



WBUZZ 2023 “FARK YARATAN KADINLAR” “Bilgisayar Olimpiyatları’na hazırlanan kızlara destek olmak için buluştuk...”

Finans ve teknoloji sektöründe çalışan kadınları desteklemek ve başarılarını öne çıkarmak amacıyla bugüne kadar çok sayıda organizasyona imza attık. “Zirve Yolunda” sayfalarımıza konuk ettiğimiz yanı sıra belirli aralıklarla düzenlediğimiz toplantılarda da çok sayıda kadın liderle buluşarak geniş bir ağ oluşturduk. Hangi sektörde, hangi alanda faaliyet gösterirse gösterisin her şirketin, çalışma hayatında kadın istihdamının artmasına yönelik gelecek planları yapması gerekiyor. Kadın yöneticiler, kadın liderler, kadın girişimcilere de önemli görev ve sorumluluklar düşüyor elbette. Kadının toplum ve çalışma hayatının her aşamasına aktif katılımını sağlayacak adımlar atmalılar örneğin. Cinsiyet ve fırsat eşitliğini her koşul ve ortamda vurgulamalılar. Kadınların karar alma süreçlerine dâhil edilmesi, liderlik çabalarının teşvik edilmesi için çaba göstermeliler. Adil maaş politikaları geliştirilmesi, kurum kültürünün buna

uygun şekilde oluşturulması ve hayata geçirilmesinde aktif rol oynamalılar. Erişim Medya (PSM, Akıllı Yaşam, Ekonomi Manşet, Sigorta Gündem, Siber Güvenlik) olarak, bu amaç doğrultusunda çaba gösteren, çalışmalar yürüten kadınlara bir araya getirip tanışmalarına aracılık yapıyoruz. Birlikte neler yapabileceğimize dair fikir alışverişlerinde bulunuyor, platformlar oluşturmaya çalışıyoruz. KızCode’un misyonu çerçevesinde yürütülen ve kodlama alanında potansiyelli genç kızlarımıza yaşlarıyla eşit mücadele şansı verecek eğitim olanaklarını sunarak ufuklarını açmayı hedefleyen bu anlamlı girişime destek vermek üzere Sipay ana sponsorluğunda Anadolu Sigorta, Manibux, BELBİM Elektronik Para ve Ödeme Hizmetleri, SRP Legal, Aktif Bank, Tur Assist, Crede Veri Hizmetleri, DenizBank, Payten, Türkiye Sigorta ve TURK Finansman A.Ş.’nin kadın yöneticileriyle 21 Mart’ta Şans Levent’te bir araya geldik.



“OLYMPIC KIZCODERS” ile dezavantajlı kızların hayali gerçek oluyor



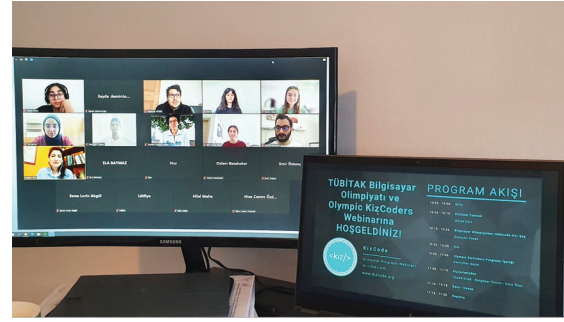
Müjde Esin

KızCode, 2022 yılında TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları (bilgisayar dalı) ve Uluslararası Bilgisayar Olimpiyatları'na katılan ve “Bu alanda daha fazla kız çocuğu olmalı” diye düşünen KızCoder'ların hayalini desteklemek üzere harekete geçti. Olimpiyat öğrencisi olmanın sosyal ve akademik hayata etkilerinden faydalanmak, fırsat ve kaynak eşitsizliğini azaltmak amacıyla inşa edilen bu eğitim projesinde katılımcılara olimpiyatlara yönelik rehberlik ve akran danışmanlığı yapıyor. Sınava yönelik matematik, algoritma, kodlama eğitimleri verilip stratejik hazırlık sağlanıyor.

Aralarında deprem bölgesinde yaşayanlar da olmak üzere yetenekli ancak imkânları kısıtlı kızların hazırlanmasına destek amacıyla KızCode sosyal girişimi tarafından düzenlenen hazırlık kampına yönelik 400 başvuru içinden seçilen 13 lisele genç kızın eğitim ve hazırlıkları devam ediyor.

68 ilden 6 bin kıza ulaştı

KızCode'un kuruluş hikayesi, Müjde Esin'in teknoloji ve eğitim sayesinde bağımsızlığını kazanmasına dayanıyor. KızCode, dezavantajlı ve göçmen topluluklardaki kız çocuklarına teknoloji, bilim ve kodlama konularında beceri kazandırmayı amaçlayan bir sosyal girişim. Kız çocuklarını dijitalleşen dünyaya hazırlamayı ve meslek seçiminde cinsiyetçi önyargıları kırmayı hedefleyen KızCode'da, 2015 yılından bu yana 6 bin kız çocuğu için dijital eğitim atölyeleri düzenlendi. Online eğitimlere 68 ile bağlı ilçe ve köylerden katılım oldu. Uluslararası bir organizasyon olarak akademik araştırmaya dayanan eğitim modelleri, bölgelerdeki ihtiyaçlara



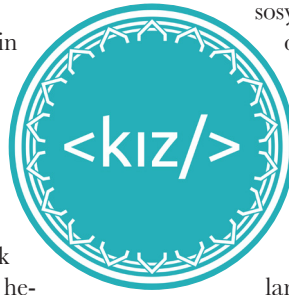
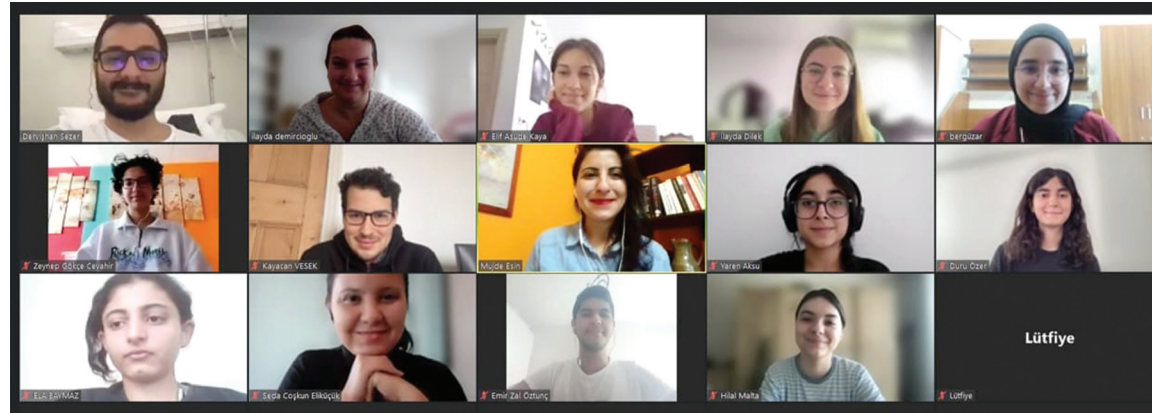
göre şekillendirilerek uygulanıyor. Girişim, bölgesel yönetimler ve şirketlerle iş birliği halinde sürdürülebilir kalkınmaya da katkı sağlamayı amaçlıyor.

13 kadın lider, geleceğe ışık tutacak liseli kızları destekliyor

2018 yılından itibaren Erişim Medya bünyesinde sosyal sorumluluk kapsamında düzenlenen organizasyonların geliriyle şimdiye kadar “Yarını İnşa Et”, “KızCode” ve “Kodluyoruz” eğitimleri desteklendi. Wbuzz “Fark Yaratan Kadınlar” buluşmalarıyla da doğrudan dezavantajlı bölgelerdeki kız çocuklarına katkı sağladık.

Yarışmaya hazırlanan 13 lisele kıza destekleyen 13 kadın lidere toplantımızda şu soruları yönelttik ve yanıtlarını sizlerle paylaşmak istedik:

- Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?
- Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...



Aslı Ulusoy
Sipay İş Geliştirme Genel Müdür Yardımcısı

“Eşitliği sağlamanın temeli aileye ve eğitim hayatına dayanıyor”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Gerek özel sektör gerekse kamuda yönetim kademesinde kadın çalışan istihdamı oldukça sınırlı kalıyor. FinTek sektörü özelinde konuyu ele alacak olursak; 2021 yılında yapılan bir araştırmaya göre dünyanın önde gelen 1000 FinTek şirketinin sadece 68'inde kadın CEO bulunuyor. Yönetim kurulu üyelerinin ise yalnızca yüzde 11.3'ünü kadınlar oluşturuyor.

Özellikle kadınların annelik süreçleri kariyerlerindeki ilerleme için bir bariyer olarak önümüze çıkıyor. Ashında bu noktada kadınlara pozitif ayrımcılık yapmak yerine ebeveyn olarak sorumlulukları kadın ve erkek çalışanlara eşit olarak bölüştürmek belki de yapılabilecek en doğru şey. Eğer böyle bir yaklaşım kanunlarla da desteklenirse işverenin fırsat eşitliği yaratması için önünün açılacağı görüldüğüdür.

Bu olayın genel boyutu, ancak hepimizin çalıştığımız şirketlerde ve içinde bulunduğumuz ekosistemlerde yapabileceğimiz var. Politika olarak belli başlı kuralları benimseyip uygulamaya başlatan çok sayıda şirket var. Hepimiz çalışanlarımız arasında kadın ve erkeğin eşit temsiliyeti, her iki tarafın sesini eşit duyurabildiği çeşitli inisiyatifler geliştirebiliriz. Bu şirket adına yapılan temsillerde, konuşmalarda fırsat eşitliği olabileceği gibi dışarıdan alınacak eğitim ya da bilgilendirmelerde daha fazla ilham verici kadın figürlerle bir arada olabiliriz. Örneğin katılacağımız bir panelde hiç kadın temsilci yoksa, bunu dile getirmek ya da gerekiyorsa katılmamaya kadar bütünü etkileyecek duruşları sergileyebiliriz.

Bir başka açı da kullandığımız dil. Değişim dilde başlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği için dilimizi, ifadelerimizi değiştirerek önemli, etkili bir başlangıç yapabiliriz. Şirket politikamızdan kurduğumuz tüm iletişimimize, katıldığımız konferanslara kadar dilde toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip çıkmalıyız.

Kadınlar için iş yerinde fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret gibi konular uzun zamandır dünya genelinde tartışılıyor. Hatta büyük firmalarda bu anlamda eşit ücrete yönelik denetimler yapılmaya başladı. Nasıl ki otorite pek çok konuda iş yerlerine mecburi denetimleri zorunlu kılıyorsa, bahsi geçen bu denetimlerin de zorunlu kılınması için bir inisiyatif başlatılabilir.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

İdeal bir toplumda pozitif ayrımcılığa hiç ihtiyaç olmaması gereki-

Aslı Ulusoy
Sipay İş Geliştirme Genel Müdür Yardımcısı

“Eşitliği sağlamanın temeli aileye ve eğitim hayatına dayanıyor”

yor. Ancak mevcut sistem ne yazık ki tam eşitliğe ulaşmak için pozitif ayrımcılığa mecbur bırakıyor. Oysaki kadınlar erkeklerin yaptığı her işin altından rahatlıkla kalkabilir, çalıştıkları kurumları her ortamda temsil edebilir. Bu noktada henüz kariyer hayatına başlamadan önce hem kadınlara hem de erkeklere eşit bireyler olduğu bilincinin aşılması gerekiyor. Bunun da temeli aslında aileye ve eğitim hayatına dayanıyor.

Berfu Bayramoğlu Tatlı
Sipay İnsan Kaynakları Direktörü

“Kadınların temelde istediği şey pozitif ayrımcılık değil, eşitlik”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) bu yılın mart ayında yayınladığı İşgücü İstatistikleri Ocak 2023 verilerine göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılma oranı yüzde 36.1. Erkeklerde ise bu oran yüzde 72.5. İstihdam özelinde bakıldığında ise kadın istihdam oranı yüzde 31.2 iken, erkeklerde yüzde 66.9. Bir başka deyişle ne yazık ki kadın istihdamı erkek istihdamının yarısı bile değil. İş dünyasında kadın yönetici sayısı yıllar içinde her ne kadar artış gösterse de üst yönetim pozisyonlarında kadın çalışan sayısı hâlâ yeterli değil. Aynı pozisyonda kadın erkek arasında ücret dengesizliğinin ise hâlâ var olmaya devam ettiğini görüyoruz. Ne yazık ki bugün bile doğum sebebiyle işe ara vermenin zaman kaybı olarak değerlendirilmesi, kreşlerin pahalılığı ve uzaklığı gibi pek çok nedenden dolayı birçok iş yerinde kadın çalışanın üst yönetim kadrosuna düşünülmemesi ve bu doğrultuda kadın çalışanın kariyer hedefine üst düzey yöneticiliği dâhil edememesi söz konusu.

Bu noktada, belli bir yaşta çocuğu olan tüm çalışan annelere esnek çalışma saatlerinin uygulanması, esnek yan haklar yaratılıp kreş desteklerinin sağlanması, ücret politikalarının dengeli ve şeffaf olması büyük önem taşıyor. Çalışanların kariyer yolculukları şeffaf olup herkesin eşit haklara sahip olduğu gerçeği her zaman göz önünde tutulsa eminim ki kadınları yönetim kadrolarında söz sahibi olarak daha çok göreceğiz.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Kadınların temelde istediği şey pozitif ayrımcılık değil, eşitlik. Eşitliğe giden yolda ise engelleri belirleyip ortadan kaldırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek önem taşıyor. Cinsiyete dayalı ücret farkı, cinsiyet eşitsizliklerinin nedeni olduğu kadar aynı zamanda sonucu da oluyor. Dolayısıyla mutlak bir eşitlikten bahsedebilmek için öncelikle “eşit işe eşit ücret” prensibini net bir şekilde ortaya koymak ve uygulamak gerekiyor.

Aslında işin en temelinde fırsat eşitliğinin sağlanması büyük önem taşıyor. Önceden belirlenen cinsiyet rollerinin yanı sıra genellikle kadınların eğitim ve öğretimine yapılan yetersiz yatırımlar yaşam döngüleri boyunca yeteneklerini ortaya koymada ciddi bir engel oluyor. Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler için aile dostu uy-



gulamaların olmaması ya da sınırlı kalması da cinsiyete dayalı iş ayrımını tetikliyor. Pozitif ayrımcılık; geçmişten gelen, toplum ve iş hayatının içine yerleşmiş dezavantajların giderilmesi için sadece bir araçtır. Mutlak bir eşitliğe ulaşmak içinse toplumsal tüm önyargıları kırmak, klişeleri yıkmak ve bütün engelleri kaldırmak gerekiyor.

Berna Ergünten
Anadolu Sigorta İletişim Koordinatörü

“Pozitif ayrımcılık, kadınlar için bir imtiyaz değildir”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Kadınlar iş hayatına ücret karşılığında ilk kez sanayi devrimi sonrası ucuz işçi olarak dâhil oldu ve bu sistemde kendilerine eşit yer bulabilmek için günümüze mücadele verdiler. Bugünden sonra da eşitlik politikalarımızı her zaman farkındalığımızı artıracak çalışmalarla ve eğitimlerle desteklemek gerekiyor. Çünkü cinsiyet eşitsizliği en temelde bilinçsiz önyargılarımızdan kaynaklanıyor. Kamunun toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık ve dönüşüm için etkili mekanizmaları kurarak özel sektöre öncü olması önem taşıyor. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'uncu maddesi de 2004 ve 2010 yıllarında getirilen ek düzenlemelerle cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve devlete eşitliği sağlama görevi veriyor.

Kamu sektöründe, objektif idare hukuku kuralları egemen olduğundan bu alanda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik alınacak pozitif ayrımcılık önlemleri daha etkili olacaktır. Avrupa Birliği de üye devletlere iç hukuklarında iş yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik pozitif adım atma yükümlülüğü veriyor. Kamu hizmetine girişte ve yükselmeye kota uygulama Türkiye Almanya ve Fransa'da kanuni düzenlemelere konu oldu ve hızla sonuçlar verdi.

Özel sektör yönetim kademesinde kadınların daha fazla temsil edilebilmesi için; kadın ve erkek çalışan sayısı dengeli olmayan bir kurumda, işe alım süreçlerinde sayıca az kalan gruba öncelik vererek almalar yapılabilir. Çalışan sayısı dengeli bir kurumda da eğer kadınlar erkeklere göre terfilerde daha geride kalıyorsa nedenleri incelenmeli ve gerektiğinde özel destekler sunulmalı.

Yönetim kademelerinde cinsiyet eşitliği sağlanması amacının net olarak tanımlanarak şirket stratejik hedeflerinde yer alması gerekiyor. Eşitlikçi kariyer sistemi için, yönetici seçimlerinde inisiyatifin bir üst yönetici kararına bırakılmaması lazım. Yönetici adaylarının sunum yapması ve oluşturulan bir ekip tarafından değerlendirilmesi daha doğru olacaktır.

Kadınların işten ayrılma nedenlerine dair veri analizi yapılmalı. Kariyer süreçlerine dair gerekçeler olduğu durumda özellikle bu konuya dair çalışmalar yürütülmeli.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Pozitif ayrımcılık geçici özel bir önlemdir. Kadınlar için bir im-



tiyaz değildir. Kadınların erkeklerle aynı haklardan yararlanabilmesi için yapılan uygulamalardır. Kadının geçmişteki ayrımcı uygulamalardan değil, önyargı ve davranış kalıplarından dolayı dezavantajlı olması kota uygulamasıyla bir nevi tazmin edilmektedir. Kota uygulamasıyla kadınların erkeklere göre daha az temsil edildiği alanlarda, aynı niteliklere sahip kadınlar erkek rakiplerinden önce tercih edilmektedir.

Canan Bayrak
Manibux Kurucusu ve FODER Yönetim Kurulu Üyesi

“Eşitlikçi bir şirket kültürü geliştiremeyen şirketler ayakta kalamayacak”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Psikolojik danışman olarak okullarda geçen çalışma hayatımdan sonra girişimci oldum. Farklı deneyime ve geçmişe sahip biriyim. İş dünyasında kadınların yaşadığı sıkıntıları deneyimlememiş ve öğrenmemiş olmak avantajım oldu. İş dünyasının bu tarafına geçince yaşanan bu değişim beni çok şaşırttı. Okuldan çıkınca ve iş dünyasına girince orada değişen şeyin özgüven kaybı ve öğrenilmiş çaresizlik olduğunu düşünüyorum. Her eğitimin küçük yaşlarda başlaması gerektiğine inanıyorum. Toplumun en küçük birimi olan aile, en temel eğitim yeri. Bu amaçla çocukların para yönetimi ve finansal okuryazarlık eğitimlerinin küçük yaşlarda ve aileleriyle başlaması Manibux’ın ilk çıkış nedeni.

Özellikle kız çocuklarımızın eğitime eşit erişimi sağlanmalı. İleride onların da yöneticiler olacağı düşünülerek gerekli bilgi ve beceriler kazandırılmalı, özgüvenleri de desteklenmeli.

Elbette kadın erkek eşitliği eğitimi toplumun her kesimini kapsamalı. Ayrıca bu eğitimin sadece ailede verilmesi de yetmez. Kadınların kamu ve özel sektör yönetim kademesinde daha fazla yer bulabilmesi için toplumun, şirketlerin ve hükümetlerin ortak çabası gerekiyor. Hükümetlerin yapacağı uygulamalarla, yasa ve düzenlemelerle de toplumdaki her birey aynı tutumu göstermeli ve aynı dili konuşmalı. Örneğin, bazı ülkeler cinsiyet kotalarını kullanarak şirketlerin yönetim kurullarında belirli bir oranda kadın temsili sağlıyor. Tüm şirketlerin kadınların liderlik pozisyonlarında başarılı olmalarını teşvik eden ve cinsiyet eşitliğini destekleyen bir kültür oluşturmaları öncelikli. Yeni nesil çok farklı geliyor. Ne yazık ki eşitlikçi bir şirket kültürü geliştiremeyen şirketler gelecekte yer alamayacak.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Bildiğimiz gibi pozitif ayrımcılık ve cinsiyet eşitliği, toplumda eşitsizliği azaltmak ve fırsat eşitliğini sağlamak için kullanılan iki farklı kavram. Her ikisi de önemli olmakla birlikte, farklı yaklaşımlar sunduklarını düşünüyorum. Pozitif ayrımcılığın amacı, eşitsizlikleri hızlı bir şekilde azaltmak ve dezavantajlı grupların temsili artırmaktır. Bununla birlikte, pozitif ayrımcılık bazen adaletsizlik algısı yaratabilir ve ayrımcılığın diğer formlarına yol açabilir. Bunu



da yine girişimcilik yolculuğumda olumsuzluk olarak yaşadım. Her iki kavramın da avantajları ve dezavantajları var. Bu nedenle doğru yaklaşımın, özel durumlara ve hedeflere bağlı olarak değişmesi gerektiğine inanıyorum. İdeal olarak, her iki yaklaşım da dikkate alınmalı ve birbirini tamamlayacak şekilde uygulanmalı.

Ceyda Ünal
BELBİM Pazarlama ve Müşteri Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı

“Toplumsal cinsiyet temelli söylemleri değiştirmek gerekiyor”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Toplumun kendisine biçtiği rol sonucunda oluşmuş kadının “duygusal” olduğu düşüncesi iş hayatında zayıf olarak görülüyor ve özellikle “liderlik vasıfları” gerektiren pozisyonlar için değerlendirilmelerini engelliyor. Bu sebeple karar verme mekanizmalarında kadını göremiyoruz. Dünya Ekonomik Forumunun konuyla ilgili yaptığı son araştırmalar bugün dünya genelinde liderlik rollerinde kadın oranının yüzde 36.9 olduğunu gösteriyor.

Kariyer ilerlemesine aile yapısının engel oluşturabileceği düşüncesine karşı, kadınların ev işleri ve bakım adı altındaki sorumluluklarını hafifletecek ve odaklanmalarına yardımcı olacak şirket içi birtakım düzenlemelerle yönetici pozisyonlarında kadınların sayısı artırılabilir. Bu kapsamda kadın istihdamını artırmak üzere İBB’nin geliştirdiği insan kaynakları politikaları sonucunda kreşler açıyoruz, çocuklarını güvenli ve uygun koşullarda kreşlerimize bırakan anneleri istihdama kazandırıyoruz.

Hemen her toplumda, çalışan ve özellikle yönetici pozisyona ulaşmayı amaçlayan kadınların çok sayıda engelle karşı karşıya kaldığını biliyoruz. Bu engellerin pek çok nedeni olmakla beraber kadının kamusal alandaki temsili etkileyen en önemli faktör toplumsal tarafından kadına biçilen roller. İBB olarak kadınlar için otobüs şoförü, itfaiyeci, otoparkçı, makinist gibi ezber bozan mesleklerde de istihdam sağlıyoruz.

Bu doğrultuda kurum kültürünü değiştirmek ve kadınlara özgüven kazandırılması konusunda çalışmaları yapılması gerekiyor. Kadın çalışanlara kadın yöneticiler tarafından verilecek mentorluk da bu alandaki gelişmeleri hızlandırabilir.

Fakat öncelikli olarak yapılması gereken, toplumsal cinsiyet temelli söylemleri değiştirmek. Düşünce, inanç ve geleneklerden oluşan söylem, insanı ve dolayısıyla dünyayı değiştirebilir.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da....

Konuya tarihsel çerçeveden baktığımızda bu konudaki ilk hareketlerde kadınların taleplerinin “eşitlik” üzerine olduğunu görebiliriz. Kadınlar olarak bu yolculuğa oy verme, eğitim, çalışma gibi hakların tanınmasını ve kadın-erkek arasındaki ücret farkının kalkmasını talep ederek başladık.

İş hayatında kadınların beklentisi aynı sorumluluğa sahip oldukları erkeklerle, aynı yetkilere sahip olabilmek. Eşitlik talep ederek süreç çok geriden başladığımız için ilk aşamada kamusal politikalar kapsamında oluşturulacak yasal düzenleme ve tedbirlerle iş hayatında kadın-erkek eşitsizliğine dayalı kadın ayrımcılığının önüne



geçilmesi gerekiyor. Burada da devreye pozitif ayrımcılık giriyor. Pozitif ayrımcılık odağında alacağımız aksiyonlar neticesinde kadınların özellikle bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlarda erkeklerden geri bırakılmasının kültürel nedenlerinin önüne geçebiliriz. Bu tür bir iyileştirmenin sürdürülebilir olması da elbette önemli. Beşeri sermayenin çok önemli olduğu günümüz koşullarında, her şeyden önce bu alanda sürdürülebilir bir kalkınma için pozitif ayrımcılıkla kadınların aile ve iş arasında denge kurabileceği bir iş ortamı yaratılmasının önemli olduğuna inanıyorum.

Av. Dr. Çiğdem Ayözger Öngün
SRP Legal Kurucu Yöneticisi ve IWF Türkiye Başkanı

“Cinsiyet eşitliği amaç, pozitif ayrımcılık ise araç olmalı”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Öncelikle kadınların iyi yöneticiler olmadıkları yönündeki algının kırılması gerekiyor. Bu algı yalnızca dışarıdan gelen bir eleştiri değil, kadınların kendilerine çektiği bir set olarak da karşımıza çıkıyor. Yönetici kademesine gelebileceklerini düşündükleri için kadınlar, bu rolleri hedefleyerek çalışmaktan kaçınıyor. Ek olarak bu pozisyonlara gelmek isteyen kadınların erkeklere kıyasla daha çok karşılaştığı engellerin de caydırıcı bir etkisi mevcut.

Kadınların yönetim kademesinde yer almasının önünde bir engel olmadığı ve kadınların da en az erkekler kadar iyi yönetici olduğu ve olabileceği fikri aşılandığında, yönetim kademeleri için erkek meslektaşlarıyla yarışan kadınların ciddiye alınacakları açıktır. Bu durum, karşısında potansiyeline ve profesyonelliğine inanan ve duruma sırf cinsiyet odaklı yaklaşmayan insanlar bulan kadınlara cesaret verecektir.

Bu algının kırılması elbette eğitimle olacaktır. Yalnızca anaokulundan, ilkokuldan başlayan bir eğitimden söz etmiyoruz burada. Dildeki dönüşümden başlayarak eğitimle dönüştürmeliyiz. Yine şirketlerde özellikle kadın çalışanlara verilecek liderlik eğitimleri, bütün çalışanlara verilecek cinsiyet eşitliği eğitimleri ve bu konulara yönelik farkındalık eğitimlerinden de bahsediyorum.

Dijital çağın bir yansıması olarak medyanın toplumsal eğitim üzerindeki etkisinin de göz ardı edilmemesi gerekiyor. Örneğin dizilerde, reklamlarda lider ve/veya yönetici karakterinin sürekli bir erkek olarak karşımıza çıkması, toplumun gözünde normal olanın bu olduğu algısını kuvvetlendiriyor.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Aslında bunlar birbirini dışlayan kavramlar olmak zorunda değil. Cinsiyet eşitliğinden anlamamız gereken, erkekler neyi yapıyorsa kadınlar da onu yapsın değil. Cinsiyet eşitliği dendiğinde anlamamız gereken, kadınlar bir işi yapmak istediklerinde –bu daha çok erkeklerle ilişkilendirilen bir iş de olabilir– sırf kadın oldukları için önlerine engel konulmaması. Bunun gerçekleşmesi çoğu zaman “pozitif ayrımcılık” dediğimiz kavramdan, yani dezavantajlı gruplara daha fazla fırsat tanınmasını sağlamaktan geçiyor.

Örneğin, eğitim bunun çok açık bir örneği. Kız çocuklarının eğitimi konusunda ülkemizde birçok kampanya düzenlendi. Hatta bazı



üniversiteler, bu kampanyalara destek vermek için dezavantajlı bölgelerden gelen kız öğrencilere özel kontenjan açtı. Burada cinsiyet eşitliğini sağlamak için pozitif ayrımcılığın kullanıldığını görüyoruz. Sadece ve kısıtlı bir süreyle cinsiyet eşitliğine erişmek için kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalı. Bu noktada, cinsiyet eşitliğini amaç, pozitif ayrımcılığı ise bir araç olarak değerlendirmek mümkün.

Gamze Numanoğlu
Aktif Bank Müşteri Deneyimi ve İletişim Grup Başkanı

“O gün geldiğinde pozitif, ayrımcılık gibi kavramlara ihtiyacımız kalmayacak”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

TÜİK'in 2022 yılı istatistikleri, nüfusun yüzde 49.9'unu kadınların oluşturduğunu gösteriyor. İstihdama baktığımızda ise kadınların oranı yüzde 28'de kalıyor. Cinsiyetler arası nüfus dağılımı hemen hemen eşitken, kadın iş gücünün ekonomik alandaki temsiliyetinin neredeyse yarı yarıya düşük olması çok büyük bir kayıp. Üst yönetim kademelerine geldiğimizde ne yazık ki bu oranın daha da düştüğünü biliyoruz.

Kamu ve özel sektörde eşitlikçi uygulamalarının yaygınlaştırılması, kurumların ve şirketlerin üst yönetim seviyesinde daha fazla kadının yer alması amacıyla hedefler belirlenmesi, büyük önem taşıyor. Bu tip uygulamaların, üst düzey kadın yönetici aday havuzunun oluşabilmesi açısından, kadınların iş hayatında devamlılığını sağlayacak uygulamaları da içermesi gerekiyor. Örneğin hamilelik, doğum ve annelik dönemine dair kolaylaştırıcı ve kadınları iş yaşamından koparmayacak politika ve uygulamaların artırılması hayati önem taşıyor.

Ben bu anlamda sektörde ayrılan bir kurumda görev alıyorum. Aktif Bank olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine büyük önem veriyor, insan kaynakları politikamızdan sosyal sorumluluk alanına kadar kadınlara yönelik aksiyonlarımızı artırmak için çalışıyoruz. Kadın-erkek çalışan dağılımımız neredeyse yarı yarıya olmakla beraber, üst yönetime de bu dağılımın taşındığı yegâne banka olduğumuzu gururla söyleyebilirim. Bankamız bir kadın CEO liderliğinde yönetilmekte ve bankamızın C Level yöneticilerinin yüzde 55'i kadın. Tüm bankacılık sektörüne gerçek anlamda eşitlikçi bir yönetimin nasıl olabileceği konusunda örnek teşkil ettiğimizi düşünüyorum.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da....

Kavramsal olarak baktığımızda ve biraz da politik doğruculuk yaparsak “cinsiyet eşitliği” her açıdan kulağa daha doğru geliyor. Varmak istediğimiz nokta “eşitlik” ve biliyoruz ki artık bu bir tercih değil, zorunluluk. Çünkü ancak ve ancak kadının her alanda erkeklerle eşit temsiliyet sağladığı bir dünyanın sürdürülebilirliğinden bahsedebiliriz. Elbette kökleşmiş toplumsal algıları değiştirmek uzun bir yolculuk. Nispeten yol alıyoruz ve bu yolda karşılaştığımız bir kavram olarak “pozitif ayrımcılık”ın da katkısını yadsıyamayız. Bu uygulamalar “toplum ideal bir seviyeye gelene dek konuya gereken desteği sürdürmek” anlamında değerlendirilmeli. Mesela sosyal sorumluluk projelerinde kadınlara, kız çocuklarına odaklanmak; toplumda kuvvetlenmelerine destek olmak, tabandan başlayan bir güçlenmenin destekçisi olmak da ya-



pabileceğimiz temel adımlardan biri. Kimsenin hakkını yemeden, ama daha iyi bir gelecek için daha fazla desteklenmesi gereken bir alana biraz daha mercek tutan bir bakış açısıyla “pozitif ayrımcılık” dediğimiz kavramı adil yürütmek mümkün. Aslında bu ifadenin yerine kullanılabilen ve daha doğru bir düsturu yansıtan “eşitlikçi ayrımcılık” ifadesi de benim sevdiğim kavramlardan biri. Ancak günün sonunda ulaşmak istediğimiz hedef her ne koşulda olursa olsun “toplumsal cinsiyet eşitliği” olmalı. O gün geldiğinde pozitif, ayrımcılık gibi kavramlara da ihtiyacımız kalmayacak. Sabırsızlıkla bekliyoruz.

Nihal Asker
Tur Assist Yönetim Kurulu Üyesi

“Kadın yönetici sayısı fazla olan şirketler teşvik edilmeli”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Kadınların çalışma hayatını sürdürmesi ve kariyer yolunda ilerlemesini engelleyen sorunlar neler? Şirketlerde kadınlar için esnek çalışma politikaları geliştirilmiyor, bu doğrultuda hedefler belirlenmiyor. Anneler için kreş, izin gibi olanaklar yetersiz. Kariyer ve terfi anlamında eşit bir yaklaşım yok. Yönetim seviyelerinde kadınlar tercih edilmiyor. Asıl önemlisi de şirketler ya da kamu otoritesinin kadın çalışan ve yöneticilerle ilgili yazılı bir politikası yok. Eğer bu niyet şirket ve kurumların politikalarında belirtilir ve hatta belli oranlar hedeflenirse, ara ara gözden geçirilip bu konuda nerede oldukları, ilerleme olup olmadığı takip edilebilir. Elbette devletin geliştirdiği toplumsal cinsiyet odaklı politikalar çerçevesinde, kadınların yönetimde daha çok yer aldığı şirketleri teşvik edici öneriler getirmesi de süreci hızlandıracaktır.

Sivil toplum kuruluşlarıyla bilinç ve bilgiyi artırmaya yönelik çalışmalar da desteklenmeli. Kadınların liderlik konusundaki potansiyelleri göz önünde bulundurularak, kariyerlerini geliştirmeleri için fırsatlar sunulabilir. Mentorluk ve koçluk programları, kadınların iş hayatındaki zorlukları daha iyi anlamalarına ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olacaktır.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Ben iş hayatım boyunca konfor alanımın dışına çıkmışım. Farklı iş kolları ve sektörlerde çalıştım. Çocuklarım dünyaya geldikten sonra iş hayatına ara verdim. Kariyerim de önemliydi ama çocuklarımı kendim büyütmek istiyordum. Çocuklarım okula başladıktan sonra, daha yoğun bir tempoyla kurumsal hayata geri döndüğümde ise genel müdürlük ve yönetim kurulu üyeliğine kadar uzanan bir kariyer yolculuğum oldu.

Kadınların iş hayatında teşvik edilebilmesi için sivil toplum kuruluşlarındaki kadınların da elini taşın altına koyması gerekiyor. Örneğin, biz sigorta sektöründe KASIDER (Kadın Sigortacılar Derneği) adlı bir dernek kurduk. Orta kademe yöneticiliğe aday kadınlara mentorluk yapıyoruz. Onlara tecrübelerimizi aktarmamız gerekiyor. Bizim mentorluk yaptığımız kadınlar da üniversite öğrencilerine mentorluk yapıyor. Ayrıca şirketlere de bu konuda yol gösteriyor, daha eşitlikçi politikalara geçmelerini sağlıyoruz.



Şirketler bazı uluslararası anlaşmalara imza atıyor ama pratikte işlemediğini görüyoruz. Dolayısıyla bu iyi niyeti gösteren çalışmaların gelişim ve kalkınması için bu taahhütleri gerçekleştirmek çok önemli. Bu noktada işe alımdan itibaren cinsiyet eşitliğinden ziyade bir miktar pozitif ayrımcılığa da ihtiyacımız var.

Nilgün Yenice
Crede Yönetici Ortağı

“Kadın yöneticilere daha çok görev düşüyor”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Öncelikle kadın istihdamının artırılması için hızla adımlar atılması ve kadınlara gelir eşitliği sağlanması gerekiyor. Türkiye’de çalışma hayatında olan bir kadının ortalama geliri erkeklerden düşük. Bunun nedeni de kadın istihdamının yüzde 30’larda kalması. Kadınların çalışma hayatından kopmasıyla bu gelir eşitsizliği büyüyor. Bu adaletsizliği gidermek için eşitlik ve kapsayıcılık uygulamalarının devlet politikalarıyla da sağlam şekilde desteklenmesi gerekiyor. Değişim için öncelikle işe başlamamız gereken yer, eşit eğitim hakkı sağlanması. Ardından iş dünyamızda adımlarımızı hızlandırmamız gerek. Ve devlet politikalarımızın, kanuni haklarımızın da kadın lehine düzenlenmesi, değiştirilmesi gerekiyor.

Kadınların mesleki ve teknik eğitimdeki oranı yine maalesef son yıllarda düşüşe geçti. Kadınların 2020 verilerine göre mesleki ve teknik eğitim oranı önceki yıllara göre önemli ölçüde azalarak yüzde 38.6’ya düşerken, erkeklerinki yüzde 61.4’e yükseldi. Özel sektörde yer alan kurumların bir bölümü eşitlik ve kapsayıcılık konusunda daha fazla farkındalık seviyesine ulaştı. Kadınları işe alma ve çalışma koşulları konusunda pozitif ayrımcılık yapıyorlar. Ancak hâlâ yetersiz. Özellikle orta seviye yöneticilik seviyesine ulaşan kadınların oranı, üst yönetim seviyesine geçme aşamasında dramatik olarak azalıyor.

Kadınların üst yönetim seviyesi ve yönetim kurullarında daha fazla temsil edilmesi gerekiyor. Şu anda Türkiye’de yönetim kurullarındaki sandalyelerin sadece yüzde 17’si kadınlardan oluşuyor. Temsil edilemediğimiz bir dünyada hakkımızı aramamız da çok zor.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Ben aslında burada en büyük sorumluluğun daha çok kadınlara, özellikle kadın yöneticilere düştüğünü düşünüyorum. Kadın yöneticilerin, işe yeni başlayan genç kadınlara özel bir önem vermesi gerekiyor. Onları dinlemeli, anlamalı ve yol gösterici olmalıyız. Yöneticilik hayatımda sabırla her şeyi duymaya ve dinlemeye çalışıyorum. Bunu kadın erkek olarak ayırmamak gerekiyor. Ancak kadınlar arasındaki diyalogun daha sağlıklı gelişmesi gerektiğini düşünüyorum. Hayatım boyunca edindiğim en önemli pozitif ayrımcılık konusu bence bu! Evet işe alımlarda özellikle eşit şartlar sağlanarak yani adil pozitif ayrımcılık yapılmalı, bununla birlikte çalışma sürecinde de bunu biz kadınlar olarak sürdürmeliyiz. Şu anda çalıştığım şirketteki tek kadın yönetici benim. Şirketimizde de kadın-erkek eşit olacağıımız bir ekip yapısına doğru kararlı şekilde ilerliyoruz. İş yerindeki sorumluluklarımızın yanında, özel hayatımda da kadın-



lara dönük pozitif ayrımcılık yapıyorum. Örneğin günlük alışverişlerimi kadın satıcılardan, kadın üreticilerden yapmayı tercih ediyorum. Bir taraftan üreten, çalışan kadınların da daha fazla üretip, çalışmasını sağlıyor ve bir taraftan da insan olarak tatmin veriyor. Büyük resimde kadınların içinde olduğu ekosistemin güçlenmesine destek veriyor. Son olarak kadınların iş dünyasında başarılı olması için erkek gibi davranması bekleniyor. Bazı kadınlar da başarılı olmak için bu yolu kullanıyor. Ancak tüm bunları bir kenara koymalı ve kendimizi, özgün kimliğimizi koruyarak yöneticilik yapmalı ve ilham vermeliyiz.

Nur Banu Oğuz

DenizBank İnsan Kaynakları İşe Alım, Kariyer ve Yetenek Yönetimi Grup Müdürü

“Pozitif ayrımcılığın yerine fırsat eşitliğini koymalıyız”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Kadınların kamu veya özel sektör fark etmeksizin yönetim kademesine yükselebilmesi, toplumsal açıdan son derece önemli. Bugün kültürünü bu bakış açısıyla inşa eden kurumlar kadın çalışanlarını sadece iş yaşamında değil, sosyal yaşamda da destekleme yönünde aksiyonlar alıyor. Kadınların iş yaşamına ilk adım attığında görev yaptığı kurumların kültürü kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkelerine bakış açısı ve mevcut kadın çalışanların kariyer yolculuklarında yaşadığı deneyimler de belirleyici oluyor.

Mevcut yapıda eşitsizlik yaratan unsurlar üzerine çalışmak ve yönetici kademesindeki kadın liderlerin ilham verecek başarı hikâyelerini aktarabileceği platformlar kurgulamak önemli. Ek olarak, şirketlerin kadın çalışanlara ve yöneticilere uygulanan cinsiyet eşitsizliğini kırmaya yönelik stratejiler geliştirmesi gerekiyor.

Bireysel destekler; eğitim ve gelişim desteği, mentordan ilham alma, performans destekleme, rol çatışmasını çözüme ve sosyal yaşam desteği olarak sıralanabilir. Kurumsal desteklerse ayrımcılığı önleyecek işe alım politikaları, cinsiyet özelinde uygulanan ayrıcalıklı terfilerin önlenmesi, cinsiyetten bağımsız ücret belirleme yaklaşımı, ataerkil kurum kültürünün değişmez olarak düşünülmemesi, “aile dostu iş yeri” uygulaması sayılabilir.

DenizBank Finansal Hizmetler Grubu’nda görev yapan çalışanlarımızın yüzde 52’sini kadınlar oluşturuyor. Liderlik yolculuğunda çalışanlarımızın ihtiyaçları doğrultusunda yetkinliklerin gelişimini de gözeterek yetenek programları düzenliyor; fırsat eşitliğine yönelik çalıştaylar yapıyor, kadın liderlerimizin ilham veren hikâyelerini paylaşıyoruz. Aynı zamanda hem genç arkadaşlarımızla yürüttüğümüz tersine mentorluk uygulamasında hem de yöneticiliğe terfi eden çalışanlarımızın katıldığı liderlik programlarında kadın liderlerimiz aktif görev alıyor.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Üzerinde konuştuğumuz temel mesele, kadınların sadece iş değil yaşamın her alanında eşit haklara sahip olması. Bu nedenle pozitif ayrımcılık kavramının yerine fırsat eşitliğini koymamız gerektiği kanaatindeyim. Sorunun özünü kaçırmamalı, ayrımcılığı kelime dağarcığımızdan çıkarmalıyız. Cinsiyet eşitliğini sağladığımızda, pozitif ya da herhangi bir bağlamda ayrımcılık zaten söz konusu olmayacak.

Biz kadınlar artık her alanda çalışıyor ve üretiyor; pozitif ayrımcılıktan yararlanmak yerine, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını ve eşit çalışma koşullarıyla, eşit maaş almayı talep ediyoruz. Kadına yaklaşımımızı, “yardım edilmesi gereken, kırılgan ve muhtaç birey”den farklı bir boyuta taşımamız gerekiyor. Kurum olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yürüttüğümüz çalışmalar ve eğitimlerle cinsiyet bazlı ayrımcılığı ortadan kaldırırken, Deniz’i her adayımızın yaşamın ve kariyerin ilerisini görebileceği bir yer haline getirmeyi hedefliyoruz.



Nur Banu Oğuz
DenizBank İnsan Kaynakları İşe Alım,
Kariyer ve Yetenek Yönetimi Grup Müdürü

“Pozitif ayrımcılığın yerine
fırsat eşitliğini koymalıyız”

Özlem Uçarkuş

Payten Türkiye Ülke Satış Lideri

“Ücret politikası hâlâ yüzde 15 erkeklerin lehine!”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

Toplumların kalkınması ve gelişmesinde, genç nesillerin daha bilinçli, daha kararlı ve ayaklarını yere sağlam basan bireyler olarak yetişmesinde kadının önemi ve rolü büyük. Öncelikle daha adil, daha eşit ve kapsayıcı bir iş dünyası için yönetim kurulları dâhil işletmelerin yönetici kadrolarında ve her departmanında görev alan kadınların sayısı artmalı. İşe alımlarda kadın-erkek dengesi gözetilmeli. Bu konuda devletin gücü yadsınmaz. Kamuda kadın çalışan oranlarının yukarı çekilmesine ilişkin yasa ve mevzuatlarda düzenleme yapılmalı. Kadın yönetici sayısını artırmak için mesleki gelişimi ve yükselmeyi teşvik eden gelişim programları ve mentorluk çalışmalarını desteklenmeli. Kadın girişimcilerin başarı öykülerine daha fazla yer verilmeli. Reklam ve pazarlama konusunda destek programları artırılarak, markalar topluma tanıtılmalı ve kazandırılmalı. Kadınlarımız sosyal projelerde daha fazla görev almalı; vakıf, dernek, odalar ve siyaset kulvarında daha fazla görünür olmalı. Teknoloji ve finans sektörlerinde de kadın çalışan oranı henüz istenen düzeyde değil. Üstelik sektörde ciddi bir yazılım uzmanı ihtiyacı mevcut. Bu alanda da erkek çalışan sayısının kadınlara oranla daha fazla olduğunu görüyoruz. Bunu değiştirmek için sektörün kadın yöneticileri olarak PSM Wbuzz etkinliğinde buluştuk!

Sosyal sebeplerden dolayı teknolojik araçlara erişemediği için bilimden uzak kalan kız çocuklarımızın dezavantajını gidermeyi misyon edinmiş KızCode projesi, IT ve ödemeler sektöründe 24 yılı devirmiş bir firma olarak gönülden desteklediğimiz organizasyonların en başında geliyor. Yeterli eğitim desteği göremeyen kız çocuklarımızın günümüzün en talep gören mesleklerinden kodlamayla tanıştıran ve geleceğin kadın yazılımcılarını yetiştiren KızCode girişimini desteklemek için düzenlenen PSM Wbuzz toplantısına, iş arkadaşlarımız ve şirketimi temsilen katılım sağlamaktan dolayı mutluluk duyuyorum. Kadınların bu alandaki eğitim fırsatlarının artırılmasının sektöre de ciddi avantajlar sağlayacağına inanıyorum.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Hepsini kapsayan “insan eşitliği” demeliyiz aslında. Pozitif ayrımcılık, cinsiyet eşitliği gibi kavramları artık geride bırakmalıyız. Bireyleri; eğitim, performans, başarı, bilgi ve beceri gibi kavramlar üzerinden adil şekilde değerlendirerek onlara eşit fırsatlar sunmalıyız.



Özlem Uçarkuş
Payten Türkiye Ülke Satış Lideri

“Ücret politikası hâlâ
yüzde 15 erkeklerin lehine!”

Ülkemizde kadın istihdamının düşük olmasının yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre iş hayatında kadın ve erkeklerin aldığı ücret farkının erkek çalışanların lehine yüzde 15 olması da çok üzücü. Toplumların ve insanlığın başarısı ve refahı için kadın ve erkek kavramlarının öneminin kalmadığı, daha eşit, daha adil ve yenilikçi bir dünya yaratmaya başlamanın vakti geldi geçiyor bile.

Selda Çamlıbel Özkoyuncu
Türkiye Sigorta Kurumsal İletişim ve Marka Yönetimi Direktörü

“Doğru işe doğru insan felsefesiyle hareket ediyoruz”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

TÜİK'in hane halkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre, 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaşta iş gücüne katılma oranı yüzde 51.4. Bu oran kadınlarda yüzde 32.8, erkeklerde ise yüzde 70.3. Sigortacılığın kadın çalışan oranı açısından diğer sektörlerle göre çok daha iyi durumda olduğunu ifade edebiliriz. 2021 sonu verilerine göre sektörde 20 binden fazla kişi istihdam ediliyor ve kadınlar bu sayının yüzde 55'ini oluşturuyor. Bu oran diğer sektörlerle göre çok daha yüksek.

Son araştırmalar hem Türkiye'de hem de dünya çapında kadın liderlerin dijital fırsatları değerlendirmeye hazır ve istekli olduğuna ve yeni teknolojiler konusunda kendilerine güven duyduklarına işaret ediyor. Bu yeni dönemde kadınların daha aktif rol almasına ihtiyacımız olduğunu hepimiz kabul etmeliyiz.

Cinsiyet eşitliği yalnızca temel bir insan hakkı değil, aynı zamanda başarılı ve sürdürülebilir bir dünya için elzem. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politika ve programlar, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesine yardımcı olacaktır. Kadınların yeteneklerini, liderlik becerilerini ve işletmelerin çeşitlilikten nasıl faydalanabileceğini vurgulayan bilinçlendirme kampanyaları büyük önem taşıyor. İşverenler, kadın liderlerin başarı hikâyelerini paylaşarak toplumu bilinçlendirmeli ve kadınların liderlik pozisyonlarında başarılı olabileceğine dair mesajlar vermeli.

Mentorluk ve destek programlarının artırılması da kadın liderlerin gelişimi için ayrı bir öneme sahip. Bu programlar, kadın liderlerin kariyer hedefine ulaşmasına yardımcı olabilir ve liderlik pozisyonlarına yükselirken karşılaşılabilecekleri zorluklarla daha rahat bir biçimde başa çıkmalarını sağlayabilir.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyetçilik mi? Ya da....

Aslında ne pozitif ayrımcılık ne de cinsiyetçilik. Pozitif ayrımcılığın yalnızca dezavantajlı gruplara mensup bireylere verilen ekstra haklar olduğunu söyleyebiliriz. Türkiye Sigorta olarak, her zaman “doğru işe doğru insan” felsefesiyle hareket eden bir ekosisteme inanıyoruz. Sadece kodlama, robotik veya makine öğrenmesi gibi yeni nesil iş kollarına özgü değil; geleneksel işlerde de “doğru işe doğru insan” yaklaşımını esas alıyoruz. İnsanların eğilimlerini,



deneyimlerini ve sahip olduğu niteliklerini olması gerektiği şekilde bir işe yansıttığımızda, o yapılan işten sonuna kadar verim alınabileceğini savunuyoruz. Gerekli imkânları insanlara olması gereken koşullarda sunduğunuzda, o işten alacağımız karşılığın, zaten istediğiniz seviyelerde olacağını tecrübe etmişsinizdir.

Semra Demircioğlu
TURK Finansman A.Ş. Genel Müdürü

“Ayrımcılık kavramını kullanmadığımız bir dünyanın hayalini kuruyorum”

Kadınlar kamu ve özel sektör yönetim kademesinde nasıl daha fazla yer bulabilir?

UNDP'nin (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) sürdürülebilir kalkınma amaçları içinde yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri doğrultusunda şirketler, iş dünyasında kadının güçlenmesi ve yönetimde yer alması için çalışıyor. Kadın yönetici sayısının az olduğu bir gerçek ama bu konuda atılan adımlar çok önemli. STK'lardan iş dünyasına, kamudan özel sektöre toplumun her dikeyinde Türkiye geçmişe nazaran kendini geliştirmiş durumda. Ancak hâlâ kadınların iş hayatında karşılaştığı “cam tavanlar” mevcut. Bunun aşılması için herkese çok büyük sorumluluk düşüyor. İş hayatına hazırlanmak için kendini geliştiren, kariyerinde ilerleme yolunda yoğun çaba gösteren, başarılı olan kadınlar yönetim kurulu kademesinde daha fazla yer almalı. Çözümün şirketlerdeki kültürün değişimiyle ilgili olduğunu düşünüyorum. İnsan kaynakları uygulamalarının, çağdaş dünyanın değerleri ışığında, cinsiyet eşitliğini gözeterek oluşturulması lazım.

Ekonomiye yön veren sektörlerin, kadınların katkısıyla daha hızlı büyüme imkânına kavuşacağını pek çok araştırma da ortaya koyuyor. Uygulamalara bakarak da bunu görebiliriz. Örneğin görev yapmaktan gurur duyduğum Param Grubu, kadın çalışan sayısı bakımından, teknoloji şirketlerinin ortalaması dikkate alındığında çok yüksek bir orana ulaştı. İnsan kaynağının yüzde 50'si kadın çalışanlardan oluşan Param'ın büyüme başarısında, bu eşitlikçi bakış açısı önemli rol oynuyor.

Tıpkı Param gibi diğer şirketler de benzer uygulamalar yaparak, eşitliğin sağlanmasına ve genel kabul görmüş sistemin değişmesine katkıda bulunabilir. Toplumun kadın ve erkeğe biçtiği rolleri bugünden yarıya dönüştürmek kolay olmayabilir ama şirketlerde veya kurumlarda çok sesliliği sağlayabiliriz. Böylece daha fazla rol model olan kadın liderlere ve genç kadınlara ilham verebiliriz.

Pozitif ayrımcılık mı? Cinsiyet eşitliği mi? Ya da...

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı temel bir insan hakkıdır. Bu kavram herkes için eşitliği savunur. Toplumsal yaşamda ve iş yaşamında kadınların eşitlik ve hakkaniyetle var olmasını sağlayan kapsayıcılık, iş hayatında kadını güçlendiren önemli bir kavram. Kurumsal yönetim kriterlerine göre hareket eden şirketler dönüşüyor ve kapsayıcılığı şirket değerlerine entegre ediyor. Yönetim kadrosunda kadınların sayısının artması, toplumsal cinsiyet eşitliği



açısından çok önemli. Her ne kadar “pozitif” kelimesini içerse de ayrımcılık kavramını kullanmadığımız bir dünyanın hayalini kuruyorum. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı bir toplumla beraber kadınların “pozitif ayrımcılık” a ihtiyacı kalmayacaktır. Bunun içinse işe alımlarda ve terfilerde hakkaniyetin gözetildiği, cinsiyet eşitliğine özen gösterilen bir kültürü hep birlikte büyütmemiz gerekiyor.