

Cam tavan ve uçurumların, kırık merdivenlerin olmadığı bir yeni yüzyıl olsun!



WSpark 2023 etkinliği önemli bir panele de ev sahipliği yaptı. “Yeni Yüzyılda Kadın ve Teknoloji” başlıklı panelin moderatörlüğünü TÜBİSAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve Dell Technologies Türkiye Genel Müdürü Işıl Hasdemir üstlendi.

Pluxee Türkiye İş Geliştirme, Ürün ve İş Ortaklıkları Genel Müdür Yardımcısı Berna Şamiloğlu, Aktif Bank Müşteri Deneyimi ve İletişim Grup Başkanı Gamze Numanoglu, Multinet Up Müşteri Deneyimi Genel Müdür Yardımcısı Gül Bilgin Moka, PayFix Yönetim Kurulu Üyesi Hülya Turan, BAU Araştırma, Teknoloji Transferi ve Girişimcilik Direktörü Nil Girgin Kalıp ile Garanti BBVA Ödeme Sistemleri Genel Müdür Yardımcısı Pelin Batu panelistler arasında yer aldı.

Panelistler, “kadınların iş dünyasına daha fazla katılımının ekonomik ve kültürel gelişmeyi çarpan etkisiyle hızlandırdığı” gerçeğinden yola çıkarak, cumhuriyetin yeni yüzyılında bu doğrultuda ne gibi adımlar atılması gerektiğini ele aldı.

“Eşit temsil ve artan inovasyon gelirleri artırıyor”

Işıl Hasdemir, panelin açılış konuşmasında fırsat eşitliğinin önemine şöyle dikkat çekti: “Artık cinsiyet eşitliği, kadının iş hayatına katılımı, temsili ve fırsat eşitliği, bir sosyal sorumluluk projesi konusundan çıktı. Kadını yok sayan, geri planda bırakan her türlü yapı, artık



Işıl Hasdemir

kendisi geri planda kalma ve hatta yok olma tehlikesiyle karşı karşıya. Örneğin, bir Forbes çalışmasına göre yönetim ekibinde daha eşit temsillerin olduğu kurumlar, artan inovasyon sayesinde yüzde 19 daha yüksek gelire ulaşabiliyor.”

Panelistler de kendilerine özel yönetilen soruları şöyle yanıtladı...

Gül Bilgin Moka

“Bir de ‘kırık basamak’ engeli var!”

Kendi deneyimlerinizi de göz önüne alarak kariyerinin başındaki kadın yönetici adaylarına başarı için neler tavsiye edersiniz?

“Cam tavan” engelini hepimiz biliyoruz. Cam tavana gelmeden önce ortaya çıkan bir başka engel de “kırık basamak”. Kadınların kariyer basamaklarında erkeklere oranla daha zorlu bir yolculuk geçirdiğini ifade eden bu terimi önemli buluyorum. Nitekim kadınlar, ilk terfi basamağında dahi erkeklere göre daha düşük bir başarı oranına sahip. McKinsey’in bir raporuna göre, bu eşitsizlik ilk terfi basamağında 100 erkeğe karşı 87 kadın şeklinde en üst basamağa kadar devam ediyor. Örneğin, global finansal hizmetler sektöründeki yüzde 48’lik kadın çalışan oranı, c-level pozisyonlara gelindiğinde yüzde 23’e düşüyor. Bu nedenle, kadınlar için yol gösterici mentorlara, deneyimlerinden ilham alınabilecek rol modellere sahip olmak çok önemli. Bu sayede kırık basamaklara takılmadan, cam tavanlara çarpmadan ilerlemek mümkün olabilir. En önemli tavsiyem ise kadınların çekinmeden ellerini kaldırarak aday olmaları, “Ben de bu göreve talibim” diyebilmeleri. Çünkü biz kadınlar görevleri yapabilecek yetkinlikteyiz. Bize verilmesini beklemeden almaya talip olmamız gerekiyor.



Hülya Turan

“Mutfaktaki en iyi yemeği yaparken başarılı bir yazılımcı da oluruz!”

Kadınların finans sektörüne ne tür farkındalıklar kattığını düşünüyorsunuz?

Kadınların iş dünyasında ve kariyer yolculuğunda zorluklarla karşılaşabildiğini kabul etmekle beraber son 10 yılda önemli ölçüde değişim ve dönüşüm yaşandığı da gerçek. Günümüzde kadınlar birçok sektörde önemli sorumluluklar ve roller alıyor. Dijital dönüşüm çağında kadınların teknolojiye ve inovasyona hızlıca adapte olabildiklerini hepimiz görebiliyoruz. Kadınlar, finans sektöründe uzunca bir zaman yalnızca insan kaynakları, halkla ilişkiler ve kurumsal iletişim gibi alanlarda istihdam edilirken günümüzde artık yönetim kadrolarında üst düzey görevler alıyor. Artık teknolojiye ilham alan yüzlerce kadın var. Teknoloji kadınların iş yapış biçimlerini, iş dünyasındaki hedeflerini de değiştirip dönüştürüyor.

Kadınlar rekabetin yoğun yaşandığı finans sektöründe de öne çıkmaya ve Türkiye’nin en önemli finans şirketlerini yönetmeye başladı. Bankacılık, finans ve sigortacılıkta kadın yöneticilerin varlığı son 10 yılda giderek artmaya başladı. Teknoloji de de öyle. Türkiye’nin önde gelen finans kuruluşlarının en tepe noktasında artık sayısız kadın yönetici var. Bunlar hem Türkiye’ye kaynak sağlıyor hem de motivasyonlarıyla sektörde fark yaratıyor. Türkiye’de finans sektöründe kadınların temsil oranı yüzde 50’nin üzerine çıktı. Bu oran, diğer sektörlerle göre yüksek sayılabilecek bir seviyede. Finans sektörünün kadın yönetim kurulu başkanları, CEO’ları ve genel müdürleri, uzun yıllardır başında buldukları şirketlerini kendi alanlarının en önemli oyuncular



arasına sokmaya başladı.

Objektiflik, tecrübe, bağımsızlık ve kültürel yapının kadınların başarısında önemli bir rolü var. İnanıyorum ki bir kadın mutfakta en iyi yemeği yapabileceği gibi başarılı bir yazılımcı da olabilir, finans sektöründe bir CEO da. Kadınların buldukları her yerin vizyonunu değiştirebileceği, değer katabileceği göz ardı edilemez bir gerçek.

Berna Şamiloğlu

“Başarısızlıklarımızın nedeni, kadına karşı ihmal ve kusurdur”

“Cam tavan” sendromunu hakkında neler söylemek istersiniz? Sizce bu sendromla hangi stratejiler kullanılarak başa çıkılabilir?

Cam tavan, nitelikleri veya başarıları ne olursa olsun, kadınların ve azınlıkların kurumsal merdiveni tırmanırken karşılaştıkları, var olan ama görülmeyen gizli engeller için kullanılan bir metafor. Kurumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki engellerden biri olan cam tavanlarla başa çıkmak için devlet politikaları, kurumsal stratejiler ve bireysel farkındalık eşgüdümü olarak ele alınmalı ve yaratıcılık, konulara farklı perspektiflerden yaklaşabilme, güçlü öngörü ve zor durumlarda psikolojik dayanıklılık gibi doğal güçlü yönleri olan kadınların ekonominin bileşenleri olan iş hayatı ve siyasetin içinde etkin ve eşit şartlarda var olması desteklenmeli. Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün de dediği gibi: “Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın gerekürdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi, kadınlarımıza karşı ihmal ve kusurdur.”



Gamze Numanoglu

“Aday olun, istekli olun, cesur olun ve kendinize güvenin”

Kariyer basamaklarını tırmanırken karşınıza çıkan zorlukları nasıl yenmeyi başardınız? Bu konuda lider aday genç kadınlara neler önerirsiniz?

Ben şanslı azınlıktanım, cam tavanlara hiç denk gelmedim. Ama profesyonel yaşamda kadınlara özgü zorluklar bununla sınırlı değil. Cam tavana rastlamasam da gerektiğinde almam gerekenden çok daha fazla yük aldım, “kadın ve anne” olma gerçeklerimin profesyonel yaşamıma gölge düşürmemesi için bir başkasının belki de göstermek zorunda olmadığı eforu gösterdim. Yani yetkinliğime cinsiyetçi gölge düşmesin diye çok çalıştım. Kaldı ki basamakları yükselirken kadın kimliğinizi koruyabilmek, “erkekleşmeden” var olmayı başarmak da çetin bir mücadele. Ama bu mücadeleye kesinlikle değer! Tüm kadınlara tavsiyem, en az erkekler kadar tekliflere karşı istekli ve çevik yaklaşmaları. “Aday olun, istekli olun, cesur olun ve kendinize güvenin” diyorum. Genç kadınlar iş hayatında kendilerine güvenlerini her zaman diri tutsun, yollarına çıkan engeller cesaretlerini kırmassın.



Pelin Batu

“Cam tavanları aşmak da yetmeyebiliyor”

İş hayatında kadın yöneticileri bekleyen “cam uçurum” tehditleri, sizce nasıl bertaraf edilebilir?

“Cam uçurum” kavramı, cam tavanı aşan kadınların, yani toplumsal yapıdan kaynaklı engellemelere rağmen kariyerlerinde yükselebilmemiş kadınların, şirketin olumsuz koşullarında üst yönetim pozisyonlarına getirilmelerini ifade eder. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığın bağlı nedenlerle ortaya çıkıyor. Çözümü, şirketlerin ve devletin çalışan kadınlara önyargısız ve eşit bir bakış açısı ve davranış modeli benimsemesiyle mümkün. Toplumun her bireyine “cinsiyet eşitliği” konusunda farkındalık kazandırılması ise bu yöndeki en büyük sorumluluğumuz.

Şirketlere sağlam bir kurum içi kültürün yerleşmesiyle kadınların iş hayatında kendilerini daha güvende hissedecekleri de bir gerçek. Ayrıca kadınların anne, eş ve ev yönetimi gibi sorumluluklarını da göz ardı etmeden yer geldiğinde destek olabilecek şirket politikaları da mutlaka fark yaratacaktır.

GÖSAŞ olarak Türkiye ortalamasının üzerinde olan yüzde 50 kadın çalışan oranımızla kadın arkadaşlarımızın ekonomiye katkılarını sonuna kadar destekliyoruz. Kadın yönetici oranımız yüzde 56 ve kadın terfi oranımız yüzde 69. Bu oranların Türkiye ortalamasının çok üzerinde olduğunu gururla söyleyebilirim. GÖSAŞ ve Garanti BBVA pozitif ayrışan, kadınların gücüne ve



başarısına gönülden inarak cinsiyet ve fırsat eşitliği konusunda öncülük eden kurumların başında geliyor. Kadınların iş hayatında sürdürülebilir bir şekilde var olmaları ve yükselmelerini gönülden destekliyoruz.



Nil Girgin Kalıp

“Kadın girişimciliğini daha genç yaşlara yaymalıyız”

Dünyada kadın girişimcilerin başarı oranı erkeklere göre iki katı fazla, fakat sayısı çok az. Girişimciliğin ülkemizdeki gelişimini ve yeni kadın girişimcilere önerilerinizi alabilir miyiz?

İstatiksel olarak kadın girişimcilerin çoğunun 35-40 ve üzeri yaş gurubundan olduğu görülüyor. Bu da genç kadınların cesaretlendirilmesi, girişimciliğin de bir istihdam modeli olduğunun vurgulanması gerekliliğini gösteriyor.

Kadın girişimciliğin yoğun olduğu işletme hacmi, mikro-KOBİ ve KOBİ'ler. Bu istatistik Avrupa ve Türkiye için geçerli. Bu gösterge KOBİ destek hizmetleri konusunda kadın kurucu ve ortaklı KOBİ'lere farklı destek hizmetlerinin sürmesi ve artması yönünde desteklenebilir. Örneğin, Bahçeşehir Üniversitesi'nin dijital oyun dikeyinde inkübasyon programları yürüttüğümüz yapısı KOSGEB destekli Bug Lab TEKMER'de kadın takım üyesi kadın kurucu ve ortak sayılarını izliyor ve teşvik ediyoruz.

Kadın girişimcilerin teknik tabanlı ve teknoloji girişimlerinde katılımı eskiye oranla artış trendinde. Ancak erkeklere oranla düşük seviyede. Bu nedenle kadınların teknolojik alanlarındaki varlığını girişimcilik özelinde değil, küçük ve genç yaşlardan itibaren eğitimle desteklenmesi gerekiyor. Kadın girişimcilerin yoğun olarak danışmanlık ve hizmet sektörlerinde öne çıktığını da istatistiklerden görüyoruz.

Türkiye'de kadın girişimciliğini etkileyen kültürel faktörler yoğun hissedilir seviyede. Türk toplumunda kadının yeri ve görevleri algısı, aslında girişimci kadınları daha başlangıçta erkeklerden dezavantajlı konuma getiriyor. İstatistikler, kadın girişimcilerin yaşadığı başlıca iki zorluğun, aile iş hayatı dengesi ve finansal-likidite problemleri olduğunu gösteriyor.

Kadınlara sorulduğunda, yaşadıkları finansal sıkıntıların herkes için geçerli olduğunu söylüyorlar. Ancak ikinci en yoğun cevap, kadın oldukları için erkeklerden daha az güvenilir olarak algılandıkları. Anketlerde, “erkek olsaydım mevcut koşullarım çok daha iyi olurdu” ifadesi öne çıkıyor. Bu yüzden, benzer etki ve güce



sahip kadın örgütlerinin özellikle girişimcilik alanında varlığı kritik öneme sahip.

Ben kültürel faktörler nedeniyle dezavantajlı olduğum konuları erkek meslektaşlarıma göre daha çok çalışarak aştım. İşimle ilgili konuya hakimiyet beni kadın-erkek fark etmeden farklı bir noktaya doğal olarak taşıdı. Elbette çalıştığım kurumun kadına verdiği değer de benim şansım oldu. Kadınların yoğun olduğu ekipler kurdum ama teknik alanlardaki girişimlerimde yetkinlik anlamında erkek yoğun gruplarla tek kadın olarak çalıştım. Yani teknik ve teknolojik alanlarda eğitimde fırsat eşitliğine ihtiyacımızı birebir yaşadım.

Bahçeşehir Üniversitesi olarak kadın girişimcilerin sayısını artırmak adına destek mekanizmalarımızı sürekli güçlendiriyor, çalışmalarımızı aralıksız sürdürüyoruz. Bu noktada kuluçka merkezimizin yöneticisinin de bir kadın olduğunu belirtiyim. ☺