

Lidya Madencilik'in Veri Tabanı Ona Emanet



Veri tabanları; projelerde geçmişte ve günümüzde elde edilen, gelecekte de elde edilecek bilgilerin derlendiği ve sürekli büyüdüğü, maden projelerinin planlanması için olmazsa olmaz bilgi havuzlarıdır. Bu havuzdaki milyarlarca verinin belirli bir sistematikte kontrol altında tutulması ve proje için kullanılmasının sağlanması ciddi bir iştir. Jeoloji Yüksek Mühendisi Yonca Yıldırım da Lidya Madencilik'in veri tabanının emanet edildiği isim. Dosya konumuz kapsamında kendisinin de görüşlerini aldık.

Kısaca kendinizden ve şirketlerinizdeki görevinizden bahsedermisiniz?

Ankara Üniversitesi, Jeoloji Mühendisliği Bölümünden 2001 yılında mezun oldum, aynı üniversitede yüksek lisansımı tamamladım. On yedi senedir madencilik sektöründe çalışıyorum.

Mezun olur olmaz 'Yeni Anadolu Mineral ve Madencilik Şirketi' şimdiki adı ile 'Alacer'de çalışmaya başladım. Burada yedi yıl boyunca Veri Değerlendirme ve Çizim Departmanı'nda veri tabanı yönetimi, harita, jeokimya, QA-QC Raporlama, coğrafi bilgi sistemleri üzerine çalıştım. Sonrasında bir yıl kadar 'Yıldızlar Holding'de uzmanlaştığım bu alanda yöneticilik yaptıktan sonra 'Lidya Madencilik'e geçtim. Sekiz yıldır da bu şirkettin Veri Değerlendirme ve Çizim Departmanı'nın yöneticiliğini sürdürmekteyim.

Şirketlerinizdeki kadın yerbilimci istihdamı konusunda bilgi verebilir misiniz?

Lidya Madencilik şirketinde yöneticiliğini yapmış olduğum departmanda çalışan iki kadın meslektaşım var ve ileriki dönemlerde personel ihtiyacı nedeniyle yine kadın yerbilimcilerinden bir arkadaşımızı şirketimize kazandırmış olacağız. Dolayısıyla bakış açısı olarak kendi birimim için sorun yaşamadım. Madende ise üretime geçtiğimiz zaman kadın istihdamının daha da artacağı düşüncesindeyim.

Maden sektöründe kadın olmak zorluk yaşıyor mu yoksa avantajlı bir durum mu? Ya da herhangi bir farkı yok mu dersiniz?

Madencilik sektöründe kadın yerbilimci olmak tabii ki zaman zaman

zorluklara neden oluyor ancak mesleğine gönülden bağlı olan kadın yerbilimciler uzun vadede istedikleri yerlere gelebiliyorlar.

Erkeklerin egemen olduğu bu sektörde kadınların kendilerine bir yer bulmaları daha zor oluyor ve diyelim ki iş buldular ama bu seferde kadınların iş hayatında yükselmelerini önleyen 'görünmez, yapay engelleri' var. Başarısızlıkların en büyük engeli 'Öğrenilmiş Çaresizliktir'. İşin temelinde aslında ön yargı, kalıplar ve cinsiyetçi yaklaşım var. Kadınlar çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, bir daha deneme cesaretini gösteremiyorlar ve bu motivasyon kaybına neden oluyor ancak bu durumdan kurtulmanın en güzel yolu yüksek performans göstermek, mesleki eğitim ve kariyer planlama, kişisel gelişim ve eğitim programlarına katılma, sosyal ilişkileri geliştirmektir. Kadın yerbilimciler olarak sayımız şu an az olduğu için ve mesleğini yapan kadın sayısı oldukça az olduğu için bunu fırsata çevirip, mesleklerinde azimle yollarına devam etmeleri gerekir.

Kurucularından ve şu an başkanı olduğum Maden Jeologları Derneği Kadın Komisyonu toplantılarında, kadın meslektaşlarımdan çoğunlukla duyduğum maalesef şu ki; özellikle arama jeologu olarak başvurdukları ancak kadın oldukları için şantiyede kalamayacakları ya da kaldıkları yöre halkının bakış açısının şirkete zarar vereceği yönünde açıklamalar alıp maalesef işe kabul edilmedikleri şekilde. Bu çok acı bir tablo ve bir o kadar da gerçek. Bizim bu zihniyeti kırmamız lazım ki kadınlar başarılı olsunlar. Kadın olmanın ya da evli-çocuklu olmanın bizim başarısına bir zararı yoktur, bilakis başarımızda çok büyük yeri vardır.

Yapısı gereği zorlu çalışma koşullarına sahip olan yer bilimleri alanlarından mezun olan kadınları bir kısmı bu zorluklar nedeni ile farklı kariyerde devam ediyorlar. Bu konuda görüşleriniz nelerdir?

Maalesef bu tespit doğru. Benim dönemimde mezun olduktan sonra mesleğini yapan sadece üç kadın meslektaşım var. Geri kalanı ilaç mümessili, bankacı ya da öğretmen oldular. Çoğu mesleklerini sevmiyor. Sadece kadın değil, diğer sektörlerde kayan erkek meslektaşları da var. Öncelikli olarak okudukları ►

bölümü sevmeleri gerekiyor. Çoğu kişi sevmediği için mezun olur olmaz başka sektörlere geçiyorlar ama mesleğe gönülden bağlı olanlar asla pes etmiyorlar ve mutlaka bir iş buluyorlar.

Kariyer Etkinliklerine sürekli katılan ve öğrenciler ile bire bir sohbet eden biri olarak ve en son MJD Kadın Komisyonu Başkanı olma sebebi ile sadece Ankara değil İstanbul ve İzmir’de okuyan bir çok öğrencinin benimle bir şekilde iletişime geçip, bilgi almak istemeleri, şimdiden hayatlarına bir yön vermek için projelere katılmak ve destek vermek istemeleri beni son derece mutlu etmiştir. Daha mezun olmadan bir çok firma ile iletişime geçiyorlar ve daha okurken iş aramaya başlayan, daha ayakları yere basan, daha bilinçli bir nesil geliyor. Bunların büyük çoğunluğu kadın öğrenci olup özellikle de içlerinde araziye gitmek isteyenleri görmek çok mutluluk ve umut verici.

Erkek egemen bir endüstri olan madencilikte görev alan ve alanlarında önemli başarılarla imza atmış birçok kadın bulunmaktadır. Bu örneklerin artırılması için ne gibi çalışmalar yürütülmesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

Öncelikli olarak kadın-erkek eşitsizliğinin son bulması için her alanda olduğu gibi Madencilik Sektörü’nde de kendimizi ifade edebileceğimiz, mesleğimizi çok rahat icra edebileceğimiz ve söz hakkı alabileceğimiz çeşitli platformlar olmalı. Bunun için de öncelikli olarak, 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.

Madencilik Sektörü aslında çok küçük bir camia, o açıdan se simizi çok rahatlıkla duyurabileceğimizi düşünüyorum. MJD Kadın Komisyonu olarak, ilk önceliğimiz ve hedefimiz şuydu; Kadın meslektaşlarımıza ulaşmak ve bir çatı altında toplamak. Maden Jeologları Derneği bize bu fırsatı verdi. Öncelikle MJD’ye üye olan kadın meslektaşlarımız ile bu yola başladık. Diğer şirketlerden ve kamu kuruluşlarından üye olmayanlar da bir şekilde bize ulaşıp bize destek vermek istediklerini söylediler, gün geçtikçe büyüyen bir grup olduk.

Başarılı olabilecek Kadın sayısını arttırmak için de bir çok üniversiteye gidip oradaki jeoloji ve maden mühendisliği bölümü okuyan kadın öğrenciler ile iletişim sağlamak ve mesleklerini yapmaları için onları teşvik etmek, kariyer günü etkinliklerine katılıp, mesleğini gönülden yapan kadın meslektaşları ile bire bir görüşüp, onların tecrübe ve fikirlerinden yararlanmaları için fırsat yaratmak ve destek olmak istiyoruz. MJD olarak yürüttüğümüz projelerde onları da proje içine çekip yetki ve görev vermek, eğitim almalarını sağlamakla katılımın da artacağını düşünüyoruz.

Küresel madencilik sektöründe son zamanlarda çalışan çeşitliliğinin sağlanması adına kadınların sektörde daha sıklıkla görev almaları gerektiği kaydediliyor. Türkiye madencilik sektörü özelinde bakarsanız sizin bu konuda neler söyleyebilirsiniz?

Türkiye’de kadın işgücünün gelişimi ve ekonomik büyüme ile çift yönlü etkileşimi birçok araştırmaya konu olmuştur. Bu araştırmaların en önemli sonuçlarından biri, kadınların işgücüne katılımı ve ekonomik gelişme arasında anlamlı bir ilişkinin belirlenmiş olmasıdır. Buna karşılık cinsiyet ayrımcılığının fazla olduğu ülkelerde, bu ayrımcılığın ekonomik büyümeyi negatif olarak etkilediği sonucuna varılmıştır

Türkiye madencilik sektörü özelinde son dönemlerde gördüğüm ve beni mutlu eden gelişmeler var tabi ki yeterli değil ama bir yerden başlamak önemli, bazı özel firmalar özellikle kadın istihdamına çok önem vermeye başladı ve işe alırken de özellikle kadınları tercih etmeleri madencilik sektörü için güzel gelişmeler. İleri ki dönemlerde kadın yerbilimcilerin daha da artacağına inanıyorum.

Diğer ülkeler ile karşılaştırdığınızda Türk maden endüstrisinde kadına bakışın farklı olduğunu düşünüyor musunuz?

Gelişmiş ülkelerde uygulanan eşitlikçi politikaların bir sonucu olarak kadınların işgücüne katılım oranlarının genel trende paralel bir eğilim izlediğini görebilirsiniz. Diğer ülkelerde özellikle kadın yerbilimciler, bizim ülkemize göre daha rahat bir şekilde mesleklerini icra edebiliyorlar. Sektörü yakından takip edenlerin de bildiği gibi dünyanın maden sektörünü elinde tutan büyük şirketleri %50-%50 kadın ve erkek istihdamı sağlamak konusunda ciddi adımlar attılar. Umarım kendi ülkemizde de kadına bakış açısı zamanla değişecektir. Bunun değişmesi için de biz kadınlara büyük iş düşüyor. Kadın istihdamı ne kadar artarsa, ülke de o kadar kalkınacaktır.

Ekleme istedikleriniz...

Biz kadınların en büyük destekçileri bize inanan erkek meslektaşlarımızdır. Azınlıkta da olsalar onların desteklerini her zaman hissediyor olmamız bizim avantajımızdır. ●

