

MADEN JEOLGLARI DERNEĞİ

KADIN KOMİSYONU

Yonca Yıldırım ÇÖRTENLİOĞLU



www.mjd.org.tr



Maden Jeologları Derneği'nin desteği ile Dernek çatısı altında Kadın Komisyonu kuruldu. Kadınların bu sektörde olan varlığı, gücü ve inancı ile bundan sonraki çalışmaların çok daha verimli olacağına gönülden inanıyoruz. Başarının en büyük sırrı inanmaktan geçer. Biz bu yola çıktık ve yolumuzda ilerlerken diğer kadın meslektaşlarımızın desteğine ihtiyacımız var. Her sektörde olduğu gibi Kadın olmanın zorluklarını zaman zaman yaşıyoruz ki meslek bir de “Yer Bilimleri” olunca bu zorluk diğer sektörlerle göre 2 katı daha fazla oluyor. Mesleği gönülden sevmek, sıkı sıkıya bağlı olmak bu zorlukları aşmamızda bize güç veriyor.

Cam Tavan sendromu yaşamış ya da yaşıyor olan tüm Kadın meslektaşlarımıza sesleniyoruz: “Sakin pes etmeyin!”. ‘Cam Tavan’ benzetmesi, kadınların iş hayatında yükselmelerini önleyen ‘görünmez, yapay engelleri’ ifade etmek için kullanılır. Başarısızlıkların en büyük engeli ‘Öğrenilmiş Çaresizlik’tir. Cam fanus içine konulan pire deneyini hiç duydunuz mu?

“Bilim adamları pirelerin farklı yükseklikte zıplayabildiklerini görürler. Birkaçını toplayıp 30 cm yüksekliğindeki bir cam fanusun içine koyarlar. Metal zemin ısıtılır. Sıcaktan rahatsız olan pireler zıplayarak kaçmaya çalışırlar ama başlarını tavandaki cama çarparak düşerler. Zemin de sıcak olduğu için tekrar zıplarlar, tekrar başlarını cama vururlar. Pireler camın ne olduğunu

bilmediklerinden, kendilerini neyin engellediğini anlamakta zorluk çekerler. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o zeminde 30 santimden fazla zıpla(ya) mamayı öğrenirler. Artık hepsinin 30 cm zıpladığı görülünce deneyin ikinci aşamasına geçilir ve tavandaki cam kaldırılır. Zemin tekrar ısıtılır. Tüm pireler eşit yükseklikte, 30 cm zıplarlar! Üzerlerinde cam engeli yoktur, daha yükseğe zıplama imkânları vardır ama buna hiç cesaret edemezler”

Bu pirelerin yaşadıkları ‘Cam Tavan Sendromu’ dur. Cam tavan, sizin hayallerinizin tavan yüksekliğini gösterir. Bu kavramın temelinde aslında ön yargı, kalıplar ve cinsiyetçi yaklaşım vardır. Kadınlar çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, bir şey yapsa da hiçbir şeyin değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolünde olmadığını, o konuda bir daha asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp, bir daha deneme cesaretini göstermemesi o kişi için ‘Öğrenilmiş Çaresizlik’tir. Cam tavana maruz kalan kadın maalesef motivasyon kaybı yaşamaktadır. Kadınların performanslarını tam olarak kullanabilecekleri üst kademelere ilerlemelerini engelleyen cam tavanı kesinlikle kırmaları gerekir.

Peki, bu nasıl olacak? Bireysel ve örgütsel engelleri aşmak ve hedeflenen pozisyona ulaşmak için cam tavanı ortadan kaldıracak üst yönetime çıkmayı kolaylaştıracak merdivenlere ulaşmak için uygulanabilecek en önemli stratejiler; yüksek performans göstermek, mesleki eğitim ve kariyer planlama, kişisel gelişim ve eğitim programlarına katılma, sosyal ilişkileri geliştirmektir.

Madencilik firmalarının işe alım süreçlerinde kurumsal bir yapı oluşturma suretiyle başvurular tarafsız olarak değerlendirilmeli, kadın ve erkek çalışanlara eşit iş ve eğitim imkânı verilerek cinsiyet ayrımcılığı önlenmelidir. Özellikle kadın çalışanların yasal hakları (doğum, süt izni vb.) korunmalı, çalışanlara mentorluk desteği verilerek, düzenli aralıklarla kariyer hedefleri hakkında görüşmeler yapılmalıdır. Çalışanların da bir kariyer hedefi içerisinde bulunması ve hedefine ulaşmak adına gerekli eksiklerini tamamlaması gerekmektedir.

MADEN JEOLUĞLARI DERNEĞİ KADIN KOMİSYONU

Elif TEKİN



www.mjd.org.tr



32 yaşındayım, 9 senedir madencilik sektöründe ekonomik maden aramacılığı dalında çeşitli kademelerde çalışma fırsatı buldum. Çalışma hayatıma hala arama jeoloğu olarak devam ediyorum. Meslekle ilgili kafamda bir şeylerin oluşmaya başladığı zamanlarda karşıma çıkan bir iş ilanını ise hiç unutmuyorum. Bir devlet kurumuna 90 kişi alınacak, yeni mezun jeoloji mühendisi aranıyor. Uzun uzun ne beklendiği, şartların neler olacağı ile ilgili madde madde açıklamalar var ve ilan bitiyor, sayfanın en altında 'italic' küçük harflerle yazılmış "personel alımında 90 kişiden 5'i kadın jeoloji mühendisi olacaktır". Bunu okuduğumda, tabi yaşı da verdiği toylukla, büyük büyük cümleler, büyük büyük yakarışlarım olmuştu. Bu nasıl ilan edilirdi, eğer hal böyleyse biz ne için uğraşıyorduk vesaire.

Şimdi geldiğimiz nokta farklı mı? Bence hem evet hem hayır. O beş kişi ile sınırlandırılmalar artık açık bir şekilde ortaya konulamıyor belki ama bakıyorsunuz ki meslek hayatınızda etrafınızda hemcinslerinizin sayısı ya çok az ya da hiç yok. Kapalı kapılar ardında algılarda pek bir değişiklik yok. Her dost meclisinde mutlaka bir iki kere konu olan bu kadın-erkek eşitsizliğinde sohbetlerin tıkanmasına sebep olan birkaç cümle vardır. "Ee peki kadınlar aile kurmak isteyince ne olacak?", "Kadınlar nasıl olsa bu işi bırakacak, ne gerek var" vb. Bu yaklaşımın aslında çözüm üretmek için değil tam tersine sorunu olduğu yere mıhlamak için yapıldığını düşünüyorum. Peki o zaman bu algıyı nasıl kıracağız, bu anlayışı nasıl değiştireceğiz?

Bu uzun ve zor bir süreç. Başka konularda da dile gelen "ata erkil toplum" sorunsalı bizi bu meslekte de yakalıyor. Ancak adım atabilmek ve çözüm getirmeye çabalamak ve bunu gerçekten istemek başka bir şey. Şunu bilmeliyiz ki biz kadınlar ne kadar vazgeçmeyen, istekli, dirençli olmaya devam edersek o zaman bir şeyler değişecektir. Daha önce yapılmayanı yapanlar, yapılabildiğini gösterebildiğinde artık tabu olanın tabu olmaktan çıkıp yavaş yavaş normal olmaya doğru ilerlemesine yol açacaktır. Defalarca reddedilmeye rağmen pes etmemek, sonuna kadar gidebilmek ancak ve ancak mesleği çok sevmekten, fedakârlık yaparken, yaptığınız fedakârlığın sizi ezdiğini hissetmeden yapabilmekle olur.

Biz mesleğini seven, yapmak için çabalayan ancak engellerle karşılaştığı için hayatını başka yollara doğru değiştirmek zorunda kalan meslektaşlarımız ya da meslektaş adaylarımızı dinlemek, yol göstermek, pes edecekleri noktada durmalarına izin vermeyip itici güç olabilmek için Maden Jeologları Derneği çatısı altında bir kadın komisyonu kurduk ve istiyoruz ki bu sektörde uzun yıllar geçirmiş bütün kadın meslektaşlarımızın desteğiyle büyüyelim. Amacımız, sevdiği işi yapabilen, sadece yaptığı işin niteliğiyle değerlendirilebilen, yeteneği ne ise onu yapabilen ve bu konuda desteklenen çalışma şartlarının bir avantaj değil hak olduğunun

anlayışını geliştirmek ve yerleştirmek. Sektörde son yıllarda gelişen sektörel çağı yakalama çabaları ve girişimleri başarı ile gerçekleşirken, "Maden sektöründeki Kadın'ın yerine, çağı yakalamış yerlerde bakacak olursak gidilecek yolumuzun daha çok olduğunu görürüz.

Sektörü yakından takip edenlerin de bildiği gibi dünyanın maden sektörünü elinde tutan dev şirketler çoktan %50-%50 kadın erkek personel sayısı hedeflerini koydular ve hatta 2025 sonunda bunu gerçekleştirmek için ciddi adımlar attılar bile. BHP Billiton, Rio Tinto, Glencore gibi firmalarda bu oran 2018 sonlarına doğru %25'e yaklaştı bile. Bunu başarmak bizim için kolay olmasa da asla imkansız değil. Komisyon olarak görevimiz elele vererek bunu yapabilenleri örnek alarak, yol haritasını çizerek ilerleyebilmek. Umuyoruz ki hedefimiz olan çağdaş, eğitilmiş, yenilikçi, üreten, keşfeden güçlü kadınlarımızın sayısı artacak. Mutlu bir toplum için mutlu insanlar gerekir derken, tanımladığımız mutluluğun önemli bir kısmını işini seven üreten insanların oluşturduğunu ve ancak böyle toplumların ilerleyebileceğini de unutmamak gerekir.