerekçe de şu; bu sayıyı doldurmamız gerekiyor. Bu, kadınlar için iyi bir durum değil. Sen sırf kadın olduğun için onu oraya yükseltiyorsun. Bu sefer bir kadın hakkıyla yükseldiği zaman yanlış bir algı oluşuyor. Kontenjanı doldurmak için oraya yükseltildiğini düşünüyorlar.”

Katılımcıların bir kısmı ise son zamanlarda şirketlerin cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık sahibi olduğunu ve değişime gittiğini belirtti. Katılımcı 2 bu durumu “enerji sektöründe bazı firmaların sözlüklerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusu henüz yeni girdi. Dolayısıyla şu an bir geri dönüş alıyorlar. Zamanla daha fazla firma farkındalığını artırdığında daha kapsamlı iyileştirmeler olacak diye düşünüyorum” şeklinde ifade etti.

6.4 Türkiye Enerji Sektöründe Çalışan Sayısına İlişkin Bilgiler (2023 verileri)

Türkiye enerji sektöründe çalışan sayısına ilişkin kamuya açık kapsamlı bir veri bulunmamaktadır. Bu amaçla bir veri seti oluşturmak için sektörü temsil ettiği düşünülen enerji şirketleri belirlenmiş ve bu şirketlerden çalışan sayılarına ilişkin veriler talep edilmiştir. Türkiye enerji sektöründe faaliyet gösteren 25 şirketten veri toplanmıştır.

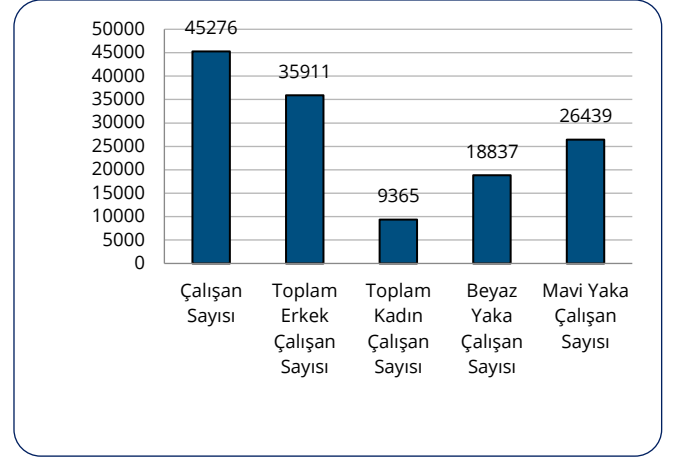
This data was categorized and analyzed. The relevant categories were identified as the structure of the total number of employees, the structure of the number of managers, and the structure of the number of board members. The findings obtained from the analysis are presented below.

Toplanan veriler kategorilere ayrılmış ve analiz edilmiştir. İlgili kategoriler toplam çalışan sayısının yapısı, yönetici sayısının yapısı ve yönetim kurulu üye sayısının yapısı olarak belirlenmiştir. Analizden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

6.4.1 Çalışan Sayısının Yapısına Göre Değerlendirme Sonuçları

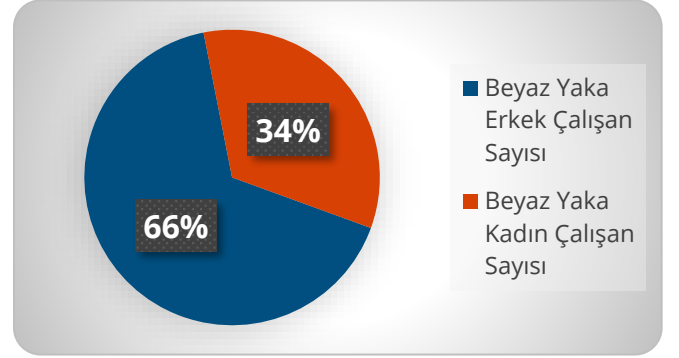
Çalışan sayısının farklı bileşenlerini göstermek için veriler şu başlıklar altında değerlendirilmiştir: toplam çalışan sayısı, toplam erkek çalışan sayısı, toplam kadın çalışan sayısı, beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışan sayıları, erkek beyaz yakalı çalışan sayısı, kadın beyaz yakalı çalışan sayısı, erkek mavi yakalı çalışan sayısı ve kadın mavi yakalı çalışan sayısı.

Toplam çalışan sayısı, erkek ve kadın çalışan sayıları ile beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışan sayıları Şekil 7'de gösterilmektedir.

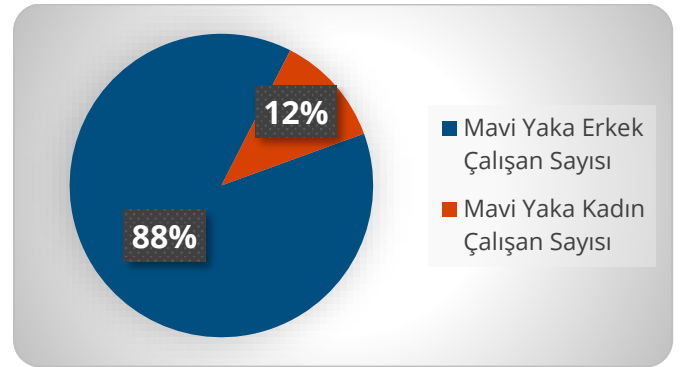


Şekil 7: Çalışan Sayısına İlişkin Veriler

Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlara ilişkin ayrıntılı veriler Şekil 8 ve Şekil 9'da gösterilmektedir.



Şekil 8: Beyaz Yakalı Çalışan Sayısı

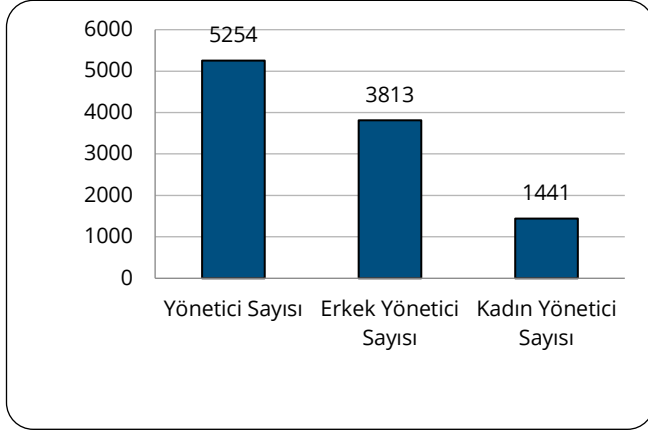


Şekil 9: Mavi Yakalı Çalışan Sayısı

6.4.2 Yönetici Sayısına Göre Değerlendirme Sonuçları

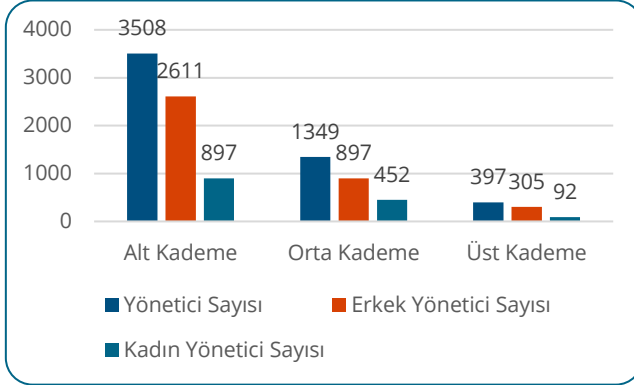
Çalışan sayısı verileri bütünü değerlendirmek için yeterli olmayabilir. Yönetici sayısı değerlendirmesi daha geniş bir bakış açısı sağlayabilir. Bu bağlamda, toplam yönetici sayısı ile erkek ve kadın yönetici sayıları belirlenmiştir. Ayrıca, iş dünyasında sıklıkla kullanılan üç kademeli yönetim kategorisi (alt, orta ve üst düzey yönetici) dikkate alınarak yöneticilerin hangi kademelerde buldukları da belirlenmiştir. Tablo 20'de

toplam yönetici sayısı ile kadın ve erkek yönetici sayıları gösterilmektedir.



Şekil 10: Yönetici sayıları

Yönetici sayısının yanı sıra, yönetim kademelerine göre bir ayırım yapmak da önemlidir. Bu sayede erkek ve kadın çalışanların hangi yönetim kademesinde daha ağırlıklı olarak konumlandıkları görülebilmektedir. Şekil 11, erkek ve kadın yöneticilerin görev yaptıkları yönetim kademelerinin istatistiklerini göstermektedir.

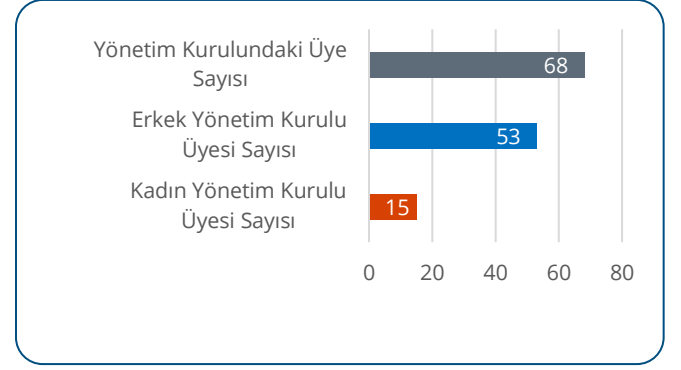


Şekil 11: Yönetim Kademelerine Göre Yönetici Sayısı

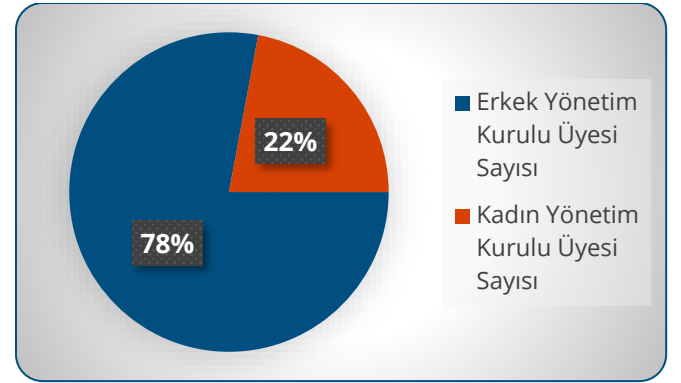
6.4.3 Yönetim Kurulu Üye Sayısına Göre Değerlendirme Sonuçları

Makro düzeyde, Sabancı Üniversitesi (2023) tarafından yayınlanan bir rapora göre, 2023 yılında Borsa İstanbul (BIST) şirketlerinin yönetim kurullarındaki kadın oranı yaklaşık %19'dur. Buna ek olarak, BIST 100'de halen yönetim kurulunda hiç kadın bulunmayan 21 şirket bulunmaktadır. Bu raporda yapmış olduğumuz araştırma kapsamında enerji sektörüne odaklanıldığında, yönetim kurullarındaki kadın oranı Borsa İstanbul araştırması ile paralellik göstermektedir.

Toplanan veriler kullanılarak (18 şirket) Şekil 12 ve Şekil 13 oluşturulmuştur.



Şekil 12: Yönetim Kurulu Üyelerinin Dağılımı



Şekil 13: Yönetim Kurulunda Kadın ve Erkek Oranları

Ayrıca, analiz edilen 18 şirketin 11'inin (yaklaşık yüzde 61) yönetim kurullarında kadın bulunmamaktadır.

7 Öneriler ve Tavsiyeler

Yapılan araştırma ve alanyazın incelemesi sonucu, enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yapılabilecek işler ve/veya atılabilecek adımlar da belirlenmiştir. Bu kapsamda raporun önerileri şunlardır:

7.1 ÖNERİ 1-Şirket bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının oluşturulması

Araştırmamız toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına sahip kurumların, çalışanlar arasında daha eşitlikçi bir algı ve ortam yarattığını göstermektedir. Bu bulgular ışığında enerji sektöründeki şirketler için aşağıda belirtilen çerçevede hareket etmek faydalı olabilir:

a.Kapsamlı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları Geliştirilmesi: Şirketlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici açık ve detaylı politikalar geliştirmesi önemlidir. Bu politikalar, cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı net bir duruş sergilemeli ve eşit fırsatlar sunmayı taahhüt etmelidir.

b.Eğitim ve Farkındalık Programları: Çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi, değişimin sürdürülebilir olmasını sağlar. Bu programlar, cinsiyet ayrımcılığını önleyici tedbirler ve eşitlikçi iş ortamının nasıl yaratılacağına dair bilgiler içermelidir.

c.İzleme ve Değerlendirme Mekanizmaları: Geliştirilen politikaların etkinliğini değerlendirmek ve sürekli iyileştirme sağlamak için izleme ve değerlendirme mekanizmaları kurulmalıdır. Bu, politikaların uygulanmasının yanı sıra, eşitlikçi yaklaşımların iş yerinde nasıl yerleştiğini de takip etmeyi içerir.

d.Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik: Politikaların uygulanması sırasında şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine bağlı kalınması, güven ve saydamlığı artırır. Şirketler, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma süreçlerindeki ilerlemeyi düzenli olarak paylaşmalıdır.

e.Rol Model Olma ve Liderlik Taahhüdü: Üst düzey yöneticilerin ve liderlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda örnek teşkil etmeleri ve bu alanda aktif rol almaları, organizasyon genelinde olumlu bir etki yaratır. Liderler, eşitlikçi yaklaşımları destekleyici davranışlar sergileyerek, kurum içinde bu değerleri pekiştirmelidir.

Bu öneriler, enerji sektöründe çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha pozitif algılara ve deneyimlere sahip olmalarını sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. Şirket politikalarının oluşturulması ve

uygulanması, sektördeki cinsiyet dengesizliğinin azaltılmasında kritik bir adım olacaktır.

7.2 ÖNERİ 2-Kız öğrencilerin sektöre yöneliminin teşvik edilmesi

Enerji sektöründe cinsiyet dengesizliğini azaltmak ve geleceğin liderlerini yetiştirmek için, kız öğrencilerin bu alana yönlendirilmesi ve teşvik edilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, aşağıdaki stratejiler önerilmektedir:

a.Eğitim Programları ve Burslar: Okullar ve üniversiteler ile iş birliği yaparak, enerji sektörüne yönelik eğitim programları ve burslar oluşturulmalıdır. Bu programlar, kız öğrencilere sektördeki kariyer fırsatları hakkında bilgi vererek ilgilerini çekmeyi ve sektöre girişlerini kolaylaştırmayı amaçlamalıdır.

b.Rol Model ve Mentorluk İnisyatifleri: Başarılı kadın profesyonellerin rol modeller olarak öne çıkarılması ve mentorluk programları, kız öğrencilere sektördeki kariyer yollarını gösterir ve onları motive eder. Bu tür inisyatifler, öğrencilere sektörde başarılı olabilecekleri konusunda güven ve ilham verir.

c.Okul ve Üniversite Ziyaretleri: Şirketler ve profesyoneller, okul ve üniversite ziyaretleri yaparak, öğrencilere enerji sektörü hakkında bilgi sunmalı ve onları bu alanda kariyer yapmaya teşvik etmelidir. Bu ziyaretler, öğrencilere sektörün dinamiklerini ve fırsatlarını doğrudan tanıma fırsatı sunar.

d.Staj ve İş Deneyimi Fırsatları: Kız öğrencilere yönelik staj ve iş deneyimi programları, sektörde pratik deneyim kazanmalarını ve profesyonel ağlarını geliştirmelerini sağlar. Bu deneyimler, öğrencilere sektördeki gerçek çalışma ortamını göstererek, kariyer tercihlerinde bilinçli kararlar alabilmelerine yardımcı olur.

e.Medya ve Kamuoyu Çalışmaları: Enerji sektöründeki kadınların başarı hikayelerinin medya ve kamuoyu çalışmaları aracılığıyla yayılması, geniş bir kitleye ulaşarak sektördeki cinsiyet çeşitliliğini destekleyici bir algı yaratır. Bu hikayeler, kız öğrencilere ilham verir ve sektördeki kadın rol modellerinin görünürlüğünü artırır.

Bu öneriler enerji sektörüne kız öğrencilerin ilgisini ve katılımını artırmayı hedeflemektedir. Kız öğrencilerin sektöre teşvik edilmesi, uzun vadede cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve sektördeki iş gücü çeşitliliğinin artırılmasına katkıda bulunacaktır.

7.3 ÖNERİ 3-Toplumsal cinsiyet eşitliği için bilinçlendirme çabaları

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda sürdürülebilir ilerleme kaydetmek için, enerji sektöründe geniş çaplı bir farkındalık oluşturmak kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda, aşağıdaki stratejiler önerilmektedir:

a.Eğitici Seminerler ve Atölye Çalışmaları: Şirketlerin düzenleyeceği eğitici seminerler ve atölye çalışmaları, çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilgi ve farkındalıklarını artırmaya yöneliktir. Bu etkinlikler, cinsiyet ayrımcılığının nedenleri, etkileri ve bununla mücadele yolları üzerine odaklanmalıdır.

b.İç İletişim Kampanyaları: Şirket içi iletişim kanalları aracılığıyla düzenli olarak cinsiyet eşitliği mesajları yayınlamak, konunun sürekli gündemde tutulmasını sağlar. Bu kampanyalar, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili bilgileri, hikayeleri ve başarı öykülerini içerebilir.

c.Dış İlişkiler ve Ortaklıklar: Sektör dışındaki kuruluşlarla iş birlikleri ve ortaklıklar kurarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha geniş kitlelere ulaşılabilir. Bu ortaklıklar, kampanyalar, etkinlikler ve sosyal sorumluluk projeleri aracılığıyla farkındalığı artırabilir.

d.Sosyal Medya ve Dijital Platformlar: Sosyal medya ve dijital platformların gücünden faydalanarak, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili içerikler paylaşmakta ve geniş bir kitleye ulaşmak mümkün olmaktadır. Bu platformlar, interaktif ve görsel içeriklerle farkındalık yaratmak için etkili araçlar sunar.

e.Ölçümlenme ve Geri Bildirim: Farkındalık yaratma çabalarının etkisini ölçmek ve sürekli iyileştirme sağlamak için düzenli geri bildirim ve değerlendirme süreçleri önemlidir. Bu, şirketlerin farkındalık oluşturma stratejilerinin etkinliğini takip etmelerine ve gerektiğinde ayarlamalar yapmalarına olanak tanır.

Bu öneriler, enerji sektöründeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığı artırmak ve bu konuda kalıcı bir değişim yaratmak için tasarlanmıştır. Eğitim, iletişim ve etkileşim yoluyla farkındalık oluşturma, sektördeki cinsiyet dengesizliğinin azaltılmasına ve daha eşitlikçi bir çalışma ortamının geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

7.4 ÖNERİ 4-Sivil toplum faaliyetlerinin yaygınlaştırılması: Toplumsal cinsiyet eşitliği için sivil toplum kuruluşlarının rolünün güçlendirilmesi

Enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için sivil toplum kuruluşlarının (STK) faaliyetlerinin yaygınlaştırılması büyük önem taşır.

Enerji sektöründeki şirketlerin, cinsiyet eşitliği konusunda çalışan STK'larla ortaklık kurarak, eğitim programları, kampanyalar ve etkinlikler düzenlemesi, bu alandaki etki alanlarını genişletebilir. Bu ortaklıklar, toplumun geniş kesimlerine ulaşarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha geniş bir bilinç ve destek yaratmayı hedefler. Ayrıca, STK'ların yerel topluluklarla doğrudan etkileşim kurarak farkındalık ve eğitim faaliyetleri yürütmesi, değişimin tabandan yukarıya doğru yayılmasına katkıda bulunur. Enerji sektöründe cinsiyet eşitliğinin durumunu izlemek ve raporlamak üzere yürütülen araştırma faaliyetleri, politika yapımcılar ve sektör liderleri için değerli bilgiler sağlayarak stratejik kararlar alınmasına yardımcı olabilir. STK'ların halkla ilişkiler ve medya çalışmaları yoluyla geniş çaplı bir farkındalık yaratması, toplumun daha geniş kesimlerine ulaşarak bu konuda bilinç ve destek oluşturabilir. Bu yaklaşımların bütünü, enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme konusundaki çabaları güçlendirecek ve sektördeki cinsiyet dengesizliğinin azaltılmasına önemli ölçüde katkıda bulunacaktır.



Telif Hakkı: TWRE

7.5 ÖNERİ 5-Verilerin düzenli olarak toplanması ve değerlendirmelerinin yapılması: Etkin politikalar için veri temelli yaklaşım

Enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kaydedilen ilerlemenin sürdürülebilirliğini sağlamak ve etkin politikalar geliştirmek için verilerin düzenli olarak toplanması ve değerlendirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu süreç sektördeki cinsiyet dağılımı, kariyer ilerleme fırsatları, maaş farklılıkları ve diğer ilgili metriklerin sürekli izlenmesini içerir. Düzenli veri toplama ve analiz şirketlerin ve politika yapımcıların mevcut durumu objektif bir şekilde değerlendirmelerine, gelişme alanlarını belirlemelerine ve zaman içindeki değişimleri takip etmelerine olanak tanıyacaktır. Ayrıca bu veriler, toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin etkinliğini ölçmek ve gerektiğinde bu girişimleri yeniden şekillendirmek için temel bir araç olabilir. Enerji sektöründe düzenli olarak toplanan ve analiz edilen veriler, daha bilinçli kararlar alınmasına, stratejik hedeflerin belirlenmesine ve sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine doğrudan katkıda bulunacaktır. Bu kapsamda bilimsel araştırmaların yaygınlaştırılması ve sürekli hale getirilmesi önerilmektedir.

7.6 ÖNERİ 6-Uluslararasılaşmanın teşvik edilmesi: Global iş birlikleri ve ağlar aracılığıyla cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi

Enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerlemesini desteklemek için, uluslararası iş birlikleri ve ağların teşvik edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşım, sektördeki şirketlere ve profesyonellere, global düzeyde bilgi alışverişinde bulunma, en iyi uygulamaları paylaşma ve ortak stratejiler geliştirme fırsatları sunar. Bu bağlamda, aşağıdaki yaklaşımlar önerilmektedir:

a.Global Ağlar ve Ortaklıkların Geliştirilmesi: Şirketler, uluslararası platformlarda yer alarak, cinsiyet eşitliği konusunda çalışan diğer kuruluşlarla iş birlikleri geliştirebilir.

b.En İyi Uygulamaların Paylaşılması: Uluslararası düzeyde, sektörde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen en iyi uygulamaların paylaşılması, bilgi ve deneyim alışverişini teşvik eder.

c.Ortak Projeler ve İş Birlikleri: Farklı ülkelerdeki şirketler ve kuruluşlar arasında ortak projeler ve iş birlikleri, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ortak hedeflere ulaşmada etkili olabilir.

d.Uluslararası Konferanslar ve Seminerler: Uluslararası konferanslar, seminerler ve atölye çalışmaları, sektör

profesyonellerine cinsiyet eşitliği konusunda fikir alışverişi yapma ve ağ oluşturma fırsatları sunar.

e.Kültürlerarası Anlayış ve Farkındalık: Uluslararası iş birlikleri, farklı kültürel bağlamlarda toplumsal cinsiyet eşitliği konularına dair anlayışı ve farkındalığı artırır.

8 Sonuç

Genel Bakış

Bu rapor Enerji Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusuna derinlemesine bir bakış sunmakta ve bu alandaki mevcut durumu ve zorlukları ele almaktadır. Kadın çalışanların kariyer yolculuklarına yönelik engellerin varlığı, toplumsal normlar ve cinsiyet kalıp yargıları ile daha da pekiştirilmektedir. Bu engeller enerji sektöründe kadınların tam potansiyelini ortaya koymalarını sınırlamaktadır.

Raporda yenilenebilir enerjiye dair bilgilere, kadın istihdamı konusundaki görüşler ve istatistiklere yer verilmiş ve yasal çerçevenin sınırları ortaya konmuştur. Ek olarak kapsamlı bir araştırma yürütülmüş ve hem nicel hem nitel veriler eşliğinde karma yöntemli bir araştırma deseni oluşturulmuştur.

Raporun bulguları enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kapsamlı fikirler sunmakta ve çalışan algılarını, deneyimlerini yansıtmaktadır. Yapılan araştırma enerji sektöründe “toplumsal cinsiyet eşitliği” bağlamında önemli değişimlerin olduğunu ve özellikle son yıllarda farklı sebeplerden dolayı iyileştirmelerin bulunduğunu göstermektedir. Ancak bunlara rağmen halen devam eden sorunlar mevcuttur. Bu sorunlar araştırma bölümünde detaylıca verilmiş olup öneriler kısmında ise çözümlere ilişkin tavsiyelerde bulunulmuştur. Mevcut sorunlardan en dikkat çekici olanı şirket politikaları ile ilgili olanlardır. Şirketlerin kurumsallaşması ve cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmeleri mevcut sıkıntıların veya eşitsizlik durumlarının çözümünde etkili bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda, şirketlerin farkındalıklarının artırılması ve cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar geliştirmesinin önemli faydalar sağlayacağı kesindir.

Araştırmanın sonuçları ve sınırlamaları

Rapordaki araştırma bölümü, hem nicel hem de nitel verileri içeren karma bir yöntem yaklaşımı kullanılarak tasarlanmıştır. Ayrıca çalışan verilerinin değerlendirilmesine de yer verilmiştir. Nicel yöntem kapsamında, anket formları aracılığıyla toplanan veriler, Türkiye enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin radikal bir sorun olmadığını göstermektedir. Ancak bu veriler mevcut durumu tam olarak yansıtmamaktadır. Anket soruları tutarlı ifadelerden oluşmasına rağmen, katılımcıların farkındalık düzeyleri yanıtlarını etkileyebilmektedir. Ayrıca, etik kaygıları gidermek için gerekli önlemler alınmış olsa da bazı katılımcıların olumlu yanıt verme eğiliminde olduğu da bir gerçektir. Bu durumu daha iyi anlamak için nitel yöntemle toplanan verileri incelemek önemlidir. Katılımcıların deneyimlerine daha geniş bir perspektiften odaklandıkları, daha samimi olma

konusunda kendilerini güvende hissettikleri ve araştırmacılar tarafından teşvik edildikleri birebir görüşmeler daha farklı ya da daha kapsamlı sonuçlara yol açmıştır. Bu durumu rapor içerisinde okuyuculara aktarabilmek için nicel veri sonuçlarının ardından nitel veri değerlendirmesi sunulmuştur. Genel olarak, nicel ve nitel veriler arasında önemli farklılıklar olduğu söylenebilir. Bu farklılıklar, bazı katılımcıların işyerindeki deneyimlerini (toplumsal cinsiyet bağlamında) değerlendirme konusunda düşük bir farkındalığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadın çalışanlar arasında farkındalığın artırılması ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın limitleri

Öte yandan, çalışan verileri de önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de enerji sektöründe (incelenen şirketler bazında) kadın çalışanların oranı yaklaşık %21'dir. Mavi yakalı çalışanlar arasında bu oran %12, beyaz yakalı çalışanlar arasında ise %34'tür. Kadın yöneticilerin oranı ise yaklaşık %27'dir. Ayrıca, yönetim kurulundaki kadın sayısı da dikkate değer bir husustur. İncelenen şirketler bazında bu oran yaklaşık %22'dir. Bu sayı ve yüzdeler, Türkiye'de enerji sektöründe kadın çalışanların daha az var olduğunu ve daha az temsil edildiğini göstermektedir. Ancak zamansal bir analiz yapılamadığı için ilerlemenin boyutunu göstermemektedir. Veriye erişim sorunları nedeniyle Türkiye enerji sektöründe yıllar içinde çalışan ve yönetici sayılarındaki değişimin analiz edilememesi çalışmanın önemli bir kısıtını oluşturmaktadır. Çalışmanın kısıtlarından biri olan bu sınırlılık, gelecekteki araştırmalarda bu rapordaki veriler temel alınarak farklı bir şekilde ele alınabilir.

İstihdam tespitleri

Enerji santrali projelerinin saha uzmanları ve proje yöneticilerinden toplanan sözlü veriler, saha operasyonları ve işletme için çok disiplinli deneyim gerekliliğini ortaya koymuştur. Güneş enerjisi için (arazi projeleri) mühendislik ve tasarım faaliyetleri için personel gereksinimlerine bakıldığında ; bir proje yöneticisi, bir haritacı, bir elektrik tasarım mühendisi, bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, karmaşık sahalarda inşaat mühendisi görülmektedir. Buna karşılık, bir güneş enerjisi santralının kurulumu ve işletmeye alınması için personel görevlendirilmesi megavat (MW) başına 250 kişi olarak tahmin edilmektedir. İşletme ve bakım döneminde ise, bir makine uzmanı, iki elektrik mühendisi ve güvenlik protokolleri ve operasyonel denetim uzmanlarından oluşan çok daha az ve konsantre bir ekip yeterlidir.

Karasal Rüzgar Enerji Santrallerinde ise, her bir rüzgar türbininin kurulumu ve devreye alınması için en az 30 kişinin gerekli olduğunu deneyimlenmiştir. Bu gereklilik, rüzgar enerjisi altyapısının inşası ve devreye alınmasıyla ilgili önemli işgücü gereksinimlerinin altını çizmekte ve enerji yatırımı ve geçişlerine ilişkin daha geniş söylemde işgücü hususlarının önemini daha da vurgulamaktadır.

Deniz üstü rüzgar enerji santrallerinin kara santrallerine kıyasla 10 kat daha fazla insan gücüne ihtiyaç duyduğu da bilinmektedir.

Türkiye'nin batısında yer alan rüzgar endüstrisinin üretim ekosistemine bakıldığında, Türkiye Rüzgar Enerjisi Birliği tarafından belirtilen istihdam rakamları yaklaşık 25.000 kişi olarak bildirilmiştir.

Yine Türkiye Güneş Enerjisi Sanayicileri Derneği tarafından çoğunluğu panel üretiminde faaliyet gösteren (entegre olmayan) 78 fabrika listelenmiştir. Bununla beraber bir üretim hattını hücreden modüle 1 vardiyada işletmek için gereken ortalama iş gücünün planlama, üretim, kalite ve süreç çalışmaları dahil olmak üzere 60 kişi olduğu not edilmelidir.

Yeni iş potansiyeli ve genel görünüm

Avrupa Komisyonu tarafından sağlanan tahminlere göre, yeşil hidrojen girişimlerine yapılan her 1 milyar Euro'luk yatırım, tedarik zincirinin tamamını kapsayan yaklaşık 20.000 iş yaratılmasına karşılık gelmektedir. Bu projeksiyon, yeşil hidrojen teknolojilerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasındaki önemli istihdam fırsatlarının altını çizmekte ve böylece yenilenebilir enerji sektöründe ekonomik büyüme ve işgücü artışı için bir katalizör olma potansiyelini vurgulamaktadır.

Türkiye'nin 2035 yılı için iddialı enerji hedefleri ve 2053 yılına kadar net sıfır emisyona ulaşma taahhüdü göz önüne alındığında, yükseköğretim ve bilimsel araştırmaların yönü, ortaya çıkan zorlukları ve fırsatları ele almak için gelişmelidir. Mühendislik ve sosyal bilim uzmanlık alanları önemli ölçüde değişecek ve ortaya çıkacak yepyeni iş alanlarında uzmanlığı öngörmek ve geliştirmek için proaktif bir yaklaşım gerekecektir. Yapay Zeka (AI), gelişmiş verimlilik, optimizasyon, tahmine dayalı analitik ve siber güvenlik yoluyla enerji de dahil olmak üzere çeşitli sektörlerde devrim yaratmaya hazır olan merkezi bir alandır. Yapay zekanın enerji sistemlerine entegre edilmesi, daha akıllı karar vermeyi kolaylaştırabilir, kaynak tahsisini iyileştirebilir ve ağ yönetimini geliştirebilir, böylece sürdürülebilirlik hedeflerine doğru ilerlemeyi hızlandırabilir.

Buna ek olarak, düşük karbonlu sistemlerin ve malzemelerin yaygınlaştırılması, Türkiye ekonomisinin karbondan arındırılmasında ve iklim değişikliğinin

etkilerinin azaltılmasında etkili olacaktır. Yenilenebilir enerji teknolojilerini, enerji depolama çözümlerini ve sürdürülebilir altyapıyı geliştirmeye odaklanan araştırma ve geliştirme çalışmaları, karbon ayak izlerini azaltırken uzun vadeli enerji hedeflerine ulaşmak için kritik öneme sahip olacaktır. Gelecekteki bu ihtiyaçları öngörmek, disiplinler arası işbirliğini teşvik etmenin ve en son araştırma ve yeniliklere yatırım yapmanın önemini vurgulamaktadır. Türkiye, gelişen alanlarda yetenek ve uzmanlığı besleyerek, ekonomik fırsatları ortaya çıkarırken ve toplumsal refahı artırırken, sürdürülebilir, düşük karbonlu bir geleceğe küresel geçişte kendisini lider olarak konumlandırabilir.

Sonuç olarak bu rapor, enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının çok boyutlu olarak ele alınabileceğinin altını çizmekte, toplum ve şirket kültürünün hayati bileşenler olduğunu vurgulamaktadır. Enerji sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik adımların atılmasının sadece kadınların refahını artırmakla kalmayacağı, aynı zamanda tüm toplumun refahını artıracığı ve sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunacağı belirtilmektedir. Çok disiplinli ve çok yönlü enerji dönüşümünde, yetkin kişilerin kariyerlerinde ilerleyebilmeleri ve bireylerin bu konuda eşit fırsatlara sahip olması önemlidir.

9 Kaynakça

- Akgün, A.E., Prohibition of Gender-Based Discrimination in Employment in the European Union Law, Istanbul University Graduate School of Social Sciences, İstanbul 2022
- Aktuğ S. S., Çelik Uğur, Avrupa Birliği Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukukunun Kaynakları ve Temel Özellikleri, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, 2013 s.155-182
- Algan, N., & Oktay, D. S. (2021). Kadınların İşgücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme: Geçiş Ekonomileri Üzerine Bulgular Women's Labor Force Participation and Economic Growth: Evidence from Transition Economies. ON EURASIAN ECONOMIES 2021, 222.
- Anderson, B. (2016), "Do Macroeconomic Structures and Policies Shape the Employment Intensity of Growth Differently for Women and Men?"
- Asiye Tütüncü ve Hilmi Zengin (2020), "E7 Ülkelerinde Kadın İstihdamları ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişki, Cilt: 16 Sayı: 1, 1 - 16, 10.03.2020.
- Aslim, E. G., Panovska, I., & Taş, M. A. (2021). Macroeconomic effects of maternity leave legislation in emerging economies. Economic Modelling, 100, 105497.
- Betam, (2010). "Türkiye'de Kadınlar Çalışma Yaşamına Uzak." Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi.
- Number of students by departments, YÖK Atlas (2023), <https://yokatlas.yok.gov.tr/>, Access date: 15.12.2023
- Borsa İstanbul, (2023). Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksleri. <https://www.borsaistanbul.com/tr/sayfa/165/bist-surdurulebilirlik-endeksleri>. Access date: 14.12.2023.
- Bret Anderson (2016), "Do Macroeconomic Structures and Policies Shape the Employment Intensity of Growth Differently for Women and Men?"
- Bucaktepe, Adil: "Thoughts on State Civil Service and Evaluation of Civil Servants", Gazi University Journal of Faculty of Law, Volume: 18, Issue: 3-4, Year: 2014
- Civil Servants Law (CSL), (Law No: 657), Official Gazette No.:12056 (23.07.1965)
- Cuberes, D. (2012) "Marc Teignier, Macroeconomic Models of Gender Inequality and Economic Development: A Critical Review."
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.
- David Cuberes, (2012) "Marc Teignier, Macroeconomic Models of Gender Inequality and Economic Development: A Critical Review."
- World Bank's 2012 World Development Report, (2012): <https://documents1.worldbank.org/curated/en/753081468338506032/pdf/646650V10WDR0B0URKISH0Overview02012.pdf>. Access date: 11.12.2023
- Erkmen Giray Aslim, Irina Panovska ve M. Anıl Taş, (2021), "Macroeconomic effects of maternity leave legislation in emerging economies."
- Esen, Ö., & Seren, G. Y. (2021). The impact of gender inequality in education and employment on economic performance in Turkey: evidence from a cointegration approach. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 41(4), 592-607.

- ESMAP, 2020. RISE 2020 - Regulatory Indicators for Sustainable Energy. Sustaining the Momentum. Washington, DC: World Bank.
- Gammage, S., Joshi, S., & Rodgers, Y. V. D. M. (2020). The intersections of women's economic and reproductive empowerment. *Feminist Economics*, 26(1), 1-22.
- Hicran Serel, ve Burçin Sinem Özdemir, (2017), "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi."
- ILO, 2019. Skills for a Greener Future: A Global View based on 32 country studies.
- IRENA, 2019. Renewable Energy: A Gender Perspective. Abu Dhabi.
- İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye) - Kadın İstihdamı Deneyimleri (2023). İş Dünyası ve Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye). https://www.skdturkiye.org/SKD_Kadin_istihdami_Deneyimleri.pdf. Access date: 11.12.2023
- Klasen, S., & Lamanna, F. (2009). "The Impact Of Gender Inequality In Education And Employment On Economic Growth: New Evidence For A Panel Of Countries." *Feminist Economics*, 91-132.
- Kumari, Reena (2018), "Economic growth, disparity, and determinants of female labor force participation: A research agenda." *World journal of entrepreneurship, management and sustainable development*, Vol. 14, Issue 2, pages 138 - 152).
- Larkin, M., Watts, S., & Clifton, E. (2006). "Giving voice and making sense in interpretative phenomenological analysis." *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 102-120.
- Lechman, E., & Kaur, H. (2015). Economic growth and female labor force participation – verifying the U-feminization hypothesis. New evidence for 162 countries over the period 1990-2012. *New evidence for*, 162, 1990-2012.
- Manav, Eda, A.: "H2000/43, 2000/78, 2006/54 No. H2000/43, 2000/78, 2006/54 within the Framework of EU Directives on Combating Discrimination in Labour Law and Practices in Turkey", *Dokuz Eylül University Journal of Faculty of Law*, Vol. 15, Special Issue, No: 2013
- Mehmet Vahit Eren, (2020), "Cinsiyet Eşit(siz)liğinde Genç Kadın İşsizliği İle Kalkınma Arasındaki İlişki: Avrupa Birliği Ülkeleri Üzerine Ekonometrik Bir Analiz, Cilt: 15 Sayı: 59, 598 - 614, 31.07.2020."
- Milyon Kadına Mentor Programı (2022). Binyaprak. <https://binyaprak.com/milyonkadinamentor/>. Access date: 11.12.2023
- MyBroadband - Schneider Electric Gender Empowerment (2023). MyBroadband. <https://companies.mybroadband.co.za/schneider-electric/2023/06/26/schneider-electric-is-a-top-gender-empowered-company/>. Access date: 15.12.2023
- Nef, John U. "An Early Energy Crisis and Its Consequences." *Scientific American*, vol. 237, no. 5, 1977, pp. 140-51. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/24953925>. Accessed 1 Nov. 2023.
- Neşe Algan ve Duygu Serin Oktay, (2021), "Women's Labor Force Participation and Economic Growth: Evidence from Transition Economies."
- Nilüfer Çağatay ve Ş. Özler, (1995), "Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment."
- NREL, 2000. The Role of Women in Sustainable Energy Development. Colorado.
- OEPS'te Kadın-Erkek Çalışan Sayısı Eşitlendi. InBusiness. (2022). <https://www.inbusiness.com.tr/sectorler/enerji/2022/04/25/oepsasta-kadin-erkek-calisan-sayisi-esitlendi>. Access date: 12.12.2023
- Ömer Esen ve Gamze Yıldız Şeren, (2021), "The impact of gender inequality in education and employment on economic performance in Turkey: evidence from a cointegration approach." November 2021, *Equality Diversity and Inclusion An International Journal*.

Onaran, Özlem & Oyvay, Cem & Fotopoulou, Eurydice, (2022). "Gendering macroeconomic analysis and development policy: a theoretical model, Greenwich Papers in Political Economy 30933, University of Greenwich, Greenwich Political Economy Research Centre).

Philadelphia Declaration, Philadelphia: International Labour Organization, 1944 Turkish Labour Law (Labour Code), Law No: 4857, Official Gazette No: 25134 (10.06.2003)

S. Gammage, S. Joshi ve Yana Rodgers, (2019), "The Intersections of Women's Economic and Reproductive Empowerment."

Sabancı Holding 2022 Sustainability Report (2022). Sabancı Holding. <https://yatirimciiliskileri.sabanci.com/tr/images/pdf/sabanci-holding-2022-surdurulebilirlik-raporu.pdf>. Access date: 11.12.2023

Sabancı University (2023). Woman on Board 11. Annual Report. https://iwdturkey.sabanciuniv.edu/sites/iwdturkey.sabanciuniv.edu/files/2023-11/wob23_0.pdf. Access date: 05.02.2024

ŞAHİN, D. K. (2022). Kadın İstihdamının Ekonomik Büyüme Etkisi: Ampirik Bir Analiz. Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 8(2), 277-288.

Schneider Electric - Bloomberg Gender Equality Index 2023. Schneider Electric. <https://www.se.com/ww/en/about-us/newsroom/news/press-releases/schneider-electric-achieves-its-highest-ever-score-in-2023-bloomberg-gender-equality-index-63da4e4cea2dcead24091754>. Access date: 15.12.2023

Schneider Electric - Human Resources Report 2022. Schneider Electric. <https://www.se.com/ww/en/assets/564/document/396658/2022-human-resources-report.pdf>. Access date: 14.12.2023

Schneider Electric - Professional Education Platform (2023). Schneider Electric. <https://www.se.com/uk/en/about-us/newsroom/news/press-releases/schneider-electric-creates-professional-education-platform-to-address-the-data-center-skills-gap-62cc165bbbe29223f82e5e06>. Access date: 14.12.2023

Schneider Electric, (2023). "Schneider Electric Creates Professional Education Platform to Address the Data Center Skills Gap." Schneider Electric Newsroom. <https://www.se.com/uk/en/about-us/newsroom/news/press-releases/schneider-electric-creates-professional-education-platform-to-address-the-data-center-skills-gap-62cc165bbbe29223f82e5e06>. Access date: 14.12.2023

Seguino, S. (2020). Engendering macroeconomic theory and policy. *Feminist Economics*, 26(2), 27-61.

Serel, H. ve Özdemir, B., S. (2017), "Türkiye'de Kadın İstihdamı ve Ekonomik Büyüme İlişkisi."

Sevil Taş, (2019), "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Görünümü ve Büyüme Etkisi (2008-2018)."

Siemens - UN Women Upskilling Program (2023). Siemens. <https://press.siemens.com/global/en/pressrelease/siemens-joins-forces-un-women-upskilling-program-600-african-girls-ict-and-work>. Access date: 14.11.2023

Siemens Energy - Break the Bias (2023). Siemens Energy. <https://www.siemens-energy.com/mea/en/news/magazine/time-to-break-the-bias-ds.html>. Access date: 14.11.2023

Siemens Gamesa - Bloomberg Gender Equality Index 2023. Siemens Gamesa. <https://www.siemensgamesa.com/explore/journal/2023/02/bloomberg-gender-equality-index>. Access date: 11.12.2023

Siemens Gamesa - Sustainability Strategy 2040 (2023). Siemens Gamesa. https://www.siemensgamesa.com/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/sustainability-strategy-2040.pdf?ste_sid=a3496c43d93c30f4791b589778c97dbb. Access date: 14.12.2023

Smith, J.A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). "Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research." Sage.

Smith, Jonathan A. "Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis." *Health psychology review* 5, no. 1 (2011): 9-27.

Social Security and General Health Insurance Law (Law No: 5510), Official Gazette No: 26200 (31.05.2021)

Social Security and General Health Insurance Law (Law No: 5510), Official Gazette No: 26200 (31.05.2021)

Startup Energy Transition, (2023). "Female Founders - Siemens Energy." Startup Energy Transition. <https://www.startup-energy-transition.com/female-founders-siemens-energy/>. Access date: 15.12.2023

The Labour Provisions of The Peace Treaties, Geneva: International Labour Office, 1920

The World Bank (2022) gender data portal. Online: <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story>

TWRE (2022). Gender Equality in the Energy Sector Report 2022. Turkish Women in Renewables and Energy Network. (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2061>)

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türkiye Ulusal Enerji Planı 2022

T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Türkiye'nin Enerji Verimliliği 2030 Stratejisi ve II Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı, 2023

UN Women and UNIDO, 2023. Gender Equality and the Sustainable Energy Transition. New York and Vienna.

Veri ve İstatistikler (2023), <https://www.iea.org/data-and-statistics>. Access date: 10.12.2023

World Bank, 2022. Women, Business and the Law 2022. Washington, D.C.

Renewable Energy Data (2022), <https://www.iea.org/data-and-statistics/data-tools/renewables-data-explorer>. Access date: 10.12.2023

Zorlu Enerji - 2022 Entegre Raporu" (2022). Zorlu Enerji. <https://www.zorluenerji.com.tr/uploads/pdf/pdflist/2022.pdf>. Access date: 13.12.2023

Zorlu Grubu Akıllı Hayat 2030 Yazıları. Zorlu Grubu.(2023) <https://www.zorlu.com.tr/akillihayat2030/yazilar>. Access date: 15.12.2023

Zorlu Grubu Fırsat Eşitliği Sertifikası Aldı (2023). Machingo. <https://www.machingo.com/haberler/zorlu-grubu-firsat-esitligi-sertifikasi-aldi/>. Access date: 10.12.2023

Zorlu Holding, (2023) "Akıllı Hayat Akademisi: Sürdürülebilir Bir Gelecek Eğitimi." Zorlu Holding. <https://www.zorlu.com.tr/akillihayat2030/yazilar/akilli-hayat-akademisi-surdurulebilir-bir-gelecek-egitimi>. Access date: 12.12.2

Şekiller Listesi

Şekil 1: 2000-2022 Yılları Arasında Dünya Geneli Yenilenebilir Enerji Kurulu Kapasitesinin Gelişimi ve 2023-2027 Yılları Arasında Toplam Kurulu Kapasite Gelişim Öngörüsü (gigawatt (GW))	7
Şekil 2: 2015-2023 Yılları Arasında Yapılan Temiz Enerji ve Fosil Yakıt Yatırım Tutarlarının Karşılaştırılması (milyar dolar).....	8
Şekil 3: Kadınların FeTeMM Alanındaki, FeTeMM Alanı Haricindeki ve İdari Pozisyonlardaki İstihdam Oranı.....	8
Şekil 4: Rüzgâr Enerjisi Sektöründeki Çeşitli Pozisyonlarda Kadın İstihdamı Oranı.....	9
Şekil 5: En Önemli Küresel Riskler Arasında Çevre ile İlişkili Olanlar	17
Şekil 6: Yakınsayan Paralel Karma Yöntem Deseni.....	26
Şekil 7: Çalışan Sayısına İlişkin Veriler	34
Şekil 8: Beyaz Yakalı Çalışan Sayısı	34
Şekil 9: Mavi Yakalı Çalışan Sayısı	34
Şekil 10: Yönetici sayıları	35
Şekil 11: Yönetim Kademelerine Göre Yönetici Sayısı	35
Şekil 12: Yönetim Kurulu Üyelerinin Dağılımı.....	35
Şekil 13: Yönetim Kurulunda Kadın ve Erkek Oranları.....	35

Tablolar Listesi

Tablo 1: Türkiye'nin Kurulu Kapasitesi, 01.01.2024.....	18
Tablo 2: Yeşil senaryoda toplam iş kazanç ve kayıpları	18
Tablo 3: Erkek ve kadın istihdam kazanç ve kayıpları	18
Tablo 4: Bölümler Bazında Cinsiyet Oranı Değerleri (2022)	19
Tablo 5: "Çalışma ortamında cinsiyet ayrımcılığı vardır" ifadesine verilen cevapların özeti	28
Tablo 6: "Yöneticim/yöneticilerim cinsiyetimden dolayı bazı işleri yapamayacağımı düşünür" ifadesine verilen cevapların özeti.....	28
Tablo 7: "İş arkadaşlarım cinsiyetimden dolayı bazı işleri yapamayacağımı düşünür" ifadesine verilen cevapların özeti.	28
Tablo 8: "Cinsiyetim nedeniyle ön yargılı davranışlara ya da tavırlara maruz kaldım" ifadesine verilen cevapların özeti .	28
Tablo 9: "Çalıştığım ortamda cinsiyeti vurgulayan argo, küfür vb. ifadelerden kaçınılır" ifadesine verilen cevapların özeti	29
Tablo 10: "Mesleki gelişim imkanları erkekler ve kadınlar için eşittir" ifadesine verilen cevapların özeti	30
Tablo 11: "Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes fırsatlara eşit erişim imkanına sahiptir" ifadesine verilen cevapların özeti	30
Tablo 12: "İş bölümü, cinsiyetten bağımsız olarak yapılır" ifadesine verilen cevapların özeti	31
Tablo 13: "İşe alımlarda cinsiyet belirleyici bir faktördür" ifadesine verilen cevapların özeti	31
Tablo 14: "Çalışma arkadaşlarımla benzer vasıf ve yeteneklere sahip olsam bile, cinsiyetim nedeniyle, yaptığım bazı işlerde kendimi ispatlama kaygısı duyarım" ifadesine verilen cevapların özeti.....	31
Tablo 15: Cinsiyetimden dolayı, iş yerimde yeteri kadar kabul görmediğimi düşünürüm" ifadesine verilen cevapların özeti	32
Table 16: "Terfi/mesleki yükselme, cinsiyete göre belirlenmez" ifadesine verilen cevapların özeti	32
Tablo 17: "Kadın çalışanların üst kademe yönetimde yer almaları erkeklere göre daha zordur" ifadesine verilen cevapların özeti.....	32
Tablo 18: "Çalıştığım şirkette etkili bir cinsiyet eşitliği politikası vardır" ifadesine verilen cevapların özeti.....	33
Tablo 19: "Çalıştığım şirkette cinsiyet eşitliği konusunda etkili bir eğitim programı vardır" ifadesine verilen cevapların özeti.....	33

Kısaltmalar Listesi

AGCCI: Afrikalı Kızlar Kod Yazabilir Girişimi

BETAM: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi

Bloomberg GEI: Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İndeksi

BUYEM: Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi

CEO: İcra Kurulu Başkanı

DOLS: Dinamik Sıradan En Küçük Kareler

EBRD: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası

ESG: Çevresel, Sosyal ve Yönetim

EU: Avrupa Birliği

FEM: Fırsat Eşitliği Modeli

FMOLS: Tamamen Değiştirilmiş En Küçük Kareler

GDP: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

GW: Gigawatt

IEA: Uluslararası Enerji Ajansı

ILO: Uluslararası İş Örgütü

IPOs: İlk Halka Arzlar

IRENA: Uluslararası Yenilenebilir Enerji Ajansı

IT: Bilgi Teknolojileri

KAGIDER: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

MEA: Orta Doğu ve Afrika

NREL: Ulusal Yenilenebilir Enerji Laboratuvarı

OECD: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü

SDGs: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

STEM: Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik

TEİAŞ: Türkiye Elektrik İletim Anonim Şirketi

UN: Birleşmiş Milletler

UNIDO: Birleşmiş Milletler Endüstriyel Kalkınma Örgütü

WIL: Liderlikte Kadınlar

WTECH: Teknoloji Kadın Derneği

