

# Deloitte.



## **Enerji sektöründe kadın**

Türkiye'de kadınları enerji sektörüne çekmek  
ve kariyer yolunda desteklemek

Mart 2018



# Önsöz

Deloitte Türkiye olarak daha önce yayınladığımız 'Finans Dünyasında Kadın' ve 'Türkiye Otomotiv Sanayiinde Kadın' çalışmalarımızdan sonra şimdi de çok önem verdiğimiz 'Enerji Sektöründe Kadın' raporumuzu sunmaktan sevinç duymaktayız. Bir seri haline getirdiğimiz kadınların Türk iş dünyasındaki yerini ve önemini vurgulayacak çalışmalarımızın bu üçüncü örneğinde yine genellikle erkek egemen olarak bilinen ve global rakamlar ışığında da kadın çalışan oranının yüksek olmadığı ortaya çıkan, Türkiye için son derece önemli bir sektör olan enerji sektörünün değerli kadın çalışanlarının seslerini duyurma hedefindeyiz.

Enerji sektöründe faaliyet gösteren ELDER, EÜD, ETD, GAZBİR ve PETFORM gibi sektörün köklü sivil toplum kuruluşları ile iş birliği içinde gerçekleştirdiğimiz ve toplam 565 beyaz yaka kadının katıldığı bu geniş kapsamlı çalışmamızda kadınların enerji sektöründeki konumlarını resmeden analizlere yer verdik. Kadınların sektörden beklentilerini ve sektörün hem kadınlar için nasıl daha çekici hale getirilebileceğini hem de kadınların gözünden mevcut eksikliklerini ortaya koymaya çalıştık.

Araştırmamızın bulgularına göre, enerji sektörüne emek veren beyaz yakalı kadınların %73'ü bu sektörde olmaktan memnun. Geliştirici ve ilgi çekici görev fırsatları, öğrenme ve gelişme fırsatları, global bir endüstride çalışmak ve kariyer alanında ilerleme fırsatları katılımcılar için sektörün en cazip yönleri olarak ortaya çıkıyor. Ücret ve yan haklardaki sıkıntılar, terfi ve yükselme zorlukları ve iş-özel yaşam dengesi konuları ise öne çıkan negatif yönler arasında...

Liderlik pozisyonlarında kadınların azlığı her sektörde olduğu gibi enerji sektöründe de çok ön plana çıkmakta. Katılımcıların %81'i sektörde genel anlamda kadın liderlerin az olduğunu düşünmekte. Bunun ana nedenleri arasında ise enerji sektörünün erkek egemen olması, sektörün liderlik pozisyonları için erkek adaylara daha meyilli olması ve yönetimden yetersiz destek gibi sebepler sıralamaktalar.

Kadın liderlerin sayısının ve görünürlüğünün artırılması hem enerji şirketleri özelinde hem de genel anlamda sektör için çok önemli. Katılımcılar sektöre daha fazla kadın çekilmesi konusundaki önerileri arasında en başta çalışanlar için rol model olabilecek kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılmasını belirtiyor. Ayrıca, enerji sektörünün kadınları, kadın liderlerin dikkatli ve detaycı planlama kabiliyetleri, hoşgörülü ve ilgili tavırları, ikna kabiliyetleri, sosyal ve duygusal zekâları ve yaratıcı alternatif fikirleri ile fark yarattıklarını düşünüyorlar.

Enerji sektöründe hem her seviyede kadın istihdamının artırılması hem de kadın liderlerin sayı ve görünürlüğünün artırılması yönünde atılacak adımlar, enerji sektörünü ileriye taşıma ve dünyanın en büyük on yedinci ekonomisi olan Türkiye ekonomisini daha üst sıralara taşıma yolunda hayati önem arz etmekte. Kadınların katılım oranlarının artması Türkiye'nin sosyo ekonomik anlamda gelişimi, kadınların toplumdaki statülerinin iyileşmesi ve de enerji sektörünün geleceğe güçlenerek yürümesi için büyük öneme sahip.

Enerji sektöründe kadın konusunu geniş kapsamlı bir anket ile kadınların kendi gözünden değerlendirdiğimiz, kadınların seslerini ve sektörün önde gelen kadın liderlerinin de önemli mesajlarını içeren araştırmamızın faydalı olmasını umut ederiz.



**Elif Düşmez Tek**

Enerji ve Doğal Kaynaklar Endüstri Lideri  
Ortak, Danışmanlık Hizmetleri

# Enerji sektöründe kadın

## Demografik bilgiler

"Enerji Sektöründe Kadın" araştırması Deloitte Türkiye ve enerji sektörünün önde gelen STK'ları iş birliği ile yapılmış enerji sektöründe çalışan **565** beyaz yaka kadının katılımı ile gerçekleşen geniş kapsamlı bir çalışmadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%53) elektrik dağıtım alt sektöründe yer almakta fakat araştırma ayrıca elektrik üretim, elektrik tedariki ve ticareti, doğal gaz dağıtım, doğal gaz tedariki ve ticareti, petrol gibi alt sektörleri de kapsamaktadır. Araştırma, Türkiye'deki enerji sektöründe kadınların yerini ve rolünü resmetmeyi ve gelecekte enerji sektöründe daha ön planda yer almaları için atılması gereken adımları ortaya koymak hedefindedir.

### Çalıştıkları pozisyonlar



Ankete katılan kadınların en büyük çoğunluğu (%31 oranında bir kısmı) uzman seviyesinde çalışanlardan oluşmaktadır; genç yönetici ve müdür- yönetmen pozisyonlarını katılımcıların %20'lik bir kısmı doldurmaktadır. %1'lik kısmı C seviyesinde olmak üzere, sadece

**%8**'lik kısmı üst düzey yönetici konumundadır.

### Görev aldıkları departmanlar



**%61**'i

Müşteri Hizmetleri, İnsan Kaynakları, Hukuk Hizmetleri, Enerji Yönetimi, Tarifeler ve Mevzuat, Muhasebe, Proje Tesis ve Yatırım Planlama alanlarında çalışmaktadır.

Kadınların insan ilişkileri bazlı müşteri memnuniyeti gibi alanlardaki potansiyelleri düşünüldüğünde %22 gibi bir oranla en çok Müşteri Hizmetleri bölümünde çalışmalarını sürdürüyorlar.

Ankete katılan kadınlar ağırlıklı olarak (%63 oranında) 10 yıldan az iş tecrübesi olan kadınlardan oluşmaktadır. (10-14 yıl arası iş tecrübesi olanların oranı %21 ve 15-24 yıl arası olanların oranı %12 ve 25 yıldan fazla olanlar %4'tür.) Enerji sektöründeki tecrübeleri bazında ise %84'ü enerji sektöründe 10 yıldan az bir geçmişe sahipken, 10-25 yıl arası enerji sektörü tecrübesi olanların oranı %16'dır.



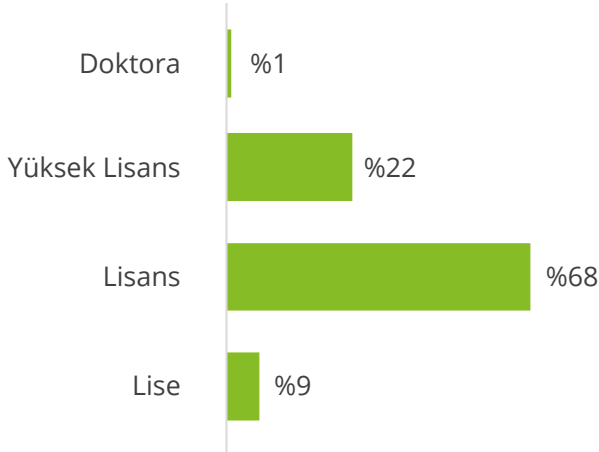
## Enerji dünyasının beyaz yaka kadınları iyi eğitilmiş

### Eğitim durumları

Türkiye'de enerji sektöründe beyaz yakalı kadınlar

# %91

oranında üniversite ve üstü seviyede eğitime sahip.



### Eğitim gördükleri bölümler



Enerji sektörü ağırlıklı olarak mühendislik, işletme ve ekonomi eğitimi almış kadınları tercih ediyor. Katılımcıların

# %29

'u Mühendislik,

# %20

'si İşletme,

# %8

'i Ekonomi mezunu.

Mühendislik eğitimi alanlar çoğunlukta olsa da görev aldıkları departmanlar ağırlıklı olarak teknik olmayan departmanlar...



*“Enerji sektörünün, özellikle elektrik alt sektörünün teknik bir iş alanı olduğuna dair algı hem kadınlarda, hem de erkeklerde oldukça yüksek. Oysa ki, bizim işimizin odak noktasında hizmet ve dolayısıyla insan ilişkileri var. Bu durum da, kadınların aynı anda birçok işi yapabilme becerileri, organizasyon ve planlama yetenekleri, titizlikleri ve duyarlılıkları ile, hizmet kalitesine çok belirgin bir katma değer sunabilmelerini sağlıyor.”*

*Medine Tanış  
Genel Müdür – Akedaş Elektrik Perakende Satış A.Ş.*



Birçok araştırma şunu gösteriyor ki farklı altyapılardan gelmiş bir lider ekibi ve çalışan profili ile karlılık arasında doğru orantı mevcut. Örneğin; Fortune500 listesinde, bünyesinde yüksek oranlarda kadın çalışan ve yönetici bulunduran şirketler %34 oranında daha fazla toplam gelir elde etmiş durumda.



## Kadınlar karar alma süreçleri, kurumsal yönetim ve finansal performansı olumlu etkiliyor.

Cinsiyet dengesi oluşturulmuş bir yönetim ekibi kadınların %73'ü için dengeli kurumsal yönetim, %61'i için karar alma sürecinde farklı perspektifler ve %51'i için ticari kazanç ve finansal performans artışı anlamına geliyor.

**%73**

Dengeli kurumsal yönetim

**%61**

Karar alma sürecinde farklı perspektifler



*Cinsiyet dengesi oluşturulmuş bir yönetim ekibi*



**%51**

Ticari kazanç ve finansal performans artışı

# Enerji sektörünü kadınlar için cazip kılmak

Türkiye'de kadın iş gücünün enerji sektörüne çekilmesi, sektörde uzun soluklu çalışmalarının sağlanması, gelişim ve eğitimlerine katkıda bulunulması için...



## Hâlâ atılacak çok adım var!

Türkiye'de enerji sektöründeki kadınlar şirketlerinden kadın istihdamı konusunda daha fazla adım bekliyor.



Kadınların %61'i çalıştıkları şirketlerin bünyelerindeki kadın istihdamını artırmak için özel programlar uygulamadığını belirtiyor.

Şirketinizin bünyesindeki kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

**%13** *İyi ve çok iyi*

Zayıf ve çok zayıf

**%49**

Şirketinizin kadın çalışanları elinde tutmak için gösterdiği çabaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

**%16** *İyi ve çok iyi*

Zayıf ve çok zayıf

**%52**

Şirketinizin kadın çalışanlarını geliştirmeye yönelik çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

**%19** *İyi ve çok iyi*

Zayıf ve çok zayıf

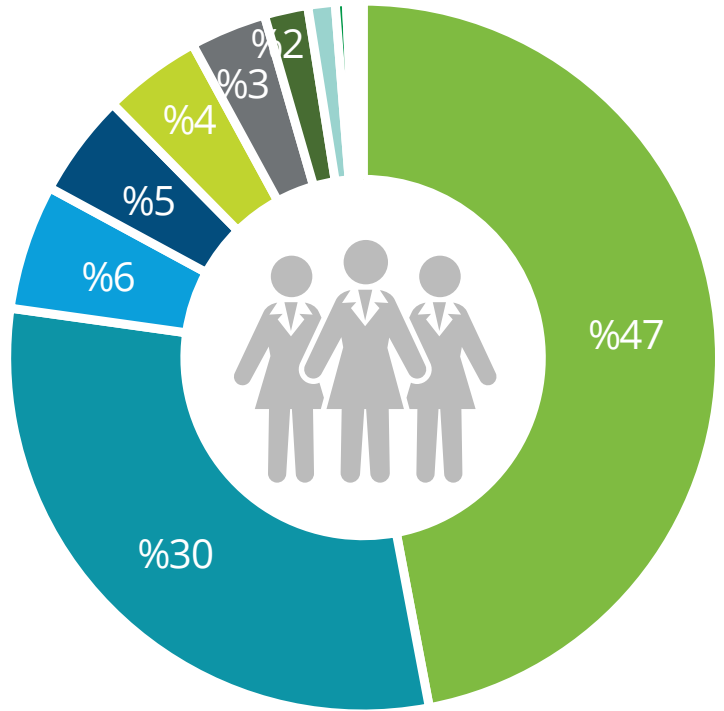
**%49**

Kadınlar kendi şirketlerine tam not vermese de katılımcıların %46'sı genel anlamda sektörde olumlu değişimler olduğunu düşünüyor ve böyle düşünenlerin %35'i de enerji sektöründe kadın istihdamının arttığını düşünmekte.

# Kadın istihdamında başarılı olan sektörler

Sizce kadın istihdamı konusunda en başarılı sektör hangisi?

- Eğitim
- Bankacılık
- Bir fikrim yok
- Teknoloji, Medya ve Telekom
- Tüketici Ürünleri
- Perakende
- Diğer
- Enerji
- Endüstriyel Ürünler
- Kimyasal ve Metal Ürünler
- Ulaşım
- Uzay ve havacılık
- Otomotiv



# Enerji sektörünün caydırıcı yönleri

Enerji sektörüne girme konusunda kadınlar için caydırıcı olan faktörler nelerdir?

Kadın çalışanlar için caydırıcı faktörler arasında yetersiz gelir ve yan haklar verildiği algısı kuvvetli olsa da erkek egemen bir sektör olduğu ve iş özel yaşam dengesinin olmadığı algıları da ön plana çıkmış durumda.



# Neden kalırlar? Neden giderler?

Kadın çalışanların büyük çoğunluğu enerji sektöründe olmaktan memnun; %73'ü enerji sektöründe "devam" diyor. Kadınların enerji sektöründen talep, beklenti ve çeşitli konularda şikayetleri olsa da enerji dünyasında olmaktan pişman değiller.

**%73** Enerji sektöründe devam ederdim.

**%27** Başka bir sektörde çalışmayı tercih ederdim.

## Neden kalırlar?



Öğrenme ve gelişme fırsatları



Geliştirici ve ilgi çekici görev fırsatları



Global bir endüstride çalışmak

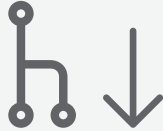


Kariyer alanında ilerleme fırsatları

## Neden giderler?



Ücretler ve yan hakların yetersiz olması



Terfi/yükselme fırsatlarının olmaması



İş-özel yaşam dengesinin olmaması



Kariyer alanında ilerlemek için fırsatların olmaması



Şirketlerin kurumsallık seviyesi

# Sektör deęiřtirseler nereye giderler?

*Eęer sektör değiştirecek olsaydınız, hangi sektörde çalışmayı tercih ederiniz?*

Kadınlar kadın istihdamında da başarılı buldukları eğitim sektörünü en ideal sektör olarak tanımlamaktalar. İkinci olarak popülaritesi hem Y kuşağı hem kadınlar nezdinde yüksek olan TMT sektörü gelmekte. Sağlık ve ilaç ve Savunma ve Uzay Sanayii de yine enerji sektöründeki kadınların popüler tercihleri arasında.

## En çok tercih edilen sektörler



Eğitim



TMT



Saęlık  
ve ilaç

## En az tercih edilen sektörler



Kimyasal ve  
Metal Ürünler



Endüstriyel  
Ürünler



Ulařtırma

# Kadınları enerji sektörüne çekmek için önerilen programlar

*Kadın çalışanlar, enerji sektöründe daha fazla kadın istihdamı yaratılması için aşağıdakileri öneriyor:*

%62

Çalışanlar için rol model olabilecek kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılması



%32

Kişiyeye özel eğitim ve gelişim programları



%31

Tanımlanmış kariyer ilerleme adımları



%29

Kişiyeye özel kariyer seçenekleri



%28

Resmî kadın girişimleri



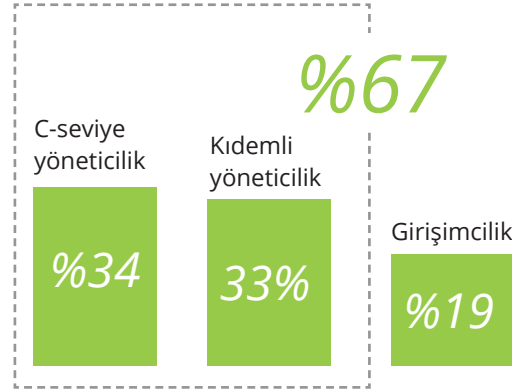
Rol model olacak kadın liderlerin enerji sektöründe varlığının ve görünürlüğünün artması gerekmekte; bu, çalışmaya katılan kadınların en yüksek sesle verdikleri mesaj. Ayrıca eğitim-gelişim ve tanımlanmış kariyer planı kadınların önerileri arasında ilk sıralarda.

# Kariyer yolu...

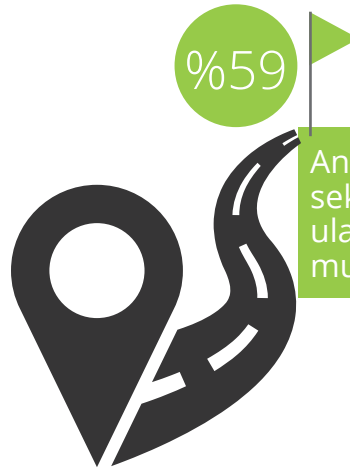
Türkiye'de enerji sektöründe kadınların çoğunluğu (%67) üst seviye yönetici olmayı hedefliyor. %14'lük bir kısmı orta seviye yöneticiliği hedeflerken, %19'u da girişimcilik hedefine sahip.



## Ana kariyer hedefiniz nedir?



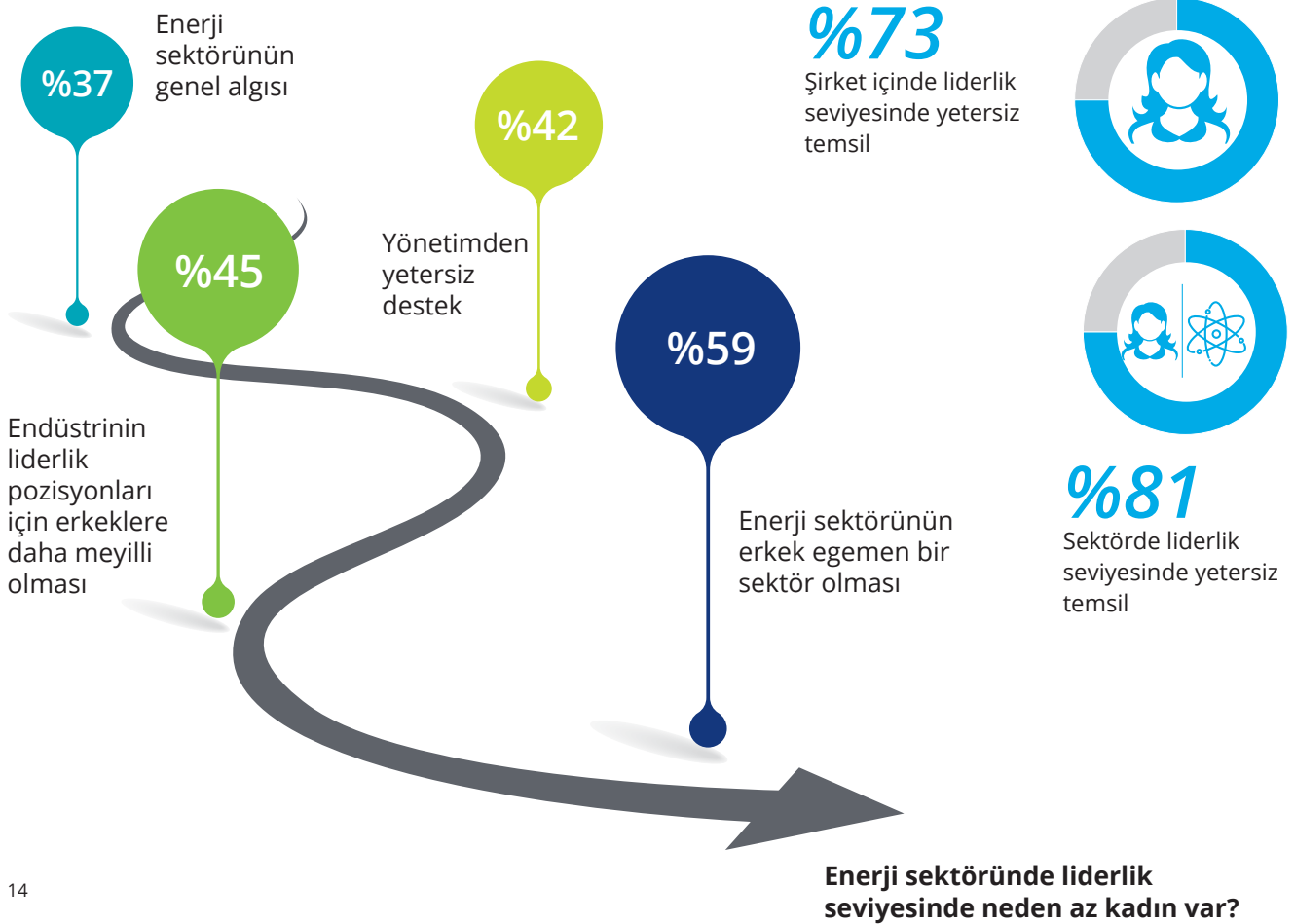
**%59** oranında kadın, Türkiye'de enerji sektöründe ana kariyer hedeflerine ulaşmak için bir yol görüyor. Öte yandan sektörden ayrılış sebeplerinin en önemlilerinden biri kariyer yolunda ilerleme fırsatlarının az olması olarak ortaya çıkıyor. Bunu terfi konusunda ortaya çıkan rakamlar da destekliyor: Son şirketinde 5 yıldan fazla çalışanların oranı %40 olmasına rağmen, son şirketinde hiç terfi alamayanların oranı %61 ve bir defa terfi alanların oranı ise %27.



Ana kariyer hedefiniz için enerji sektöründe bir fırsat ve hedefe ulaşmak için bir yol görebiliyor musunuz?

# Neden az kadın lider var?

Kadınlar Türkiye'de enerji sektöründe yetersiz temsil edildiklerini düşünüyorlar. Bu durum global çapta da gerçekliğe sahip; Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu (WEF, The Global Gender Gap Report 2017) raporuna göre enerji sektörü üretim ve bilgi teknolojileri sektörleri ile birlikte kadın istihdamı konusunda uçurumun en büyük olduğu sektörler arasında, ve enerji sektöründe diğer sektörlerin aksine bu konuda yıllar içerisinde de umut veren büyük bir iyileşme yok. Dünyada enerji sektöründeki kadın çalışan oranı %25 ve kadın lider oranı ise %20'nin altında bir oran ile en geri sıralarda. Araştırmamıza katılan enerji sektöründeki kadınlara göre, C seviyesi rollerde kadınların azlığı, temel olarak, sektördeki erkek egemen kültüre, sektörün liderlik pozisyonları için erkeklere daha meyilli olmasına, yönetimden yetersiz destek olmasına ve sektörün genel algısına bağlı.





# Kadınlar, erkekler ve liderler

Kadın ve erkek liderleri başarılı kılan özellikler neler? Enerji sektöründeki kadınlara kadın ve erkek liderleri başarılı kılan özellikler sorulduğunda öne çıkan cevaplar, kadın ve erkek liderler arasındaki farklar...



## Kadın Liderler



Dikkatli ve detaycı bir şekilde planlama ve yönetim kabiliyeti



Hoşgörülü ve ekibiyle ilgili bir tavır sergilemesi



Yaratıcı olması ve alternatif fikirler üretebilme yeteneği



Sosyal ve duygusal zekâsı



Etkileme becerisi ve ikna kabiliyeti



Organizasyon yapabilme yeteneği



## Erkek Liderler



Teknik beceriler



Risk alabilme özelliği



Duyguları işe karıştırmadan objektif kalabilmesi



Yönetim alanındaki bilgi birikimi

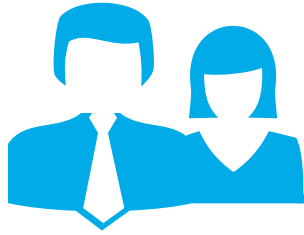


Politik olması

# Değerlendirme standartları ve ücretlendirme konusunda kadınlar enerji sektörünü tam anlamıyla adil bulmuyor

Zorluklarına rağmen enerji sektörünü bırakmam diyen kadınlar endüstriyi aslında çok da adil bulmuyorlar. Ücretlendirme ve performans değerlendirmelerinin adaletli olduğunu ve kadın-erkek ayrımından etkilenmediğini düşünenler çoğunlukta değil.

## Performans değerlendirmesi



Sektörde yapılan performans değerlendirmelerinde erkeklerden daha fazla performans bekleniyor

**%54**

**%53**

Performans değerlendirmelerinde adaletsizlik var diyenler

Kadınlardan daha yüksek performans beklediğini düşünenlerin oranı

**%46**

## Ücret



**%100**

Adaletsizlikler var diyenler arasında erkekler daha çok kazanıyor diyenler

**%50**

Enerji sektöründe kadınlar ve erkeklere ödenen ücretler arasında adaletsizlik var diyenler

**%27**

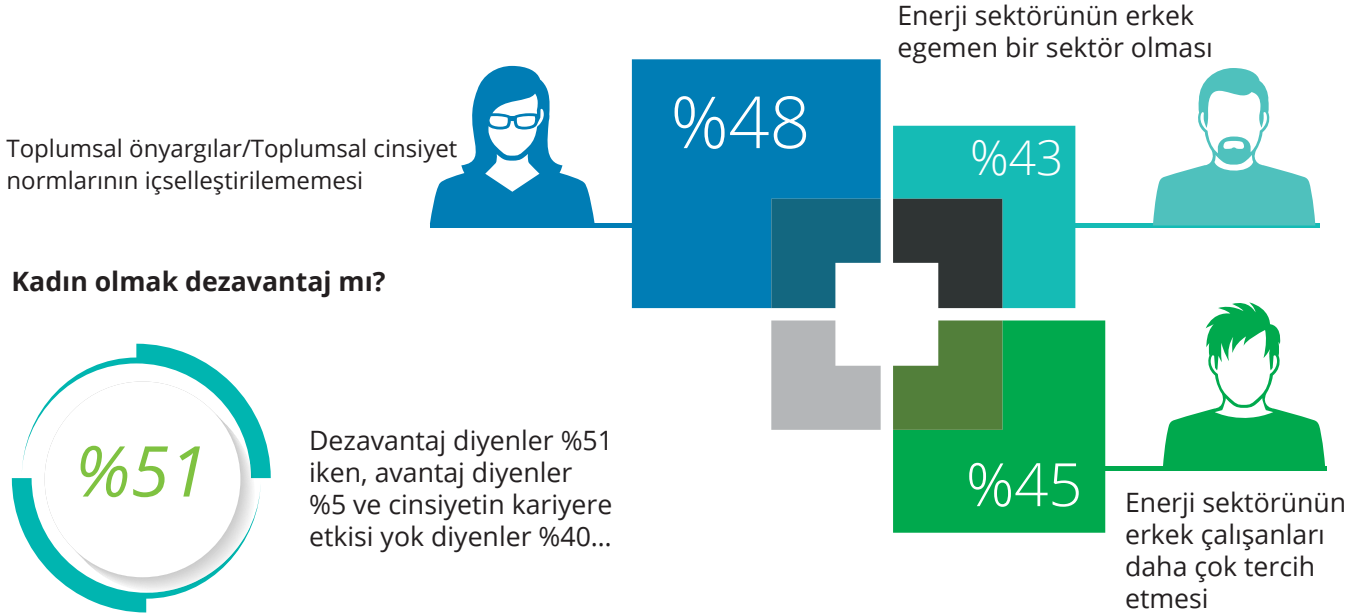
Adaletsizlik yok diyenler

**%23**

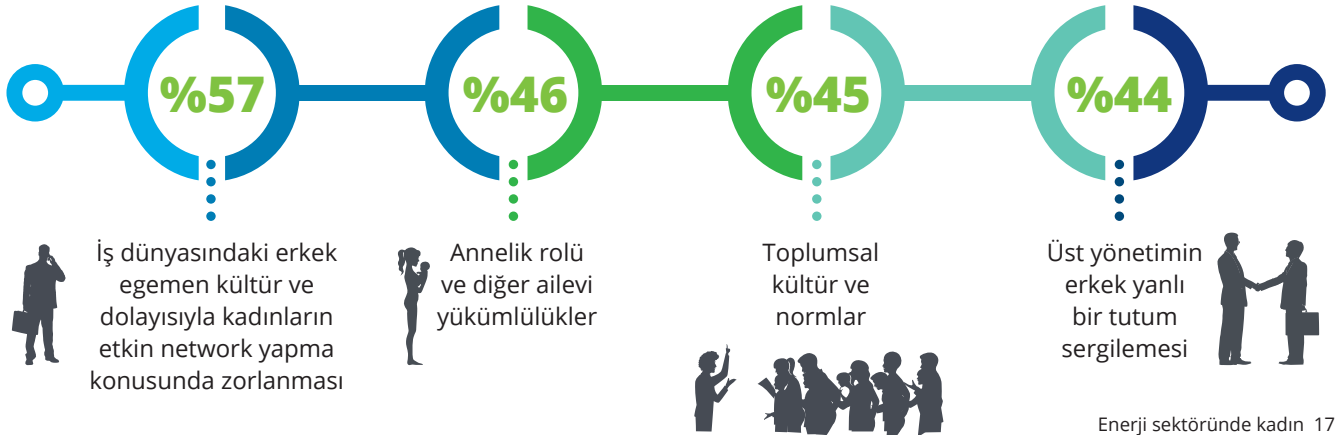
Bir fikrim yok diyenler

# Cinsiyet ve kariyer ilişkisi

## Ücret ve performans adaletsizlikleri neden kaynaklanıyor?



## Kadın olmak neden dezavantaj?



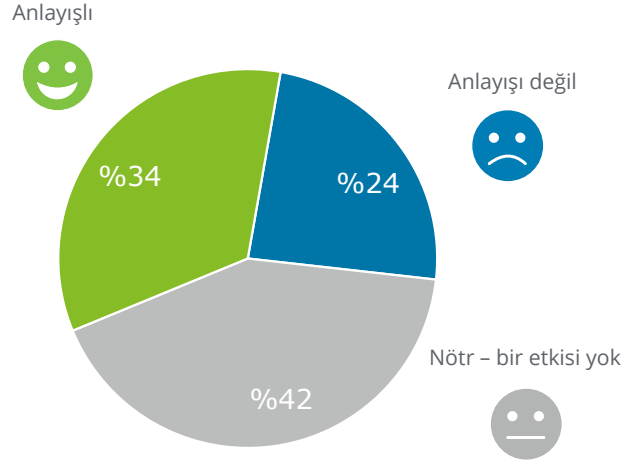
*Erkek egemen yapısıyla bilinen enerji sektöründe 25 yıla yakın deneyime sahip bir kadın yönetici olarak, bazı endüstrilerdeki “cam tavan” algısının bir engel olarak düşünülmemesi gerektiğine inanıyorum. Önemli olan başaracağınıza olan inancınızla, her koşulda yolunuza devam etmek. Dijitalleşmeyle baştan aşağı dönüşen bir dünyada, cinsiyet ayrımı yapmaksızın bireylerin yetenekleri, farklılıkları ve donanımlarına, ve bu dönüşüm sürecine nasıl ayak uydurduklarına odaklanmak gerekiyor. Sektörel ve ulusal çapta sürdürülebilir bir başarı için; kadın çalışanların azmi, stratejik ve çok yönlü bakış açısı ve yaratıcılığı eşliğinde ilerlenmesi ve kadınlara liderlik fırsatlarının daha fazla sunulması gerekiyor.*

*İlknur YILMAZ*

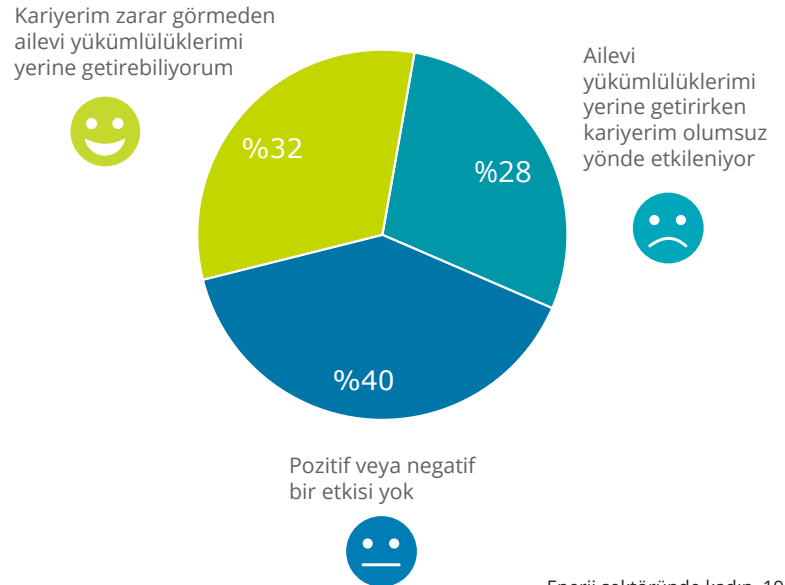
*Yatırım Planlama ve Tesis Koordinatörü – Yeşilirmak Elektrik Dağıtım A.Ş.*

# Kariyer yolunda ailevi yükümlülükler

Enerji sektörü ailevi yükümlülükler konusunda ne kadar anlayışlı?

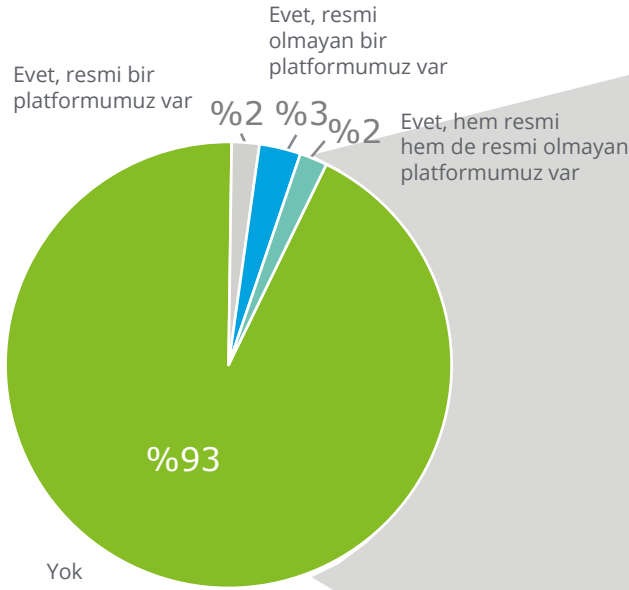


Kariyeriniz etkilenmeden ailevi yükümlükleri yerine getirebiliyor musunuz?

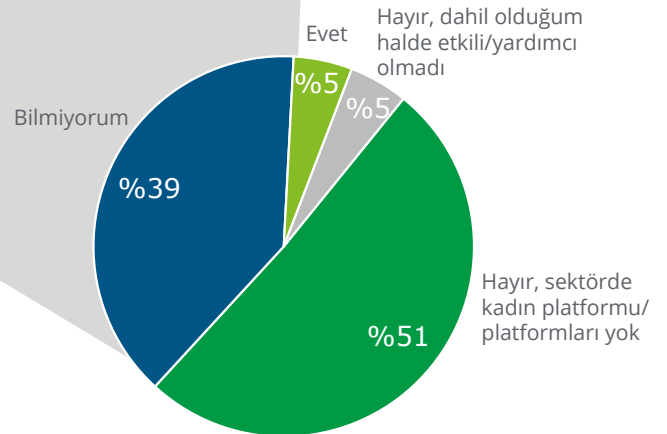
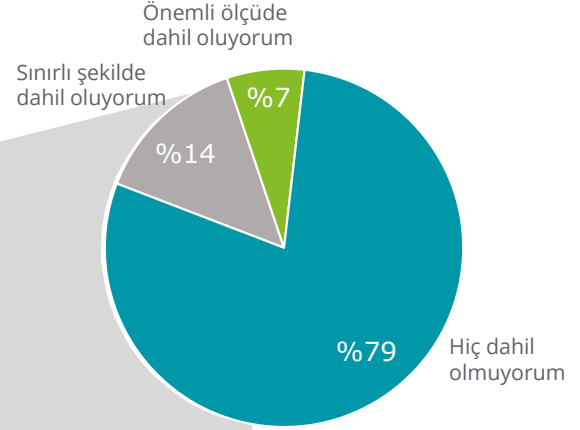


# Sektörde kadın dayanışması yeterli değil

**Şirket içi kadın platformu/ kadın destek grubu gibi bir yapılanmanız var mı?**



**Varsa sektördeki kadın platformlarına/ kadın destek gruplarına ne kadar dahil oluyorsunuz?**



**Sektördeki kadın platformları/kadın destek grupları kariyerinizi ilerletmenizde etkili oldu mu?**

# Olumlu değişimler var ama atılması gereken adımlar da çok...

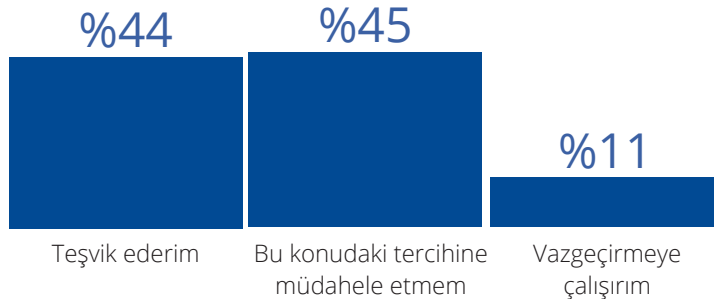
## Son yıllarda enerji sektöründe kadınların lehine olan değişiklikler gözlemlediniz mi?

Olumlu gelişmeler olduğunu belirtenlerin %35'ine göre sektörde kadın istihdamı arttı ve %18'ine göre doğum izni, yarızamanlı çalışma gibi yasal düzenlemeler büyük olumlu adımlar...



Negatif yanıt verenler ise kadın istihdamında daralma, kilit rollerde hâlâ kadın yönetici olamaması ve kadına karşı önyargılı tutum gibi negatiflikler gözlemliyor.

## Siz kendi kızınızı ya da ailenizden başka bir kız öğrenciyi/genç kadını enerji sektöründe çalışmak üzere teşvik eder misiniz?



## Okullar/üniversiteler kız öğrencileri/ genç kadınları enerji sektörüne kariyer yapmaya teşvik ediyor mu?

**%47** Teşvik etmiyor

**%4** Teşvik ediyor

Nötr %28, Bilmiyorum %21

# Kadınlardan mesaj var!





*Erkek egemen olarak tanımlayabileceğimiz enerji sektöründe eksikliğini duyduğumuz çeşitliliği sağlayacak tek boyutlu bir çözüm yok. Çeşitlilik konusunda ilerleme sağlayabilmek için eğitim, rehberlik programları, destekleyici politikalar, altyapılar ve hızlandırıcılardan oluşan entegre bir ekosistem gereklidir.*

*Enerji sektöründe kariyer adımlarımı atarken, bugün geldiğimiz noktayı ve bu pozisyonumu pek hayal edemiyordum... Şimdi genç kızlarımıza rol model olabilecek bu pozisyonda, onlarda enerji sektöründe mevcut olan fırsatlar ve roller hakkında bir farkındalık yaratmak ve bu sektörde çalışmakla sadece birçok kapıyı açmakla kalmayacaklarını, aynı zamanda sürdürülebilir ve güvenilir enerjiye sahip bir sektör yaratmanın eşsiz memnuniyetini yaşayabileceklerini ifade etmek isterim.*

*Yeşim Meltem Şişli*  
*Regülasyon Direktörü, Sakarya Elektrik Dağıtım A.Ş.*

# Genel değerlendirme

## Gelecekte enerji sektörünün kadın istihdamı ajandasında neler olmalı?

### 1. Yönetim ekiplerinde daha çok kadın

Yönetici pozisyonlarında kadın liderlerin sayısını ve görünürlüğünü arttırmak kadın istihdamına olumlu etki etmenin yanı sıra, enerji sektörünün erkek egemen bir dünya olduğu algısını değiştirecek ve bu sayede kadınların sıklıkla maruz kaldıkları cam tavanı kırmalarına yardımcı olacaktır.

### 2. Toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun uygulamalar

Toplumsal cinsiyet eşitliği enerji sektöründe norm haline getirilmeli ve özellikle liderlik seviyelerinde kadın-erkek kompozisyonu dengelenmeli. Kadın liderlerin duygusal zeka, hoşgörülü kapsayıcı bir liderlik sergileme yetenekleri, dikkatli ve detaycı planlama ve yönetim kabiliyetleri, yaratıcılıkları ve sundukları alternatif fikirlerin katma değeri vurgulanmalı ve kadın-erkek dengesi sağlanmış yönetim ekipleri kurulmalı.

### 3. Yeni kadın liderler yaratmak için mentorluk ve gelişim programlarının uygulanması

Mentorluk kavramı enerji sektörüne uzak değil. Katılımcıların %46'sı bir mentor olduğunu ve onların %91'i de mentorunun kariyerini olumlu etkilediğini belirtirken, kendisi mentorluk yapanların oranı ise %53 olarak ortaya çıkıyor. Sektörün genç kadınları enerji sektöründeki güçlü kadın liderler tarafından mentorluk, koçluk ve gelişim programlarıyla yetiştirilmeli. Uzun dönemde artan başarılı kadın lider sayısı sayesinde enerji sektöründe bir kariyer yolu çizmenin kadınlar için cazibesi artırılmalı.

### 4. Daha esnek çalışma koşullarının ve rahat çalışma mekanlarının yaratılması

Enerji sektöründe erkeklerin egemen olduğu algısının yanı sıra iş-özel yaşam dengesinin olmadığı algısı da kırılmalı. Kadınlar için esnek, evden/uzaktan çalışma şartları ve konforlu çalışma koşullarının oluşturulabildiği söylem ve eylemlerle gösterilmeli.

### 5. Kadın çalışanları erkenden enerji sektörüne çekmek

Enerji sektöründe genç yetenekler ama özellikle yeni bir perspektif yaratma potansiyelleri nedeniyle genç kadınlar için cazip hale getirilmesi görevi çok önemli. Bu görev enerji sektörü oyuncularının yanı sıra eğitim kurumları ve kamu kurumları tarafından da üstlenilmeli.

### 6. Kişisel gelişim ve eğitime destek

Öğrenme ve gelişme fırsatları enerji sektöründe kadınların sektöre dair en olumlu bulduğu ve en önemsedığı konular arasında başı çekmekte. Enerji sektöründeki yetenekli kadınları ve gençleri elde tutabilmek için kişisel gelişim ve eğitim programları artırılmalı.

### 7. Anlamli ve köklü bir hikaye yazmak

Kadınların enerji dünyasına bugüne kadar yaptıkları katkıları, halihazırda yarattıkları farkı ve gelecek için vadettikleri potansiyeli vurgulayarak bıraktıkları izler üzerinden anlamlı bir hikaye yazmak. Kültür ve devamlılık içeren ve bir topluluk olarak bütünleşmiş ortak miras olarak algılanabilecek başarı öyküleri kadınların enerji sektörüne olan bağlılık hissini ve verdikleri değeri arttıracaktır. Bu hikaye yazımında yine enerji sektöründe ön plana çıkacak kadın liderlerin rolü büyük olacaktır.





### Elif Düşmez Tek

Enerji ve Doğal Kaynaklar Endüstri Lideri  
Ortak, Danışmanlık Hizmetleri  
etek@deloitte.com



### Aylin Siyahhan

Araştırmalar  
Danışman  
aozet@deloitte.com

# Deloitte.

## Deloitte Türkiye

### İstanbul Ofisi

Deloitte Values House  
Eski Büyükdere Caddesi  
Maslak No:1  
Sarıyer, İstanbul  
+90 (212) 366 60 00

### Ankara Ofisi

Armada İş Merkezi  
A Blok  
Kat:7 No:8  
Söğütözü, Ankara  
+90 (312) 295 47 00

### İzmir Ofisi

Punta Plaza  
1456 Sokak No:10/1  
Kat:12 Daire:14-15  
Alsancak, İzmir  
+90 (232) 464 70 64

### Bursa Ofisi

Zeno Center İş Merkezi  
Odonluk Mahallesi  
Kale Caddesi No:10  
D Blok Kat:5  
Nilüfer, Bursa  
+90 (224) 324 25 00

### Çukurova Ofisi

Günep Panorama İş Merkezi  
Reşatbey Mahallesi  
Türkkuşu Caddesi  
No:1 B Blok Kat:7  
Seyhan-Çukurova, Adana  
+90 (322) 237 11 00



[www.deloitte.com.tr](http://www.deloitte.com.tr)



@deloitteturkiye



@deloitteturkiye



@deloitteturkiye



@deloitteturkey



@deloitteturkey



@deloitteturkey

Deloitte; İngiltere mevzuatına göre kurulmuş olan Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL") şirketini, üye firma ağındaki şirketlerden ve ilişkili tüzel kişiliklerden bir veya birden fazlasını ifade etmektedir. DTTL ve üye firmalarının her biri ayrı ve bağımsız birer tüzel kişiliktir. DTTL ("Deloitte Global" olarak da anılmaktadır) müşterilere hizmet sunmamaktadır. Global üye firma ağımla ilgili daha fazla bilgi almak için [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) adresini ziyaret ediniz.

Deloitte, denetim, danışmanlık, finansal danışmanlık, risk danışmanlığı, vergi ve ilgili alanlarda, birçok farklı endüstride faaliyet gösteren özel ve kamu sektörü müşterilerine hizmet sunmaktadır. Deloitte her beş Fortune Global 500® şirketinden dördüne hizmet verirken, dünya çapında farklı bölgelerde 150'den fazla ülkede yer alan global üye firma ağı ile, müşterilerinin iş dünyasında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına destek olmak ve başarılarına katkıda bulunmak amacıyla dünya standartlarında yüksek kalitede hizmetler sunmaktadır. Deloitte'un yaklaşık 263.900 kişilik uzman kadrosunun iz bırakan bir etkiyi nasıl yarattığı konusunda daha fazla bilgi almak için Facebook, LinkedIn ya da Twitter sayfalarımızı takip ediniz.

Bu belgede yer alan bilgiler sadece genel bilgilendirme amaçlıdır ve Deloitte Touche Tohmatsu Limited, onun üye firmaları veya ilişkili kuruluşları (birlikte, "Deloitte Network" olarak anılacaktır) tarafından profesyonel bağlamda herhangi bir tavsiye veya hizmet sunmayı amaçlamamaktadır. Şirketinizi, işinizi, finansmanınızı ya da mali durumunuzu etkileyecek herhangi bir karar ya da aksiyon almadan, yetkin bir profesyonel uzmana danışın. Deloitte Network bünyesinde bulunan hiçbir kuruluş, bu belgede yer alan bilgilerin üçüncü kişiler tarafından kullanılması sonucunda ortaya çıkabilecek zarar veya ziyandan sorumlu değildir.

© 2018. Daha fazla bilgi için Deloitte Türkiye (Deloitte Touche Tohmatsu Limited üye şirketi) ile iletişime geçiniz.