

ENERJİDE KADIN İSTİHDAMI SORUNSALI

Erkeklerin ve kadınların aldığı saatlik maaş ve bonus ortalamaları arasındaki fark, İngiltere hükümeti tarafından "cinsiyetler arası maaş açığı" şeklinde tanımlanıyor. 2017'de yayımlanan rapora göre İngiltere'de kadın-erkek maaş açığı, 1997'den beri yarıya inmesine rağmen tam zamanlı çalışanlarda hâlâ %9.1.ⁱ Petrol ve gaz sektörüne bakıldığında %7,4 olan kadın-erkek maaş farkı, bu konuda ikinci sıradaki depoculuk ve lojistiği (%4,9) bile açık ara geride bırakacak cinsten.ⁱⁱ Petrol ve gaz, on sektör arasında %22 kadın istihdam oranıyla dokuzuncu sırada.ⁱⁱⁱ Tüm bu bulgular cinsiyet eşitsizliği ve nedenlerinin, petrol ve gazın ötesinde tüm enerji sektörü bağlamında sorgulanmasına yol açıyor.

Maaş açığının nedenlerine Shell'deki bulgular ışık tutabilir: Shell İngiltere'de kadın ve erkeklere ayrımcılık olmaksızın maaşı ödediği halde maaş farkı %22,2; çünkü enerji sektörü yüksek maaşlı pozisyonlarda kadın eksikliği çekmekte.^{iv} Enerjide üst seviye yönetici olabilmek için gerekli teknik ve ticari iş tecrübesi kadın yönetici adaylarında, aşağıda değinilecek nedenlerden dolayı eksik kalabildiğinden, yönetici kademelerinde de daha az kadına rastlanıyor. Teknik ve ticari pozisyonlar genelde daha çok maaş ödediği için de erkekler kadınlardan daha çok maaş kazanmış oluyor. ABD'deki 2015'te %50'lere varan kadın ve erkek maaş açığı farkını açıklayan en büyük etkenlerden biri de bu sektörel yoğunlaşma.^v

KAÇIRILAN FIRSATLAR, İŞLENMEYEN POTANSİYEL

Bir iş stratejisi, insan kaynağı ve yetenek yönetimi sorunu olan cinsiyet açığının, önce kadınların bu rollerden imtina etmesinden mi yoksa "erkekler kulübünde" yer bulmakta zorlanmalarından mı kaynaklandığına değinmekte fayda var. "Enerjideki kadınlar" sorunsalı "diğer sektörlerdeki kadınlar" sorunsalından çeşitli nedenlerde farklılık göstermekte. Dengesizlik zaten giriş seviyesinden başlıyor: Petrol ve gaza mezuniyetten sonra girenlerin %27'si, ara seviyelerin %25'i, kıdemli ve idari seviyelerin sadece %17'si kadın. Kadınlar da enerji sektörünün, girmesi ve kültürünü paylaşması onlar için imkansız olan bir kulüp olduğunu belirtmekte.ⁱⁱⁱ Erkek egemen şirket kültürü olduğuna inanan enerji profesyoneli kadınların oranı %71.^{vi} ABD İçişleri Bakanı Sally Jewell bile 1981'de petrol ve gaz sektörünü tamamen terk etmesinin nedeninin açık denizde çalışabileceği hiçbir iş olmamasını dile getirmiştir.^{vii}

Pozisyonlara yatay ve dikey bakılırsa zaten az olan kadın oranı daha da düşüyor: petrol mühendislerinin %13'ü, genel müdür/operasyon/yatırım müdürlerinin sadece %7'si ve diğer kalan tüm müdürlerin %20'si kadın.^{viii} Enerji ve minerallerde giriş seviyesinde kadın oranı %40 iken üst yönetici seviyesinde %16'ya kadar düşmekte.^{ix} İngiltere'nin en iyi 100 enerji şirketinin %61'inin yönetim kurulunda hiç kadın yok. Elektrik sektöründe en iyi 200 şirketin yönetim kurulunun sadece %5'i ve üst düzey yöneticilerinin %14'ü kadın.^x Elektrik ve yenilenebilir şirketlerinde cinsiyet çeşitliliği göreceli olarak daha iyi: petrol ve gazda yönetim kurulu üyelerinin %7'si, nükleerde %8'i kadinken elektrik ve yenilenebilirde bu oran %17.^{vi}

Kadınlar, işgücünün yarısını oluşturabilecekken 95 ülkede gayri safi yurtiçi hasılaya (GSYH) sadece %37 katkıda bulunuyor. Genel ekonomide kadın ve erkek istihdam açığının tamamen kapanmasıyla GSYH tahminleri 2025'e kadar %26 artabilir; bu da her yıl GSYH'nin kümülatif olarak %2,2 artması demek. Sadece 2025'te ABD ve Çin ekonomilerinin 2015'teki toplamı olan 28 trilyon \$ kadar GSYH eklenebilir.^v Dünya Ekonomik Forumu'nun (DEK) Global Cinsiyet Açığı Raporu; cinsiyet eşitliği, kişi başı GSYH, rekabetçilik seviyesi ve insani gelişim arasında yüksek korelasyon buluyor.^{xi} Üretkenlik ve ekonomik büyümenin yanında kadın istihdamı şirketlerin finansal olarak %15 daha iyi performans sergilemesini sağlayabilir. İngiltere'de yönetim kurulundaki kadın sayısı her %10 artığında faiz ve vergi öncesi kâr %3,5 arttı.^{xii} Kadınların dahil edildiği yönetim kurullarına sahip şirketlerin öz sermaye getirilerinin %53, satış gelirlerinin %42 ve yatırım sermayesi getirilerinin %66 daha yüksek olduğu kaydedildi.^{xiii}

FİZİKSEL ENGELLER Mİ ZİHİNSEL TABULAR MI?

Kadınların onlara atfedilen eğitim, sağlık ve çocuk yetiştirme türevi sosyal hizmetlerden "erkek işlerine" doğru evrimini en iyi sergileyen prototiplerden biri enerji sektörü olabilir. Zaten enerji teknolojilerindeki gelişmeler ile kadınların yapabileceği işler konusunda neredeyse hiçbir fiziksel sınırlama kalmadı. Yeni teknolojiler, genç nesil çalışanlar, cinsiyet ve milliyet çeşitliliği hep yetenek havuzunu artıran unsurlar. ABD'de kayagazi sayesinde petrol ve gazda çalışan kadın sayısının 2004-2011'de 78.400 ile %60 artışı da bunun en büyük örneği.^{vii} 2013'ün ilk çeyreğinde ABD petrol sektöründeki yeni işlerin %46'sı kadınlara gitti.^{xiv} Önümüzdeki on yılda *baby boomer*'lar emekli olunca yaşanacak büyük bir kalifiye eleman açığı istenmiyorsa, iş ve kamu politikaları ile sektörün kendi zihinsel tabularını aşması lazım.

Cinsiyet çeşitliliğinin sağlanması için öncelikle "bilinçsiz önyargıların" kırılması gerekmekte. Kadınların sadece %36'sı CEO'larının cinsiyet çeşitliliğine önem verdiğini düşünürken erkeklerde bu sayı daha optimistik: %56.ⁱⁱⁱ Kadınlarla kıyaslandığında görece ayrıcalıklı olan erkeklerin, enerjide cinsiyet eşitsizliği konusunda daha az endişeli olması, CEO'ların cinsiyet çeşitliliğinde daha çok örnek olabilmesi ile değiştirilebilir ve kadınlar kadar erkeklerin de bu ajandayı benimsemesi sağlanabilir. Araştırmalarda erkeklerin cinsiyet çeşitliliği algısı ve CEO'nun verdiği önem arasında büyük bir korelasyon bulmakta.ⁱⁱⁱ

Kadınlara yönelik bir diğer önyargı "isteksizlik". Hâlbuki kadınlar kariyerlerine erkeklerle neredeyse aynı şevkle başlıyor, terfi ve liderlik pozisyonlarına aynı derecede talipler. Hatta çocuklu ve çocuksuz kadınlarda bile bu şevk aynı seviyede. Ancak cinsiyet eşitliğini destekleyen bir kültürün olmadığı işyerlerinde, kariyerin en önemli anı olan 30-40'lı yaşlarda kadınların isteği erkeklerden daha hızlı düşüyor. Yani umutsuzluğu ve körelmeyi şirket tavrı körüklüyor.^{xv}

Aynı şekilde; her üç erkekten biri kadınların bazı rollerde "gerekli esnekliğe sahip olmadıklarını" düşünmekte.ⁱⁱⁱ Ev ve çocuk bakımı gibi görevlere erkeklerin daha az katılım göstermesinin bunda payı var. Kadınların %54'ü ev işlerinin çoğunu yaptığını söylerken bu oran erkeklerde %22. Çocuklu kadınların tüm ev işlerinden sorumlu olma ihtimali erkeklere göre 5,5 kat, ev gelirinin yarısını kazansalar bile 3,5 kat daha fazla.

Nihayetinde kadınların %75'i liderlik pozisyonu almak istediğini ve kendilerine güvendiğini belirtirken, %73'ü daha kıdemli bir pozisyona gelmek için çocuklarla başkasının ilgilenmesi gerektiğini düşünüyor. %43'üne göre hem çocuk yetiştirip hem liderlik yapmak mümkün değil.^{vi} Dolayısıyla "esnek olamamak" kadınlara yüklenen bakım sorumluluklarının paylaşılmamasının bir sonucu.

Bu ailevi ve toplumsal kısıtlamalar, stereotipler ile de körüklenmekte. Daha 15 yaşından itibaren, kızların Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı'nda (PISA) erkekleri geçtiği ülkelerde bile kızlar kendilerini bilim ya da mühendislik kariyerlerinde görmüyorlar; ancak bu yaşlarda aldıkları eğitim kariyer şekillenmesinde büyük rol oynuyor.^{xvi} Kız çocukları sosyal cinsiyet stereotipleri ve toplumdaki klasik çalışan profillerinden etkilenerek bu kararı bilerek ya da bilmeyerek alıyor. Körfez ülkelerindeki kadınlar üniversite okumalarına rağmen sosyal/kültürel baskılar ve şirketlerin kadın yerine erkek işe almayı tercih etmesi nedeniyle enerjide yer bulamıyor.^{vii}

YOL HARİTASI NE OLMALI?

Enerjide cinsiyet eşitsizliğinin çözümü, kadınlara ilkokuldan anne ve yönetici olma kararına kadar bir kariyer yolu imkanı oluşturulması. Aksi halde kadınlar orta seviyelerde pes ediyor.ⁱⁱⁱ Çünkü kadınların yönetimde yer alması otomatik olarak gerçekleşmiyor. Şirketler, nitelikli kadın profesyoneller için bir cazibe merkezine dönüşmeli ki daha iyi bir yetenek havuzuna sahip olabilsin.

Hükümetler de kota ve hedefler aracılığıyla bazı ülkelerde şirketlere önyak olmakta. 2015'te Norveç, kadın kotası kararı neticesinde borsaya kote şirketlerin yönetim kurulundaki kadın oranında %37 ile başı çekiyor.^{xi} Fransa ve İtalya da 2011'de benzer kota yasalarını onayladı. Ancak mantaliteyi değiştirmedikçe doldurulamayacak kotalar koymanın ya da pozisyona kalifiye olmayan kadın çalışanlar ile kotaları doldurmanın amaçlara faydadan çok zararı olabilir. Norveç'teki kota uygulaması ve başarısız şirket satın almaları, borçlanma seviyeleri ve pazar değerinde düşüşler arasında korelasyon gözleniyor.^{vii}

Hedef koymak gibi gönüllü yöntemler daha etkili olabilir. İngiltere'de FTSE 100 şirketleri gönüllü olarak koyduğu "2015'e kadar %25 kadın yönetim kurulu" hedefini %26,1 ile yendi. Gönüllü önlemler kapsamında bilim-teknoloji-mühendislik-matematik (BTMM) branşlara kızların çekilmesi büyük fark sağlayabilir. Çünkü lisede bilgisayar dersi seçen kızların oranı sadece %9,8.^{xvii} Çoğu kız çocuğu enerji sektöründe neler yapıldığından habersiz olduğu için kalifiye kadın yetiştirilmesinde şirketlerin oynayacağı büyük bir rol var. PISA testlerinde kız çocukları erkeklere göre daha başarılı olurken BTMM'de çalışanların sadece %28'i kadınsa bunun yanlış yönlendirmelerle ilgisi olabilir.^{xviii}

Kariyerin orta seviyelerinde kadınların terfi için aynı şiddetle istekliyken erkeklere göre daha az terfi almalarındaki en büyük nedenlerden biri gerekli akıl hocalığı, danışmanlık ve desteği görememeleri. Akıl hocası olanlar ve desteklenenler, diğerlerine göre iki yıl içinde terfi alıyorlar. Kadınlar erkekler kadar hızlı terfi ettirilseydi Kıdemli Başkan Yardımcısı ve C seviyesinde kadınlar iki katına çıkardı.^{ix} Ancak kadınlar, erkeklere göre CEO'lar ve kıdemliler ile daha az etkileşim içindeler.

Kadınların sahada ve teknik işlerde daha çok rol alabilmesi için taciz ve mobbing'e karşı sert bir tutum takınılması ve kadınları ağırlayabilen bir ortam yaratılması elzem. Şirketlerin ev ve iş yaşamını dengelemesi için daha çok esneklik sağlaması lazım. En cinsiyet eşitlikçi şirketler ebeveyn izni ve şirket içi çocuk bakımı sunmakta. Yarı zamanlı, esnek zamanlı veya uzaktan çalışma; babalık izni ve uzatılmış annelik izni, çocuk bakım desteği ya da şirket içi çocuk bakımı bunlardan sadece biri.

-
- ⁱ “Understanding the gender pay gap in the UK”, Office of National Statistics, 17 Ocak 2018.
- ⁱⁱ “The Energy Gender Gap: Still a Long Road Ahead”, The Forbes, 7 Aralık 2016.
- ⁱⁱⁱ “Untapped Reserves: Promoting Gender Balance in Oil and Gas”, World Petroleum Council & Boston Consulting Group, 12 Temmuz 2017.
- ^{iv} “Shell reveals gender pay gap of 22%”, BBC, 30 Kasım 2017.
- ^v “The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth”, McKinsey Global Institute, Eylül 2015.
- ^{vi} “Igniting Change: Building Pipeline of Female Leaders in Energy”, PwC, Şubat 2015.
- ^{vii} “How to Advance Women in the Global Oil & Gas Industry?”, A Gulf Intelligence Special Report, 2015.
- ^{viii} “Minority and Female Employment in the Oil & Natural Gas and Petrochemical Industries, 2015-2035”, IHS, Mart 2016.
- ^{ix} “Women in the Workplace”, McKinsey & Company, Eylül 2016.
- ^x “Women in Power and Utilities Index 2016”, EY, 2016.
- ^{xi} “The Global Gender Gap Report”, World Economic Forum, 2 Kasım 2017.
- ^{xii} “Why Diversity Matters”, McKinsey & Company, January 2015.
- ^{xiii} “The Bottom Line: Corporate performance and women’s representation on boards”, Catalyst, 15 Ekim 2007.
- ^{xiv} “Women in Energy on the Right Track: Qatar Shell Dialogues at the IPTC White Paper”, Şubat 2014.
- ^{xv} “Dispelling the myths of gender ‘ambition gap’”, Boston Consulting Group, 5 Nisan 2017.
- ^{xvi} Education Indicators in Focus, OECD, Ekim 2017.
- ^{xvii} “Very few girls took computing A-level”, BBC, 17 Ağustos 2017.
- ^{xviii} “Closing the gender gap in oil and gas”, World Economic Forum.