

Denge

Simge Cavunt

Centerra Madencilik AŞ –
Database & GIS Geologists
WIM Türkiye Kurucu Genel Sekreteri

Ben Bu Sektörün Neresindeyim?

Bugün biliyoruz ki teknolojinin geldiği son noktada, bilimin şirketlere zamansal ve finansal kazanımları tartışılmaz. Bunun için kullanılan son teknoloji uygulamalar sayesinde sadece sahada değil, ofiste teknik destek veren ekip de başarının önemli zincirlerinden birisidir. Centerra Gold Inc'nin Türkiye Arama Grubu olan Centerra Madencilik AŞ'de çalışan bir jeoloji mühendisiyim. Veri tabanı yönetimi ve coğrafi bilgi sistemleri üzerine çalışıyorum. Kariyerimin 12. yılında bu alanda takım arkadaşlarıma destek veriyorum.

Sahada toplanan tüm verilerin düzenlenip en etkili ve daha da önemlisi en doğru şekilde kullanılabilir hale gelmesi için yapılan çalışmaların her bir adımı hayati önem taşıyor. Aslında işin teknik tarafını bir yana bırakırsak, bu alanda bu uygulamalarla çalışmanın keyifli bir yanı da var. Eldeki verilerle yapılabilecek çalışmaların çeşitliliği ve sonuçlara varma hızı hem şaşırtıcı hem de öğretici bir sürece dönüşüyor. Bunun için de bu alanda çalışan herkese tavsiyem zamanın gerisinde kalmamak, sürekli öğrenmek ve öğrendiklerini uygulayacak alanları yaratmaktır.

Yetkin Miyim, Yetkili Miyim?

Her ne kadar çalışanların donanım ve vizyonlarını desteklemek amacıyla teknik ve sosyal anlamda eğitimler büyük önem taşısa da işverenlerin, amirlerin kısacası şirketin otoritesini temsil eden her kademedeki çalışanın bu vizyonu kucaklamasını önemli buluyorum. Bu durumda eğitimin çalışan bazında değil, şirketin bütünü tarafından benimsenmesi her iki taraf için de fayda sağlayacaktır. Sektörde fırsat eşitliğinden yararlanamayan kim olursa olsun, çalışan kendini ne kadar geliştirip yetkinleştirse de aynı penceren bakan bir şirkette çalışmadığı sürece yetenek ve donanımları işlevsiz kalacak, olası kazanımlar her iki taraf için de kayba dönüşecektir. Son birkaç yıldır bu konudaki algıların olumlu yönde ilerlediğini görmekle birlikte madencilik sektöründe çalışan kadınların hala yetki konusunda azınlıkta olduğunu görüyoruz.

Global ölçekte, iş yerlerinde çeşitlik, eşitlik ve kapsayıcılık üzerine ciddi çalışmalar yapılıyor. Şirketler bu kapsamda ciddi bütçeler



Simge Cavunt

ayırıp, bu konuyla ilgili servis veren firmalarla işbirliği yaparak vizyonlarını geliştirip güncelliyor. Daha geniş bir perspektiften bakıldığında elbette bu sadece çalışan odaklı bir yaklaşım değildir. Bu vizyonu benimseyen şirketler, çalışanlarına odaklanarak, her bir çalışanın etkili ve tam performansla çalışmasını sağlayıp, şirket başarısını arttırmayı hedefliyor. Başarısını ve kazanımlarını art-

tırırken bunu çalışanlarının mutluluğunu merkeze alarak yapan şirketlerin sayısı gün geçtikçe artıyor.

Konunun ülkemiz, sektörümüz ve kadın çalışanlarla bağlantısına gelecek olursak, toplum genelinde kabul gören, kadına atanmış sorumluluk ve görevleri düşünelim. Genellemeler ve önyargılar sebebiyle, potansiyel bir çalışanı sosyal hayatındaki sorumluluklarıyla iş yaşamında üstlendiği görevler arasında denge kuramayacağı önyargısıyla bir kadın nasıl başa çıkabilir? Bu önyargıyla fırsat eşitliğinden daha yolun başında mahrum bırakılıp, potansiyelini ortaya koymasına olanak ve ortam sağlanmayan bir kadın profesyonel hayatında nasıl yükselebilir, nasıl gelişebilir? Kişinin yetkinliği her ne kadar üst seviyeye olsa da yetkili olması için çalışma ortamının adaletli, eşitlikçi ve kapsayıcı olması hem işveren hem de çalışan için başarının önemli parametrelerdir.

Mesleği, uzmanlığı, pozisyonu bir kenara koyarsak unutmamamız gereken önemli bir nokta daha var bana kalırsa. Kendimi tanımlarken benimsediğim kimlikleri insanlık, kadınlık, annelik ve jeoloji mühendisliği olarak sıralıyorum. Bu sıralamanın kendi adıma önemli bir nedeni var. Denge!

İş yaşamımızı kimliklerimizden bağımsız yürütmeyi mümkün görmüyorum. Bu yüzden, iş hayatımda kadın olduğum için ya da anne olduğum için karşıma çıkan engelleri bu kimliklerimi arka plana atarak değil, aksine dengemi koruyarak ve bu kimliklere sarılarak aşabiliyorum. Peki nasıl? Kadın, özellikle kolektif yaşamı benimsemiş kültürlerdeki kadın, birden fazla görev üstlenir. Bu da beraberinde dayanıklılık, planlama, kriz yönetimi, risk analizi ve detaycılığı getirir. Bugün ne iş yapıyor olursak olalım, güç bulduğumuz kimliklerimiz bizi başarıya götürecektir. Madencilik sektöründeki "kadın" profiline bu yönden bakmaya başlayalım mı? Sahada aktif olarak çalışılması beklenen bir iş görüşmesine giden kadın, o görüşmeye dengesini, hayatını, planlamasını kurarak gelmiştir. Ve bu yüzden iş görüşmesinde özel hayatıyla ilgili sorulara maruz kalmamalıdır. Evet yeni mezun bir kadın maden mühendisinin, ileride evlenip çocuk sahibi olmaya karar vermesi de mümkündür. Ama bu denklemde kadını tek başına sorumlu bırakarak, beklentileri sadece işveren düzeyinde tutmak da haksızlıktır. Sektörde, çalıştığı şirkette yıllarca başarılı bir şekilde işini yapan ve hamile kaldığı için doğum izninden sonra işini kaybeden yetenekli ve donanımlı kadınlar tanıyorum. Buna benzer senaryolarda annelik ile kariyerini bir arada götüremeyeceğine maalesef kadın karar veremiyor ve kaybeden de sadece çalışan olmuyor.

İşte bu yüzden profesyonel bakış açısını ve benimsenen vizyonu çalışan düzeyinde değil, sektörel düzeyde herkesi kapsayacak şekilde güncellemek gerektiğine inanıyorum. Dünyadaki uygulamalar bu yönde evrilirken önce madencilik sektörü daha sonra ülkemizdeki tüm çalışma alanlarının bu yönde değişmesi imkansız değil. Değişim aniden gelmeyecektir ama gelişim her saniye olabilir ve bence bugün, bunun için harika bir gün! ●