



## Finans ve teknoloji sektörünün kadın liderleri buluştu W-Level kız çocukları için eğitim desteğine dönüştü

Ödeme Sistemleri Dergisi PSM tarafından düzenlenen W-Level 2024 etkinliği, İstanbul Yeniköy'deki Sait Halim Paşa Yalı'sında gerçekleşti. Finans ve teknoloji sektöründe pozitif değişim yaratan kadınların katıldığı etkinlikte, dezavantajlı kız çocukları için eğitim desteği sağlandı.

Iware Technology'nin platin sponsorluğunda 20 Mart'ta düzenlenen etkinliğe, sektördeki kadın istihdamını destekleyen ve fırsat eşitliğini öncelikleyen 18 şirketten 23 kadın lider katıldı.

Bu yılki buluşma, KızCode'un Olympic KızCoders eğitimleriyle TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları ve Uluslararası Bilgisayar Olimpiyatları'na hazırlanan, yeni yüzyılı şekillendirecek kız öğrencilerin eğitimine destek olmak amacıyla düzenlendi. W-Level da dahil olmak üzere Erişim Medya tarafından düzenlenen ve sektör tarafından desteklenen birçok yarışma ve etkinlik, kızların ve genç kadınların eğitim ve liderlik gelişimine odaklanarak, güçlü Türkiye'nin aydınlık geleceğine katkı sağlayacak bireyler yetişmesini amaçlıyor.

2018 yılında bu yana Erişim Medya için projeler geliştiren NovaForm Danışmanlık Kurucusu Tülin Çakmak, W-Level ile ilgili görüşlerini şöyle aktardı: "Bu etkinlikte, PSM ve Akıllı Yaşam dergileri ile Sigorta Gündem platformu olarak, sektörü temsil eden değerli sponsorlarımızın da desteğiyle STEM alanlarına ilgi duyan, imkanları kısıtlı, gelişmeye istekli kızlarımızın gerçek potansiyellerine ulaşabilmesinin önündeki engelleri kaldırmak üzere

bir sinerji oluşturduk. Bu yolda bize eşlik eden herkese çok teşekkür ediyorum. Şirketlerde en yüksek düzey yönetici pozisyonlarını ifade eden terim C-level'dan esinlendik ve yönetim kademelerindeki kadınları bir araya getiren etkinliğimize W-Level adını verdik. Aynı zamanda 'denkleştirmek, düzlemek, eşitlemek, hizaya getirmek' anlamına da gelen 'level' ifadesinin genç kızlarımızla ilgili misyonumuzla da örtüştüğüne inanıyorum." Iware Technology, Aktif Bank, Aktif Ventures, Arçitect, BELBİM, Boğaziçi Kart, Elekse, EnSight, Finrota, Forcerta, Garanti BBVA Ödeme Sistemleri, Manibux, MAPFRE Sigorta, Payten, RS Otomotiv, SRP-Legal, Param-Kredim ve TUSAF'ın katılımıyla zenginleşen etkinlikte kadın liderler, "Yeni Yüzyılda Cinsiyet Eşitliği: Ben Bir Kadımm, Sana Eşittir Adımım" temasında iş, aile ve özel hayatlarında deneyimledikleri eşitlik ile hayallerindeki eşitlik arasındaki farkları anlattı. Bu anlamlı buluşmaya katılan kadın liderler PSM okuyucuları için şu sorularımızı da yanıtladı:

- **Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların aile/özel ve çalışma hayatındaki rollerini nasıl değerlendirirsiniz? Gerek iş gerekse aile hayatında eşitliği sağlamak üzere siz neler yapıyorsunuz? Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim için ne gibi adımlar atılmalı?**
- **Şirketinizde kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulamalar neler?**

Platin Sponsor  
**Iware**  
Technology





Sibel Erçetin

Iware Technology Büyüme ve Operasyon Direktörü

## “Eşitlikçi ve kapsayıcı eğitim şart!”



Önce isterseniz kadınların üzerine aldığı ya da onlara hayatın yüklediği rollere bakalım. Bir kesimde, her alanda üzerine fazla sorumluluk alan ve bunları yönetirken bir noktada kendini unutan, diğer bir kesimde de farkındalığı yüksek ve/veya tecrübeler ile kendi farkındalıkları oluşan roller görüyoruz. Kadın kariyer yapıyorsa ailesini ihmal ediyordur ya da aile hayatında başarılı ise kariyer tarafı eksik kalıyordu! İkişinin de dengede olacağı bir buluşma ne yazık ki toplumda kabul görmüyor.

Eşitlik insan olmanın doğasından gelmeli. İş hayatında, özellikle içerisinde bulunduğum bilişim sektöründe

erkek çalışan sayısı daha fazla olduğu için belirli kilit rollerde daha fazla erkek yönetici algısı vardır. Ancak, geldiğimiz noktada -ki bu çok motive edici- kadın çalışanların hem sayıca arttığını hem de çok önemli rollerde yer aldığını görüyoruz. Bu da aslında, iş hayatında kadın istihdamına verilen önemin daha iyi bir noktada olduğunun göstergesi. Henüz yeterli değil ama bu bilincin artırılması için hep birlikte çalıştığımızda ve üzerimize düşeni yerine getirdiğimizde çok güzel örnekler bizi karşılıyor olacak.

Eğitim ülkece üzerine en çok eğilmemiz gereken konulardan biri. Ne yazık ki eşit, nitelikli ve kapsayıcı eğitim için yapmamız gereken çok şey var. Eğitimi tam anlamıyla ulaşamadığı kitlelere ulaştırıp ciddi adımlar atmamız. Bu noktada, elbette eğitimi ulaştırdığımız noktalarda da kız-erkek çocuk arasında eğitim imkanı konusunda tercih meselesi haline getirmeyen bilinçler oluşturmamız da gerekiyor. Kişilerin kendi deneyimlerini aktarabildiği ve aslında iş alanı eğitimlerinin yanında düşündüren ve farkındalık yaratan kişisel gelişim eğitimleriyle mutlaka kapsayıcı eğitimin doldurulması gerektiğini düşünüyorum. Mutlaka hepimizin iş hayatında aslında bu konunun ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkaran hikayeleri olmuştur.

### “Genç kızlarımızın kariyeri için akademi kuruyoruz”

Şirketimizde son 1 yılda kadın çalışan sayısı oldukça arttı. Bu artış doğrultusunda, kadın nitelikleri itibarıyla karşılaşmış oldukları bazı pozisyonların doğru noktada bulunduğunu gördük. Diğer taraftan, oldukça yoğun ve başarılı bir şekilde işlerini yürüten erkek çalışan kadromuz da var. Eşitlik içerisinde, birbirimizi destekleyerek yürüdüğümüz sürece başaramayacağımız bir iş olmadığımızı düşünüyorum.

Özellikle kadın istihdamını desteklemek üzere çabalarımız var. Aslında KızCode ile yollarımızın kesişmesi, bu anlamda bizi en çok motive eden çalışmalarımızdan biri oldu. Bu sayede imkanı olmayan kız çocuklarımıza ulaşıp hayallerinde küçük bir payımızın bile olması bizi çok heyecanlandırıyor. Eğitim süreçlerin de ya da sonunda deneyim anlamında onları desteklemek için elimizden geleni yapmak bizi gururlandırır.

Bu arada bir akademi kurma hedefimiz de var. Akademimizde bizlerde genç kızlarımıza yer vermek ve gelişim süreçlerinde birlikte ilerlemek çok isteriz. Gerek eğitim gerekse iş hayatında deneyimlerini başlatmak üzere programlar hazırlayıp onları kariyer yolculuklarına çıkaracağız.

Gamze Numanoğlu

Aktif Bank Müşteri Deneyimi ve İletişim Grup Başkanı

## “Cinsiyetçi statükoları yıkıp eşitlikçi kültür dönüşüm programlarını devreye almalıyız”

Yıllardır kadına atfedilen etiketler, değişen zamana rağmen toplumun eskiden beri kadına yüklediği sorumluluklar, kadınların da nesilden nesle içselleştirdiği bu zorunluluklar nedeniyle ister istemez belirli bir dönem boyunca kadınlar aile ve çalışma hayatı arasındaki dengede zorlanarak iş yaşamında dezavantajlı bir konuma düşebiliyor. Bu akışı tersine çevirebilmek için toplumdaki kalıplaşmış algıları değiştirmek ve kadınların sürdürülebilir istihdamına olanak sağlayacak ve geçişleri elverişli hale getirecek sektörel uygulamaları hayata geçirmek gerekiyor. Bunun için hem kurumlara hem bireylere çok iş düşüyor.

İçinde bulunduğumuz yüzyılda, eğitimde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek en acil konu. Kız çocuklarının eğitime erişimini artırmak için topluluk odaklı programlar ve politikalar geliştirilmeli, mevcut çalışmalar güçlendirilmeli. Özellikle kırsal ve dezavantajlı bölgelerde yaşayan kız çocukları için yaratılacak her türlü fırsat eşitliği geleceğimiz için olumlu etkiler yapacaktır. Cinsiyet eğitimi ve farkındalık programlarıyla hem çocuklarda hem de ailelerde cinsiyet kalıplarını kırmaya odaklanmalı, kalıplaşmış ve toplumu geriye götüren cinsiyetçi statükoları yıkıp eşitlikçi kültür dönüşüm programlarını devreye almalıyız.

### “2 yılda 3 bin 500 kadına mikrokredi verdik”

Yüzde 51'e 49 ile kadın çalışan oranının yüksek olduğu nadir sektörlerden birinde faaliyet gösteriyoruz. Üst yönetimlerde bu oran giderek düşse de biz Aktif Bank olarak ne mutlu ki bu oranlar açısından sektörün ilerisinde yer alıyoruz. Bankamız genelinde kadın-erkek çalışan dağılımı neredeyse yarı yarıya. C-level düzeyinde de eşitliğe önem veren bir konumdayız.

Bu eşitlikçi politika sadece Aktif Bank ile sınırlı değil. Ekosistemimizdeki tüm FinTek işbirliklerimizde de üst düzey yönetici kadın liderlere rastlıyoruz. Bankamız, kadınların ekonomideki varlığının güçlenmesine büyük önem veriyor. Biz de üzerimize düşen sorumluluğun bilinciyle hareket ediyoruz. Her alanda cinsiyet eşitliğinin önemini vurguluyoruz. Bu doğrultuda, insan kaynakları politikamızdan sosyal sorumluluk alanına kadar kadınlara yönelik aksiyonlarımızı artırmak için çalışıyoruz.

Bu anlamda hayata geçirdiğimiz “Ekonomide Aktif Kadınlar” projesinin temel hedeflerinden biri, Türkiye Grameen Mikrofinans Programı ile iş birliği yaparak bankacılık sistemine dahil olmayan düşük gelirli mikro girişimci kadınları ekonomiye kazandırmak. Kadınların finansal profil ve kredi skorlarını belirleyerek mikrokredi sağladığımız projeye, onların finansal enstrümanla-

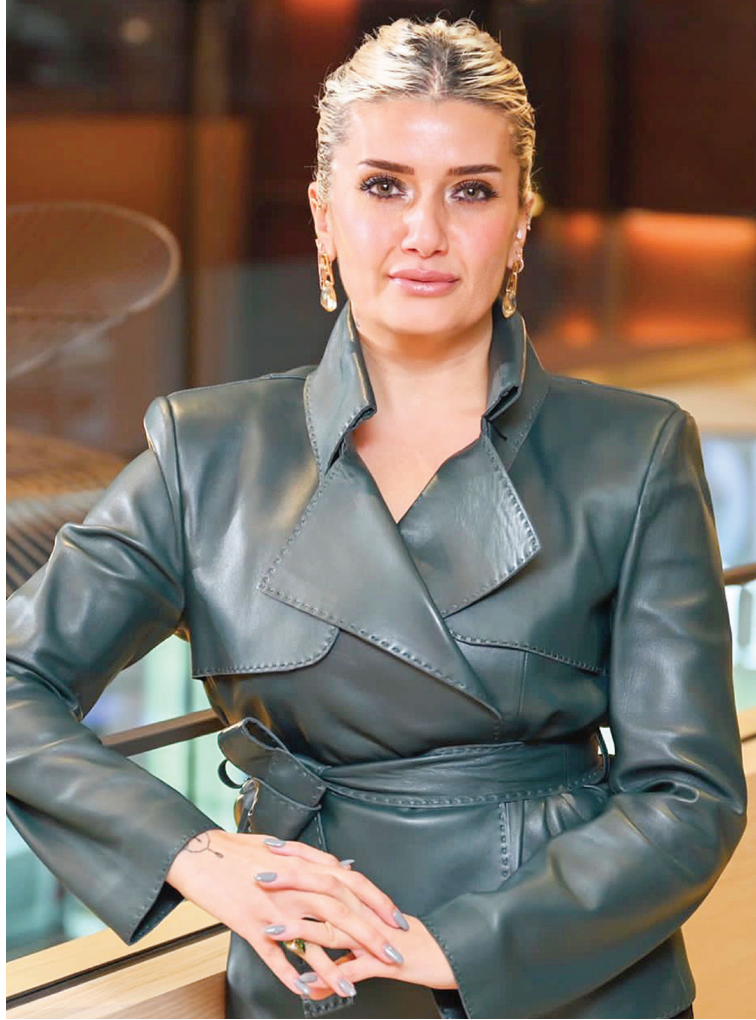


ra erişimini kolaylaştırıyoruz. Oluşturulan bu finansal geçmiş ve iş ortağımız global bilgi hizmetleri şirketi Experian'ın sağlayacağı eğitim desteğiyle, kadınların iş dünyasında başarılı olmaları için girişimcilik becerilerini geliştirmeyi, mikro girişimcilikte başarı elde etmelerini ve daha büyük işlere adım atmaları için gerekli altyapıyı oluşturmayı amaçlıyoruz. Ayrıca dar gelirli mikrogirişimci kadınların gelir getirici faaliyetlerinin sürdürülebilir olmasına katkıda bulunuyoruz. Projenin ilk 2 yılında yaklaşık 3 bin 500 kadına ulaştık ve 10 milyon TL'lik mikrokredi desteği verdik. Önümüzdeki dönemde de proje yoluna tüm hızıyla devam edecek.



**Yasemin Evsahibioğlu**  
Aktif Ventures Genel Müdür Vekili

## “Yaratıcılık, yenilikçilik ve hızlı adaptasyon kadının doğasında var”



**G**erek iş gerekse özel hayatta kadın ve erkeğin eşit fırsat ve haklara sahip olması ideali maalesef 2024 yılında bile gerçek hayatta karşılığını bulabilen bir kavram değil. Aile ve çalışma hayatında kadının rolü hala geleneksel beklentilere göre şekilleniyor. Bu da kariyer hedefleri ve kişisel gelişim konusunda kadınları sınırlayabiliyor. Bunları aşmak için tüm kurumların ve yöneticilerin, çalışma hayatında kadın-erkek koordinasyonunun katma değerini tüm taraflara gösterir şekilde davranması, çalışma gruplarında ve terfi süreçlerinde

eşit cinsiyet dağılımını önemsemesi gerekiyor. Özellikle finans dünyası her ne kadar erkek dominasyonunda olsa da kadının doğasından gelen yaratıcılık ve adaptasyon gibi yeteneklerini süreçlere ne katıldığını göstermek görevlerimiz arasında. Bir kadın yönetici olarak, kadının da erkeğin de doğalarından gelen farkları ve güçlü yönleri maksimumda gösterebilecekleri çalışma ortamları yaratmaya ve desteklemeye ekstra özen gösteriyorum.

Eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim için atılması gereken adımlar arasında cinsiyet kalıplarını kıran içerikler geliştirmek, kız çocuklarımızın STEM alanlarında daha fazla eğitim almasını teşvik etmek, meslek seçimlerini henüz yapmamış, yönlendirmeye ihtiyaç duyan tüm genç kadınlar için kadın yöneticilerin rol model olması adına görünürlüklerini ve ulaşılabilirliklerini artırmamız gerekiyor.

### “Aile dostu politikalar uyguluyoruz”

Aktif Ventures, kadın CEO tarafından yönetilen, C-level seviyesinde de kadın-erkek eşitliğinin olduğu bir Aktif Bank iştiraki. Bu durum doğal olarak tüm kuruma yayılmış bir eşitlik kültürünü beraberinde getiriyor.

Tüm Aktif Bank ekosisteminde kadınların iş gücündeki temsilini artıracakları ve yeteneklerini tam olarak sergileyebilecekleri bir ortam sağlamaya önem gösteriyoruz. Biz, kadın istihdamını sadece bir nicelik hedefi olarak görmüyoruz, aynı zamanda şirketimizin inovasyon, yaratıcılık ve toplumsal sorumluluk alanlarında öncü olmasının temel bir unsuru olarak değerlendiriyoruz. Bu bağlamda, özellikle anneler ve bakım verenler olmak üzere kadın çalışanlarımızın ve işe alım süreçlerindeki kadın adayların ihtiyaçlarına yönelik esnek çalışma düzenlemelerini ve aile dostu politikaları hayata geçirmiş durumdayız.

Aktif Ventures'ta ekip içi cinsiyet dengesine büyük önem veriyoruz. Çünkü biliyoruz ki çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edildiği bir iş yeri daha yenilikçi çözümler üretir ve toplumumuzun geniş yelpazesini yansıtan bir perspektife sahip olur. Bu doğrultuda kadın-erkek dağılımının dengeli olması bizim için sadece bir hedef değil, aynı zamanda şirketimizin başarısının temel bir göstergesi. FinTek dünyası yaratıcılık, yenilikçilik ve hızlı adaptasyonun büyük başarılarla ödüllendirildiği bir alan. Kadının doğasından gelen bu yetenekler tam da bu sebeple olmazsa olmazımız.

**Şule Avşaroğlu**  
Architech İnsan Kaynakları-Yönetişim ve Satış Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

## “Cinsiyet eşitliğini toplumun her kesimine yaymak gerekiyor”

**T**oplumsal cinsiyet eşitliği hem iş hem de özel hayatta kadınların ve erkeklerin eşit haklara, fırsatlara ve sorumluluklara sahip olması gerektiğini savunan bir ilke. Architech olarak bu ilkeyi benimsiyor ve tüm süreçlerimizi insanı merkeze koyarak geliştiriyoruz. Kadınların aile/özel ve çalışma hayatındaki rollerini, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından kritik öneme sahip olarak değerlendiriyoruz. Bu bağlamda kadınların iş hayatında karşılaştıkları zorlukları anlamak ve bu zorlukları aşmalarına yardımcı olmak için çeşitli politikalar ve uygulamalar geliştirdik.

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim sağlamak için atılması gereken adımlar konusunda ise eğitim sistemlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden içeriklerle zenginleştirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Özellikle son dönemlerde bu alanda kapsayıcı adımlar atılıyor. Bu adımları desteklemek ve teşvik etmek çok kıymetli. Eğitim programlarında cinsiyet stereotiplerini kırarak, iki cinsiyeti de farklı rollerde gösteren örneklerin artırılması, kız çocuklarımızın bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına yönlendirilmesi ve bu alanlarda teşvik edilmesi önemli. Ayrıca, eğitimcilerin cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmesi ve bu bilincin okul öncesi eğitimden itibaren çocuklara aktarılması, gelecek nesillerin daha eşitlikçi bir dünya görüşüne sahip olmalarını sağlayacaktır.

İş dünyası ile eğitim sektörü arasında güçlü iş birlikleri kurarak kadınların iş gücüne katılımını artıracak ve kariyer yollarında ilerlemelerini destekleyecek programlar geliştirmek de bu sürecin önemli bir parçası. Architech olarak cinsiyet eşitliğini destekleyen bir işveren olmanın ötesinde, bu değerleri toplumun her kesimine yaymayı da önemsiyoruz.

### “Doğum sonrası 3 yıl uzaktan çalışma hakkı tanıyoruz”

Architech'te yönetim kadromuzun yüzde 33'ünü kadın yöneticiler oluşturuyor. Bu oran sektör ortalamasının üzerinde bir temsiliyeti ifade ediyor. 4 genel müdür yardımcısının 2'si kadın. Genel organizasyonumuzun ise yüzde 37'si kadın çalışanlardan oluşuyor. Bu oranlar, kadınların liderlik ve karar alma süreçlerinde aktif roller üstlendiğini ve şirketimizin toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme konusundaki kararlılığını gösteriyor.

İş ve aile hayatında eşitliği sağlamak ve kadın istihdamını artırmak adına birçok hak ve imkan sunuyoruz. Annelik izni, part-tüme çalışma, esnek ve uzaktan çalışma seçenekleri, lisansüstü eğitim teşvikleri, okulun ilk günü ve karne izinleri gibi uygulamalarla kadınların



hem aile hem de iş hayatındaki rollerini destekliyoruz. Örneğin, doğum sonrası kadın çalışanlarımıza 3 yıl süreyle tamamen uzaktan çalışma hakkı tanıyarak, onların iş ve özel yaşam dengesini korumalarına olanak sağlıyoruz. Tüm bu güzel ve kapsayıcı uygulamalar kadın çalışanlarımızdaki turnover'ı da oldukça düşük bir noktaya çekiyor. Kadın çalışanlarımızdaki bağlılık oranının sektörümüzün üst seviyelerinde olduğunu da bu vesileyle ifade etmek isterim.

Architech olarak kadın çalışma arkadaşlarımızın kariyer yolculuklarındaki en önemli ihtiyaçlarını karşılayacak süreçler ve uygulamalarla onların her zaman yanındayız.



**Ceyda Ünal**  
BELBİM Pazarlama ve Müşteri Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı

## “Yönetim kadrolarında kadın olan şirketler daha yaratıcı işlere imza atıyor”



Günümüzde cinsiyet temelli eşitsizlikler azalsa da biz kadınlar hala sosyal hayatlarımızda erkeklerden daha fazla sorumluluk almaya devam ediyoruz. Bu durum da günün sonunda şu olumlu sonucu doğuruyor: Her şeyin en pratik yolunu daha kolay bulabiliyoruz. Ancak bu becerilerimizi ne yazık ki sınırlı sektörlerde değerlendirebiliyoruz. STEM gibi alanlarda kadını ve maalesef kadın liderleri çok sık göremiyoruz. Kadın yöneticilerin olduğu şirketlerin özellikle iletişim

stratejilerinin kuruma, insana, topluma çok daha fazla dokunan çok daha samimi stratejiler olduğunu gözlemleyebiliyoruz. O şirkete kadın eli değdiği belli oluyor. Kamuya hizmet eden bir kuruluş olarak bizim önceliğimiz tüm İstanbullular. Çok çeşitli kullanıcı gruplarının dinlenerek taleplerinin karşılanması bizim için oldukça önemli. Kapsayıcılık kavramı da burada kritik bir önem taşıyor haliyle. Kurumumuzun özellikle cinsiyet temelli kapsayıcılığı iş sonuçlarımıza da olumlu yansıyor. Sosyal belediyeçilik şapkamızı ve teknolojik yetkinliklerimiz birleşince kadına değer katan hizmetler ortaya çıkıyor. Bu ikisi bir araya geldiğinde oldukça başarılı yönetsel süreçlere ve projelere imza atıyoruz.

Bir İstanbulkart türü olan Anne Kart ile 0-4 yaş arası çocuğu olan annelere mobilite kazandırmak, toplumsal hayata katılmalarına destek olmak için ücretsiz toplu ulaşım hizmeti sunuyoruz. Belli bir yaşa gelene kadar çocuklarımız yoğunlukla annelerinin bakımına ihtiyaç duyuyor veya iş hayatından bir ebeveyn feragat edecek ise yine çocuğun ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bu görev anneye düşüyor. Ancak özellikle dar gelirli aileler için annenin evde bulunması gereken bu süre çok sıkıntılı bir sürece dönüşebilir. İhtiyacı tespit edip aksiyon almak da bizlerin görev ve sorumluluğunda. Bugüne kadar 642 bin anneye bu hizmetimizi sunduk.

### “Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda aksiyonlar alıyoruz”

Toplumsal cinsiyet eşitliği İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nin en önemli ilkelerinden. Bu anlamda devrim niteliğinde çalışmalar yürütülüyor. İBB tarihinde kadın itfaiye erleri, kadın şoförler, kadın makinistler, kadın gemi çalışanları ilk kez sahalarda.

BELBİM, İBB Teknoloji Grubu bünyesinde yer alan kurumlardan biri. Grubumuz bünyesindeki yönetici yetiştirme programlarımızla kadın mühendislerimizin terfi süreçlerini “yönetsel mentorluk ve sertifikasyon programlarımız” kapsamında da destekliyoruz. Son 5 yıl içinde BELBİM bünyesinde;

- Kadın çalışan oranımızı, yüzde 30 seviyelerinden yüzde 42'ye yükselttik!
- Yönetici kademelerinde kadın çalışan sayımızı 3 kata kadar yükselttik!
- Saha ekiplerimiz içerisinde kadın çalışanlarımızın oranını ise yüzde 53'e yükselttik!

**Özgün Terzi**  
Boğaziçi Kart Genel Müdürü

## “Toplumsal cinsiyet eşitliği için eğitim programları hazırlanmalı, insanlar bilinçlendirilmeli”

Bir kadın olarak, özel hayatımızda anne, eş, kız kardeş gibi çeşitli rolleri dengelemek zorundayız. Bu rollerin yanı sıra kendi bireysel hedeflerimizi ve ilgi alanlarımızı takip etmek istediğimizde ne yazık ki birçok sorunla karşı karşıya kalabiliyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği işte tamda burada devreye giriyor ve biz kadınların aile hayatı, özel hayatı ve çalışma hayatındaki özgürlüğünü korumayı ve desteklemeyi amaçlıyor. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların paylaşılmasını teşvik ediyor, iş hayatında kariyer yapma ve liderlik pozisyonlarına yükselme konusunda daha fazla fırsat ve eşitlik sağlıyor, kadınların iş yerinde ayrımcılıkla mücadele etmelerini ve eşit ücret ve terfi fırsatlarına erişimlerini hedefliyor. Kısacası toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların daha fazla iş ve özel hayat dengesi sağlamalarına ve kariyer hedeflerini sürdürmelerine destek oluyor. Toplumda cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak için eğitim programları hazırlanmalı ve insanlar bu konuda bilinçlendirilmeli. İş yerlerinde ve toplumda cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan net politikalar oluşturulmalı ve uygulanmalı. İşe alımdan terfiye kadar her aşamada adil bir süreç sağlanmalı. İş yerlerinde esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma seçenekleri gibi esnek çalışma modelleri uygulanarak çalışanların iş/özel hayat dengesi daha iyi sağlanmalı. Bu, özellikle kadınların kariyerlerini sürdürmelerini ve aile sorumluluklarını üstlenmelerini kolaylaştırabilir. Babaların da aile içinde daha fazla sorumluluk üstlenmelerinin teşvik edilmesi gerektiğine inanıyorum. Bu aile içindeki görevlerin daha dengeli bir şekilde paylaşılmasına yardımcı olabilir. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmek için mentorluk programları düzenlenmeli ve kadın liderlerin rol modelleri yapmaları teşvik edilmeli. Bunun en güzel örneğini WBN'de hep birlikte yaşıyoruz ve sonuçlarını görüyoruz.

Tüm öğrencilere eşit erişim ve fırsatlar sağlanması gerektiğine inanıyorum. Okullarda ve eğitim sistemlerinde ayrımcılığı önlemek için politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalı. Cinsiyet, etnik köken, dil, din veya engellilik gibi faktörlere dayalı ayrımcılıkla etkin bir şekilde mücadele edilmeli. Öğrencilere farklı bakış açıları sunularak, onların çeşitliliği anlamaları ve takdir etmeleri teşvik edilmeli. Eğitim, toplumsal katılımı teşvik eden bir platform olmalı. Öğrencilere liderlik becerileri, sosyal sorumluluk ve toplumsal hizmet konularında eğitim verilmeli ve aktif olarak topluma katılmaları teşvik edilmeli.



### “Ücret eşitliği sağlıyor, terfi fırsatlarını artırıyoruz”

Boğaziçi Kart olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yukarıda bahsettiğim tüm adımları uygulamaya çalışıyor, aktif olarak bu konuda çalışan kurumlar ve politikaları destekliyor ve onlara destek olmaya çalışıyoruz. Kadın istihdamını artırmaya yönelik ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar geliştirip uyguluyoruz. Kadınların işe alım sürecinde eşit fırsatlar sunmayı, ücretlerde eşitlik sağlamayı ve terfi fırsatlarını artırmayı hedefliyoruz.



**Ayşegül Güvenç**  
Elekse Genel Müdürü

## “Eğitim müfredatları cinsiyet eşitliği perspektifiyle şekillendirilmeli”



**T**oplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, her alanda kadınların ve erkeklerin eşit haklara, fırsatlara ve sorumluluklara sahip olması gerektiğini vurgular. Aile ve çalışma hayatında kadınların rolleri, tarihsel ve kültürel faktörlere bağlı olarak değişiklik gös-

termekle birlikte, günümüzde kadınların hem iş hem de özel hayatlarında aktif roller üstlenmesi bekleniyor. Bu dengeyi sağlamaksa bireysel ve kurumsal düzeyde bilinçli çabalar gerekiyor.

Şahsen, eşitliği sağlamak adına hem ailem içinde hem de iş hayatımda sorumlulukların adil bir şekilde paylaşılmasını teşvik ediyorum. Özellikle ev içindeki görevlerin eşit bir şekilde dağıtılması, çocukların cinsiyet rolleri hakkında sağlıklı algılar geliştirmesine yardımcı oluyor. İş yerinde ise cinsiyet ayrımcılığını önleyici politikaların uygulanması, kadın çalışanların liderlik rollerine yükselmesini teşvik etme ve çalışma saatleri ile yer konusunda esneklik sağlama gibi uygulamaları destekliyoruz.

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim sistemi inşa etmek için atılması gereken adımlar arasında, eğitim müfredatlarının cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden şekillendirilmesi, öğretmen eğitim programlarında cinsiyet eşitliğinin entegrasyonu, kız çocuklarının STEM (bilim, teknoloji, mühendislik, matematik) alanlarında teşvik edilmesi ve eğitimde cinsiyet stereotiplerinin kırılmasına yönelik çalışmalar yer almalı.

### “Kadın liderliğindeki girişimlere özel destekler sağlıyoruz”

Öncelikle işe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliğini gözetiyor, kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimini destekleyici programlar sunuyor ve iş-yaşam dengesini kolaylaştıracak politikalar geliştiriyoruz. Ayrıca, kadın liderliğindeki girişimlere özel olarak destek oluyor ve sektörde uzun zamandır yer almış kadın bir lider olarak tecrübelerimi bulduğum her fırsatta paylaşıyorum. Kadınların iş dünyasındaki varlıklarını güçlendiriyoruz ve güçlendirmeye de devam edeceğiz.

Eşitlik, nitelik ve kapsayıcılık yönünde atılacak her adım, toplumsal refahın ve sürdürülebilir gelişimin anahtarlarından biri. Bu yolculukta hepimizin oynayacağı bir rol var.

**Olca Çat**  
EnSight Genel Müdürü

## “Dilimizi, ifadelerimizi değiştirmekle işe başlayabiliriz”

**D**ünya Ekonomik Forumu'na (WEF) göre yayımlanan son Küresel Cinsiyet Eşitsizliği raporuna göre ibre çok yavaş da olsa doğru yönde ilerliyor. 146 ülkedeki durumu ele alan rapora göre, mevcut ilerleme hızıyla tam eşitliğe ulaşmak 131 yıl sürecek ve henüz hiçbir ülke tam cinsiyet eşitliğine ulaşmış değil. Cinsiyet uçurumunu en yüksek oranda kapatan ülkeler arasında İzlanda başı çekiyor, Türkiye sıralamada 129'uncu sırada. Bu da iş dünyasında cinsiyet eşitliği anlamında bir uçurum olduğunun göstergesi. Kadın çalışan sayısı günümüzde yukarı doğru bir artış gösterse de üst yönetim pozisyonlarında henüz yeterli seviyede değil. Aynı pozisyonda kadın erkek arasında ücret dengesizliği de sürüyor. Ne yazık ki bugün bile 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 şirketlerde ücret politikalarının dengeli ve şeffaf olması büyük önem taşıyor. Çalışanların kariyer yolculukları şeffaf olup herkesin eşit haklara sahip olduğu gerçeği her zaman göz önünde bulundurulursa eminim ki önümüzdeki yüzyılda kadınları yönetim kadrosundaki rollerde çok daha fazla göreceğiz.

Hepimiz çalışanlarımız arasında kadın ve erkeğin eşit temsiliyetini sağlayarak, her iki tarafın sesini eşit duyurabildiği çeşitli inisiyatifler geliştirebiliriz. Toplumsal cinsiyet eşitliği için dilimizi, ifadelerimizi değiştirerek önemli ve etkili bir başlangıç yapabiliriz. İş ve özel hayata kadar dilde toplumsal cinsiyet eşitliğine de sahip çıkmalıyız. İşin en temelinde fırsat eşitliğinin sağlanması gerekiyor. Önceden belirlenen cinsiyet rollerinin yanı sıra genellikle kız çocuklarının eğitim ve öğretimine yapılan yetersiz yatırımlar yaşam döngüleri boyunca yeteneklerini ortaya koymada ciddi bir engel oluyor. İşte tam da bu nedenle dezavantajlı gruplar başta olmak üzere eşit ve kapsayıcı bir eğitim son derece önemli.

Kız çocuklarının eğitimi konusunda ülkemizde birçok kampanya düzenleniyor. Bazı üniversiteler dezavantajlı bölgelerden gelen kız öğrencilere özel kontenjanlar açıyor. Belirli bir süre için pozitif ayrımcılığa ihtiyaç var. Biz de PSM dergisi vasıtasıyla kız öğrencilerin, genç kızların eğitimlerine katkı sağlamak üzere bir araya geliyoruz. Kurucuları arasında yer aldığım WBN Türkiye platformunda yer alan 160'tan fazla kadın yönetici de Türkiye'nin gelişmemiş bölgelerinde yaşayan imkanı kısıtlı kızları kodlama, bilim ve teknolojiyle buluşturacak eğitimleri destekleyerek öğrenim hayatlarında farkındalık yaratmayı hedefliyoruz.

Erkek egemen addedilen FinTek sektöründe 20 yıldır görev alıyorum. Şubat itibarıyla da iş zekası ve veri analitiği çözümü sağlayıcısı EnSight'ı yönetiyorum. EnSight'ta



kadın çalışan oranımız yüzde 49. Buraya gelirken beni en çok motive eden etkenlerden biri de buydu. Özellikle veri alanında çalışan bir şirket olarak kadın sayımızın bu denli yüksek oluşu çok kıymetli. Hedefimiz en kısa zamanda bu oranı daha da yükseltmek.

### “1 trilyon dolarlık kayıp mı 13 trilyon dolarlık kazanç mı?”

Şirket kültürümüzde “eşit işe eşit haklar” ilkesi benimseiyor. McKinsey'in raporuna göre eğer iş hayatında cinsiyet eşitliği sağlanmazsa 2030 yılında küresel ekonominin kaybı 1 trilyon dolar olacak. Ancak eşitlik sağlanırsa kazanç 13 trilyon dolar olacak. İşe alımlarda özellikle eşit şartlar sağlanması, yani adil pozitif ayrımcılık yapılıp yapılmasını değerli buluyorum.



**Ayşim Niksarlı**  
Forcerta Siber Güvenlik Hizmetleri Direktörü

## “Eğitim ve yasal düzenlemeler, toplumsal bilinç ve kültürel değişim yaratmak için önemli”



**G**erek ülkemiz gerekse dünyada kadınların daha aile içinden başlayarak çoğunlukla sağlık, eğitim, turizm, insan kaynakları, iletişim ve medya; erkeklerinse mühendislik, bilgi teknolojileri, finans, üretim, lojistik, enerji gibi sektörler yönlendirildiğini görüyoruz. Geleneksel Türk toplumunda ve belli bölgelerde kadınlar genellikle aile içinde bakım ve ev işleri gibi rollerle ilişkilendirilmiş durumda. Ancak son yıllarda bu algının global olarak da değişmeye başladığını gözlem-

liyoruz. Modernleşme ve kadın haklarına yönelik farkındalığın artmasıyla birlikte, kadınlar daha fazla eğitim alıyor ve iş gücüne katılıyor. Bu da aile içindeki rollerin de yeniden değerlendirilmesini getiriyor. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı artsa da hala düşük. Bu da eğitimdeki fırsat eşitliğiyle çok ilişkili. Daha fazla ilerleme sağlanması için eğitim, yasal düzenlemeler, toplumsal bilinç ve kültürel değişim gibi alanlarda daha fazla çaba gerekiyor. Öncelikle kendi algı ve yargılarımızı önümüze alıp gözden geçirmemiz, aile içinden başlayarak iş ve toplumsal yaşam içinde de bu konuda rol model oluşturmamız gerekiyor. Biliyoruz ki çocuğunuza “kitap oku” dediğinizde sürdürülebilir bir alışkanlık olmuyor. Ancak sizi de yanında sürekli kitap okurken gördüğünde bu alışkanlığı geliştiriyor.

### “Merkeze kendini yerleştirmek bencillik değil”

İş yaşamında gerek Forcerta gerekse kurucusu olduğum Ayşim Niksarlı Liderlik Akademisi’nde misyon edindiğim konuların başında, teknoloji alanında kadın liderlerin varlığını artırmak geliyor. Bu yönde çeşitli liderlik ve mentorluk programları yürütüyoruz. Kadınların tüm rollerini dengeleyerek yürütmesi gerçekten ayrı bir beceri ve bu da öğretilen bir metot. Ancak bu denge sağlandığında kendi potansiyelimizi fark edip varlığımızı gerçekleştirme seviyesine ulaşabiliyoruz. Bunun için de en önemlisi merkeze kendimizi yerleştirmemiz. Bunu bencillik değil, kendi işimizin parlamasını sağlamanın, enerjimizi çevremize de fayda sağlayacak düzeyde yüksek tutmanın bir gereği olarak görüyorum.

Toplumsal ölçekte baktığımızda tabii ki farkındalık için de eğitim şart. Eğitime erişimde cinsiyet, lokasyon, ekonomik durum, etnik köken, engellilik gibi faktörlere dayalı her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak için politika ve programlar hazırlanıp uygulanması için herkes sorumluluk almalı. Devlele birlikte STK'lara, kurumlara ve bireysel olarak hepimize iş düşüyor.

Forcerta, işe alım süreçlerinde cinsiyetten bağımsız adayın sahip olduğu deneyim ve yetkinlikleri değerlendiriyor. Şirketimizdeki kadın çalışan sayısını dengeli tutmaya çalışıyoruz. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmek için mentorluk ve liderliğe hazırlık, kadın ağlarına dahil olmalarını sağlamak, görünürlüklerini desteklemek üzere ödül programlarına katılmalarını, etkinliklerde yer almalarını destekliyoruz.

**Pelin Batu**  
Garanti BBVA Ödeme Sistemleri Genel Müdür Yardımcısı

## “Cinsiyet eşitliği sıralamasında Türkiye’yi yukarı taşımamız şart”

**T**oplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığı bir dünyada gerçek manada sosyal ve ekonomik gelişmeden, sürdürülebilir kalkınmadan bahsedilemez. Kadınların sorumluluğunu sadece ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı olarak gören yargıları yıkamamız şart ilk etapta. Bugün baktığımızda yükseköğretimde kadınların oranı erkekleri geçerek yüzde 51’e ulaştı. Türkiye’de çalışan kadın sayısı Temmuz 2023 itibarıyla 10 milyonun üzerinde. Bu 2002 yılında 6 milyondur. Kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 36’ya yükseldi. Giderek yükselen bir grafik görmek elbette Türkiye açısından bizi çok mutlu ediyor. Eşit istihdam sağlamayı görev edinen bir kurum olarak yetenek havuzumuzun eşitliğini ve çeşitliliğini önemsiyoruz. Çalışanlarımızın mesleki ve kişisel gelişimi için fırsat sunmak, kendilerini en iyi şekilde göstermelerini sağlamak, gelişimlerine odaklanan işbirlikçi ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmak için adımlar atmaya devam ediyoruz.

Şirketimizde iş-yaşam dengesi her zaman ön planda. Çalışanlarımızda kadın-erkek fark etmeksizin yüzde 60 evden çalışma, 5 hafta uzaktan çalışma, ofis saatlerinde esneklik gibi iş yaşam dengesini uyumlandıran uygulamalarımız var. Sürekli yenilenen eğitim programımız sadece iş konularımızı kapsamıyor. Sosyal hayattan ev hayatına hatta destek istedikleri her konuda arkadaşlarımızı her yönden besleyecek pek çok farklı eğitim başlıklarımız var.

En önemlisi açık iletişim sağlıyoruz. Üst yönetim ile arkadaşlarımızın düzenli soru-cevap yapabildiği çalışmalarımız var. Tersine mentorluk gibi ekip arkadaşlarımızı dinleyerek hem iş-yaşam dengesi ya da daha nitelikli çalışma koşulları gibi konularda kendimizi geliştirmemiz gereken noktaları öğrendiğimiz uygulamalarımız bulunuyor.

### “Kadın yönetici oranında ortalamaların çok üstündeyiz”

GÖSAŞ olarak yüzde 50 kadın çalışan oranıyla Türkiye ve dünya ortalamasının üzerindediriz. Kadın yönetici oranımız yüzde 56, kadın terfi oranımız yüzde 69. TÜİK’in Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2023 raporuna göre kadın yönetici oranımızla ortalamanın çok üzerinde olduğumuzu gururla söyleyebiliriz.

Garanti BBVA olarak Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri’nin (WEPs) ilk imzacı bankasıyız. Şirket içi şiddeti önleme mekanizmalarımızı en iyi şekilde işletiyor, konunun öznesi olmuş çalışanlarımızın iş ortamında psikolojik ve fiziksel güvenliğinden emin olarak süreç boyunca çeşitli destekler veriyoruz.



Toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarımızın bir sonucu olarak Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nde 7 yıldır üst üste yer alan tek banka olarak yer almanın gururunu yaşıyoruz.

Yetkinliklerinin ve iş hayatındaki zorluk ve eşitsizliklerin nasıl aşılanacağını bilincinde kadın liderler yetiştirmek amacıyla 2016 yılında BM Kadın Programı’yla bir iş birliği anlaşması imzaladık. Bu çerçevede Kadın Liderliği Eğitimleri ile yönetici ve şube müdürlerine dokunduk. Kadın liderlerin banka içi networklerde bilinirliklerinin artması amacıyla Kadın Liderliği Mentorluk Programı da 2019 yılından beri devam ediyor.



**Berrin Dinç**  
İstanbul Sigorta Acenteleri Derneği Genel Başkanı

## “Eğitim en güçlü silahımız”



**B**en bir kadını, sana eşittir adımım” diyerek kadınların ve genç kızların her alanda eşit şartlarda yer alması gerektiğine dikkat çekiyoruz. En önemlisi de birbirimizin elini tutuyor, destek oluyoruz. Çünkü birlikte daha güçlüyüz, birlikte her engeli aşabiliriz. Genç kızlarımıza, kız çocuklarımıza bakarken, onların gözlerindeki umudu, hayallerini görüyoruz. Onlara daha iyi bir dünya bırakmak, sadece bir dilek değil, aynı zamanda üzerimize düşen bir görev. Eğitim, iş hayatı, aile içindeki roller... Her alanda eşitlik, onların hakkı. Ve biz, bu hakları onlar için savunmalıyız. Bu yolda atacağımız adımlar net ve kesin olmalı. Eğitime erişim her kız çocuğunun temel hakkı. Kaliteli eğitim, onların hayalle-

rini gerçekleştirmelerinin anahtarı. Kadınların iş hayatında eşit temsiliyeti sadece adil bir toplumun değil, aynı zamanda daha güçlü bir ekonominin de göstergesidir. Ve unutmayalım ki aile içinde eşitlik, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temelidir. Her birimiz, kendi hayatımızda bu dengeleri sağlamak için çaba göstermeliyiz. Çünkü her küçük adım büyük bir değişimin parçasıdır.

Kadınlar, sadece aile değil iş hayatında da önemli roller üstleniyor. Ancak cinsiyet eşitliği sağlanmadan toplumun tam potansiyelini kullanması mümkün değildir. İş ve aile hayatında eşitliği sağlamak için her birimiz kendi hayatımızda ve çevremizde adımlar atmamız. Ben şahsen, hem iş yerimde cinsiyet eşitliği politikalarını destekleyerek hem de aile içinde eşit sorumluluklar alarak bu dengenin sağlanmasına katkıda bulunmaya çalışıyorum. Kadınların ve genç kızların daha iyi yerlere gelmesi için eğitim en güçlü silahımız. Eğitim, sadece bilgi edinmek değil, aynı zamanda düşünme, sorgulama ve eleştirel bakış açısı kazanmak demektir. Peki yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı bir eğitim için neler yapabiliriz?

■ **Erişilebilirlik:** Her kız çocuğunun eğitime erişimi olmalıdır. Eğitim imkanlarından mahrum kalan her kız çocuğu, toplumun kaybidir.

■ **Kalite:** Eğitimin kalitesini artırmak, öğretmenlerin eğitimi ve eğitim materyallerini iyileştirmek gerekiyor. Cinsiyet eşitliği perspektifinin eğitim müfredatına entegre edilmesi önemli.

■ **STEM alanları:** Kız çocuklarının bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi alanlara teşvik edilmesi, bu sektörlerdeki cinsiyet dengesizliğinin giderilmesine yardımcı olacaktır.

■ **Farkındalık ve eğitim:** Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve bu konuda eğitimler düzenlemek, değişim için atılabilecek en önemli adımlardan biridir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadınların değil, herkesin meselesi. Eşit bir dünya yaratmak için hep birlikte çalışmalıyız. Bu toplantının gelirlerinin kız çocuklarının eğitimi için kullanılacak olması umut verici bir başlangıç. Ancak bu sürekli bir çaba ve katkı gerektirir.

Her birimizin, bu önemli mücadelede kendi çevresinde ve toplumunda yapabileceği çok şey var. Ancak maddi destekten öte onlara verdiğimiz en büyük hediye, daha iyi bir dünya için attığımız adımlardır. İnanıyorum ki birlikte, her bir genç kızın, her bir kadının hayallerine ulaşmasını sağlayacak bir dünya yaratabiliriz.

Gözlerinizdeki ışık, kalbinizdeki umuda bu yolda ilerlemeye devam edelim. Gelecek nesillere, adil, eşit ve kucaklayıcı bir dünya bırakmak için...

**Canan Akmanoğlu Bayrak**  
Manibux Kurucusu ve FODER Yönetim Kurulu Üyesi

## “Kadınların daha fazla finansal okuryazarlığa ihtiyacı var”

**K**adınların ekonomik ve sosyal hayata aktif katılımı sürdürülebilir kalkınma için büyük önem taşıyor. Kadınların iş dünyasında hak ettikleri kariyer konumlarının içinde yaşadıkları kültürle şekillendiğini düşünüyorum. Türkiye olarak çok farklı kültürel normların etkisi altındayız ve ne yazık ki aynı coğrafi konumumuz gibi kadın istihdamı konusunda da doğu ile batının arasında kalmış durumdayız. Ülkemizde ekonomik bağımlılığın en fazla olduğu dezavantajlı kesim kadınlar. Herhangi bir gelire sahip olmayan ve ailelerine ekonomik olarak bağımlı olarak yaşayan kadınların oranı çalışan kadınların oranından fazla.

Aslında eşitsizlik tüm dünyada devam eden bir sorun. Eşitsizlik dediğimizde buna kadın-erkek de giriyor, din-dil-ırk, gelir, eğitim de. Cinsiyet eşitliğine giden yolun dijitalleşme ve teknolojiyle olacağına inanıyorum. Araştırmalara bakınca cinsiyet eşitsizliğinin en büyük nedeninin eğitim eksikliği olduğu görülüyor. Çocuklara imkân tanıdığımızda, eşit eğitim imkanları yarattığımızda gelecekte kendileri şekillendirebilirler. Ben okullarda uzun yıllar psikolojik danışmanlık yapmış bir anne olarak 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 noktası.

Özellikle kız çocuklarımızın eğitime ve teknolojiye eşit erişimi sağlanmalı. Aile içinde eşitlik sağlanmalı. Toplumlarda alışkanlıkların değişmesi ancak davranış değişikliğiyle gerçekleşebilir. Bu yüzden davranışları, alışkanlıkları değiştirecek ve gelecek nesillerin şekillenmesinde etki sağlayacak bir girişimin kurucu olmaktan da büyük mutluluk duyuyorum.

Manibux olarak sadece çocuklara değil, ailelere de yönelik finansal okuryazarlık eğitimleriyle kadınların finansal okuryazarlık konusunda bilinçlenmelerini sağlamayı ve ekonomiye aktif katılımı için finansal okuryazarlık seviyesini yükseltmeyi hedefliyoruz. Ne yazık ki kadınların ev ekonomisini ve aile bütçesini idare etme gibi özelliklerine baktığımızda, erkeklerden çok daha fazla finansal okuryazarlığa ihtiyaçları var. Bu kapsamda verilen finansal okuryazarlık bilgisi ve finansal farkındalık eğitimleri ile sürdürülebilir kalkınmaya destek oluyoruz. Kendi parasını yönetebilen kadınlar, toplumun her kesiminde hakkını arayan ve söz sahibi bireyler olabilir.



### “Kadın çalışan oranımız yüzde 90”

Manibux’ta yüzde 90 kadın çalışan oranına sahibiz. İçinde bulunduğumuz kültürü bizlerin şekillendireceğini ve buna ilk kendimizden başlamamız gerektiğini bilerek davranıyoruz. Çalışan seçiminde kadınlara öncelik tanıyoruz. Zorunlulukların kalktığı, iş ile özel hayat dengesinin kurulduğu ve aslında hepimizin insan olarak eşit olduğu gerçeğini şirketimizin temeli olarak aldık.



**Elif Özgür**  
MAPFRE Sigorta İnsan ve Organizasyon Direktörü ve İcra Komitesi Üyesi

## “Eşitsizlik derinlemesine kök salmış durumda”



sıyla hem ekonomik özgürlüklerini kazanmada hem de yeteneklerini ortaya çıkarmakta zorlanıyorlar. Durum böyleyken toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için eğitimden iş dünyasına, kültürel normlardan hükümet politikalarına kadar geniş bir alanda değişikliklerin yapılması gerekiyor. Cinsiyet eşitliğini teşvik eden yasaların oluşturulması ve uygulanması, toplumsal bilinçlenme ve farkındalık çalışmalarının yürütülmesi, kadınların eğitim, istihdam ve liderlik pozisyonlarına erişimini kolaylaştıran politikaların geliştirilmesi gibi adımların atılması gerekiyor. Eğitimin bu konuda çok önemli bir rolünün olduğunu unutmamalıyız. Cinsiyet ayrımcılığına karşı eğitim materyallerinin ve programlarının geliştirilmesi, kız çocuklarına bilimsel ve teknolojik alanlarda erişim sağlayan programların teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularının eğitim müfredatına entegre edilmesi gibi çalışmaların da hayata geçmesi büyük önem taşıyor.

### “Yeni işe alımlarda temsiliyete göre pozitif ayrımcılık yapıyoruz”

MAPFRE Sigorta olarak kişilerin bireyselliğine saygı gösterilmesinde, insanların farklılıklarının kabul edilmesinde ve her türlü ayrımcılık veya ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında çeşitliliği ve fırsat eşitliğini esas alıyoruz. Bu kapsamda kadınların çalışma hayatında güçlendirilmesi, her kademe görev almaları, eşit haklara sahip olmaları gibi konulara büyük önem atfediyoruz. Diğer yandan çalışanlarımızın liderlik yeteneklerini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve birer MAPFRE Lideri olarak profesyonel yaşamlarına devam etmeleri için çalışıyoruz. Kadın ve erkek arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmayı amaçlayan “Equal Pay Gap” metodolojisiyle aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmayı amaçlıyoruz.

İşe alım süreçlerimizde ise kısa liste adaylarında, departmandaki cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere temsiliyet oranı az olan cinsiyetin avantajına olacak şekilde 3'e 1 oranında aday seçeneği sunulmasını dikkate alıyoruz. Yönetici pozisyonları için paylaşılan kısa listede de ağırlıklı oranın kadın adaylardan oluşmasını bekliyoruz. Kadın yönetici sayımızı sistematik olarak artırmak için Kadın Liderlik programı uyguluyoruz.

Yeni anne olmuş kadın çalışanımızı, kreş yardımı, yeni anne koçluk programı ve anneler için özel tasarladığımız süt/dinlenme odası imkanları sunuyoruz. Hibrit ve esnek çalışma imkanları sunarak kadın çalışanlarımızın istihdamda kalmalarını destekliyoruz.

**D**ünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği hala bir gerçeklik olmaktan uzak. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik derinlemesine kök salmış durumda. Aynı şekilde aile ve ev içi rollerde de eşitsizliklerin çok belirgin olduğunu görüyoruz. Kadınlar, genellikle ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutulurken, erkeklerin bu görevlerde daha az yer alması bekleniyor. Maalesef bu durum, kadınların iş hayatında ilerlemesini ve kariyer hedeflerine odaklanmasını zorlaştırıyor. Kadınlar iş dünyasında da pek çok zorlukla karşılaşılıyor. Erkeklerle göre daha düşük ücretler alıyorlar, terfi edemiyorlar, yönetim kadrolarına giremiyorlar. Dolayı-

**Semra Demircioğlu**  
Param Grup CRO'su ve Kredim Genel Müdürü

## “Eşitlikçi yaklaşım, mutluluğun temeli”

**F**inTek de dahil tüm sektörlerde baktığımızda, kadınların iş hayatında hala fırsat eşitliği aradığını söyleyebilirim. Bu arayış aslında sadece iş hayatında değil, özel hayatta da geçerli. Yaşamda kadınlar için sınırları eski zamanlarda belirlenmiş bazı roller var. Bu roller, günlük yaşamda hala kadınların üzerinde bir baskı oluşturuyor. Reklamlardaki, dizi ve filmlerdeki genel kadın betimlemesi de maalesef bu baskıyı artırıyor. Kadınlar özel hayatta başka, iş hayatında başka rollerle sahip olsa da bu roller birbirinden bağımsız değil. İkisi de birbirini besliyor, birbirinden destek alıyor. Aradaki dengeyi korumak da önce topluma, sonra kurumlara düşüyor. Kadınların, bir rol için diğerinden vazgeçmek zorunda kalmaması gerekiyor. Benim için iş hayatım da özel hayatım da çok değerli. Eşitlikçi bakış açımı her ikisine de yansıtmaya çalışıyorum. Eşitlikçi yaklaşım, mutluluğun temelini oluşturuyor. Herkesin eşit şartlarda var olabileceği, kendini gösterme şansı yakalayacağı bir ortam yaratıldığında başarı ve huzur beraberinde geliyor. Yeni yüzyıl, yeni ihtiyaçları doğuruyor. Yapay zeka teknolojileri, şu an bize ne kadar çığır açıcı geliyor değil mi? Peki ya 10 yıl sonra? Muhtemelen günlük yaşamın sıradan bir parçası haline gelecek ve yaşamda bizi şaşırtacak yeni gelişmeler olacak. Bu yüzden nitelikli eğitim için yapılacak tek şey durmadan sistemi yenilemek ve hep beraber yenilenmek. Kapsayıcı eğitim için ise eğitim olanaklarına herkesin eşit bir şekilde erişim sağlayabilmesi gerekiyor. Altyapı ve kaynakları geliştirerek, eğitimi herkes için ulaşılabilir bir hale getirebiliriz. Kadın, erkek fark etmeksizin herkesin hayata katacağı farklı bir değer var. Kendimizi gerçekleştirmek ve hep daha ileri gitmek için de her değere ihtiyacımız var.

### “Çalışan ihtiyaçları doğrultusunda yeni iş modelleri tercih edilmeli”

Kadın istihdamı ve fırsat eşitliği, kurum kültürümüzün önemli bir yapı taşı. Param Grup'ta yüzde 45, Kredim markamızda da yüzde 51 kadın çalışan oranımızla gurur duyuyoruz. Kadınlar için daha adil bir tablo çizmek adına şeffaf işe alım ve terfi süreçlerimizle istihdam çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Performans ve deneyime dayalı adil ücretlendirme politikası yürütüyoruz. Konuya sadece istihdam olarak bakmamak lazım. Çalışma şartları, istihdamın sürekliliği ve verimliliği için



önem teşkil ediyor. Tüm çalışanların verimli çalışabilmesi için artık günümüzde farklı ihtiyaçlar bulunuyor. Kurumların da çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran yeni iş modellerini tercih etmesi gerekiyor. Örneğin, Param şirketlerinde hibrit çalışma modeli başarıyla yürütülüyor. Bu model, çalışanlara ve iş akışlarına göre düzenleniyor. İşin özünde esneklik yer alıyor. Karşılıklı anlayış ve iş disiplini çerçevesinde olduğunuzda çalışan bağlılığındaki değişim gözle görülüyor.



**İlknur Uzunoğlu**  
Param Grup CSO'su ve Finrota Genel Müdürü

## “Toplumsal rollerin eşit dağılımı teşvik edilmeli”



**H**em aile hem de iş hayatında cinsiyet eşitliği için çalışmaların devam ettiğini ve bireylerin de bu konuda farkındalığının arttığını hep birlikte gözlemliyoruz. Çocuk bakımı, ev işlerinin üstlenilmesi gibi aslında ortak olan rollerin hala kadınlara yüklenmesinin doğru olmadığını ve bu tek taraflı beklentilerin kadınların hayatlarında ekstra zorluklar olduğunu düşünüyorum. Ayrıca bu gibi geleneksel

beklentilerin, kadınların iş gücüne katılımlarında ve kariyerlerinde engeller yarattığına şahit oluyoruz. Ancak sivil toplum kuruluşları ve özel sektör temsilcilerinin gayretleriyle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yol alındığını da belirtmek isterim.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında kadınların hem özel hem de iş hayatındaki katkılarını göz ardı etmemek ve bu sürecin pozitif gelişmesine katkı sağlamak, eşitliğe doğru atılmış önemli bir adım. Bu doğrultuda ben de iş ve aile yaşamında eşitliği sağlamak için iş-yaşam dengesini destekleyen politikaları içtenlikle savunuyorum. Kişisel hayatımda da toplumsal rollerin eşit dağılımını teşvik ederek hem evde hem işte eşitlikçi yaklaşımla hareket ediyorum.

Yeni yüzyılda eşit, nitelikli ve kapsayıcı eğitim için atılması gereken adımlar arasında, eğitim programlarının çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyecek şekilde güncellenmesi, eğitimde cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet konularının dahil edilmesi, STEM alanlarında kız öğrencilerin teşvik edilmesi, ekonomik engelleri aşan burs ve finansman imkanlarının sunulması, güvenli ve ayrımcılıktan uzak öğrenim ortamlarının oluşturulması ve yetişkin eğitimi fırsatlarının genişletilmesi yer alıyor. Tüm bu adımlar, kadınların ve kız çocuklarının eğitimde daha fazla temsil edilmesi ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasının temelini oluşturuyor.

### “İşe alım ve terfilerde şeffaf bir süreç uyguluyoruz”

Kadınların iş hayatında yükselmesi için eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamanın, şeffaf işe alım ve terfi süreçlerine sahip olmanın öneminin bilincindeyiz. Param olarak sürdürülebilir ve verimli büyümenin, eşitlikçi bir iş ortamında mümkün olabileceğine inanıyor, cinsiyet eşitliğine ve kadınların kariyer gelişimine büyük destek veriyoruz. İnsan kaynağımızın yüzde 45'i kadın çalışanlardan oluşuyor. Kadın çalışan ve kadın yönetici oranıyla sektöre örnek olmayı amaçlıyoruz. Performans ve deneyime dayalı adil ve eşitlikçi ücretlendirme politikası izliyoruz.

Çalışanlarına değer veren, onların becerilerini geliştirmeye motive eden, kariyer hedeflerini destekleyen bir kurum kültürüne sahip olduğumuz için mutluluk duyuyor, bu alandaki çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

**Özlem Uçarkuş**  
Payten Türkiye Ülke Satış Lideri

## “Özgüveni yüksek bir toplum için kadın girişimci sayısı artmalı”

**Ç**alışma İstatistikleri Daire Başkanlığı'nın Ocak 2024 raporuna göre, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 35.5, erkeklerde ise yüzde 70.7. Endişe vericidir ki kadınların iş hayatındaki varlığının güçlendirilmesi konusunda çok gerideyiz. İş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması, kamuda ve özel şirketlerde eşitlik temelli kurum kültürünün yaygınlaşması için daha fazla çalışmalıyız. Kadının sürdürülebilir gücü toplumsal refah için şart. Bunun için, siyasetten kamuya, özel sektörden STK'lara, iş dünyasında söz sahibi tüm liderlere önemli sorumluluklar düşüyor:

İlk olarak kurumlarda görev alan tüm yöneticilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığı geliştirilmeli ve bu bilincin kalıcılığı sağlanmalı. Bunun için kurum içi eğitim programları çok önemli. Eşitlikçi, adil ve kapsayıcı bir toplum için hem siyasette hem de iş dünyasında kadınların karar alıcı grupların arasındaki temsil oranı artmalı.

Kadın girişimleri de diğer bir odak noktamız olmalı. Kendi işinin yöneticisi, cesur girişimci kadınlarla birlikte özgüveni yüksek bir topluma kavuşabiliriz. Bunun için hem devlet hem de özel sektör kulvarında kadın girişimci destek programlarının yaygınlaştırılması ve başarı öykülerine daha fazla yer verilmesi önem arz ediyor.

### “Kız çocuklarının eğitimini ve kadın girişimlerini destekliyoruz”

FinTek sektöründe de kadın çalışan oranı henüz istediğimiz düzeyde değil. Bunu değiştirmek için Payten olarak öncelikle sürecin temelini oluşturan eğitime odaklandık. Ülkemizin büyük kesiminde, toplumsal kalıplaşmış yargılar sebebiyle kız çocuklarının orta ve ileri seviye öğrenimleri sekteye uğruyor. Daha medeni ve ileri bir toplum seviyesine ulaşmak için “eğitimde fırsat eşitliği” şart.

Payten'de toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini eyleme dönüştürmek için en üst kademesinden genç çalışanına kadar herkes el ele verdi. Yıllardır hem kurum olarak hem de çalışanlarımızın bireysel katkılarıyla, yaşamları ve eğitimleri risk altında olan kız çocuklarının eğitimini desteklemek üzere Koruncuk Vakfı ile iş birliği yapıyoruz. Yazılım konusunda düzenlediğimiz eğitim ve bootcamp'lere kadınların katılımını teşvik ediyor ve hem şirketimizde hem yazılım sektöründe kadınların daha fazla yer alması için gayret gösteriyoruz.

PSM dergisinin her yıl mart ayında Dünya Kadınlar Günü özelinde organize ettiği W-Level etkinliğinde, Kız-Code projesini desteklemek üzere sektörün kadın yöneti-



cileri olarak bir araya geliyoruz.

Payten bünyesinde faaliyet gösteren ve işletmeler için katma değer yaratan projeleriyle sektörde öne çıkan ödeme kuruluşumuz Paratika da geçtiğimiz günlerde, kadının gücünü destekleyen “Kadın Girişimci İçin En İyi” programını duyurdu. Özellikle kadının toplumumuz için önemine dikkat çekmek üzere 8 Mart Dünya Kadınlar Gününde tanıtılan program; kurucusu, ortağı ve yönetiminde kadın olan tüm işletmelere yüzde 0'a yakın oranlarla sanal POS komisyon oranlarının yanı sıra program katılımcılarına eğitim desteği, ödeme danışmanlığı hizmeti ve networking buluşmaları gibi bir dizi fırsat sunuyor.



**Nihal Asker**  
RS Otomotiv Grubu Yönetim Kurulu Üyesi / RS Assurance Genel Müdürü

## “Cinsiyet eşitliği anaokulu müfredatına bile girmeli”



Erkeklerin aile içerisindeki sorumluluklarda eşit oranda pay almasına henüz çok yolumuz var. Belki birkaç nesil sonrasında gerçek anlamda bir gelişim göreceğiz. Bu süreçte kadınlara hala çok fazla iş düşüyor. Ben kendi adıma önceliklendirmelerimi iyi yaptığımı düşünüyorum. Aile içi rollerimde bana daha fazla ihtiyaç olduğu dönemlerde çalışma hayatına ara vererek, telafisi olmayan fırsatları değerlendirdim.

Eşitliği sağlamak adına, kendi ailemin bana yaptığı gibi, kızım ve oğlum arasında farklı bir davranış ya da kayırma olmaksızın, her ikisine de eşit şartları sağlayıp eşit sorumluluklar verdim. Özellikle oğlumu aile içi sorumluluklar noktasında eşit oldukları yönünde yetiştirdim. Bahsettiğim gelecek nesilleri bizler yetiştiriyoruz ve bu çabalarımızın karşılığını göreceğimize inanıyorum.

Ülkemizde erkeklerin iş gücüne katılımı yüzde 70 seviyelerinde. Kadınlarda ise bu oran yüzde 35’lerde. Bu oradaki artışı yakalamadan ülkemizin refah toplumlar düzeyine gelebileceğine inanmıyorum. Kadınların toplumdaki değerini, eşitliğini artırmak için Rotary Kadına Nefes Kulübü ve Kadın Sigortacılar Derneği’nin yönetiminde yer alıyorum.

Her şeyin başı eğitim olduğu gibi, cinsiyet eşitliği konusu da küçük yaşlarda öğretilmesi gereken bir konu. Hatta anaokulu müfredatından başlanmalı. Aile içerisinde ya da toplumda bunun pratiğini maalesef fazla göremiyoruz. Bu yüzden eğitimlerle en azından herkesin insan haklarını, eşitlik ilkelerini öğrenmesi ve istemesini sağlamalıyız.

### “Mavi yakalı kadın çalışan sayımızı da artırmak istiyoruz”

RS Otomotiv Grubunda kadın çalışan oranı yüzde 33. Grupta en yüksek oran yüzde 62 ile Tur Assist’te. Bu şirketimizde yönetim seviyesinde kadın oranı da yüzde 44’le oldukça yüksek bir seviyede. Tur Assist olarak İşte Eşit Kadın Sertifikası’na sahibiz.

Genel olarak iş görüşmelerinde adaylar arasında mutlaka kadınların olmasını istiyoruz. Kadın çalışanlarımız genellikle beyaz ve gri yakalı. Amacımız mavi yakada da kadın istihdamı yaratmak, onları eğitmek ve sektöre kazandırmak. Bunun için çeşitli iş birlikleri üzerinde çalışıyoruz.

Bizim gibi ataerkil toplumlarda kadınların aile içindeki rollerinin çok önemli olduğunu ve bu sebeple çalışma hayatında olan kadınların ekonomik şartlar elverdiği ölçüde bu rollerinden çok fazla ödün vermemeleri gerektiğini düşünüyorum. Buradaki kayıplar da en az kadınların çalışma hayatına katılması kadar kritik.



**Müjde Esin**  
KızCode Kurucusu

## “Kızlarımız bilim ve teknoloji alanında daha fazla temsil edilecek”

KızCode, dezavantajlı topluluklardaki kız çocuklarını dijitalleşen dünyaya hazırlamayı ve meslek seçiminde cinsiyetçi önyargıları kırmayı hedefleyen ödüllü bir sosyal girişim. KızCode’un cinsiyet eşitliği ve adil bir toplum kurma hayali, bilim ve teknoloji alanında kız çocuklarının potansiyellerini keşfetmelerini ve geliştirmelerini teşvik etmekle başladı.

Olympic KızCoders projesi ise 2022 yılında TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları Bilgisayar dalına katılan ve bu alanda daha fazla kız çocuğunun yer alması gerektiğine inanan KızCoders’ın hayalinden doğdu. Bu projeye kız çocuklarının bilim ve teknoloji alanında daha fazla temsil edileceğine inanıyor, onların bu alandaki potansiyellerini keşfetmeleri ve geliştirmeleri için bir fırsat oluşturmayı hedefliyoruz.

### “2025’te ortaokul öğrencileri de katılacak”

Projenin ilk aşamasında, TÜBİTAK Ulusal Bilim Olimpiyatları Bilgisayar dalına katılan kız öğrencilerin potansiyellerini keşfetmeleri ve desteklenmeleri için bir platform oluşturduk. Katılımcılara, olimpiyatlar için gerekli olan rehberlik, akran danışmanlığı ve sınavlara yönelik matematik, algoritma ve kodlama eğitimi gibi kaynaklar sunuyoruz. Bu eğitim süreci, katılımcıların hem sosyal hem de akademik hayatlarında daha güçlü bir şekilde yer almalarını sağlamak amacıyla tasarlandı. Bu yıl lise öğrencilerine yönelik sınav hazırlığı yoğun ilgi gördü. 2025 yılında daha fazla lise öğrencisine ulaşmayı planlıyoruz. Aynı zamanda ortaöğretim öğrencilerini de bu sınava hazırlamayı hedefliyoruz.

KızCode, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için çeşitli faaliyetler yürütüyor. Kız çocuklarının bilim ve teknoloji alanındaki potansiyellerini keşfetmelerini teş-



vik etmek, eğitim ve mentorluk programları aracılığıyla destek sağlamak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık oluşturmak ve bu alanda daha fazla kızın yer almasını sağlamak amacıyla çalışmalar yapıyoruz. Bu doğrultuda okullar ve topluluklarla iş birliği yapıyoruz. Bu sayede daha geniş kitlelere ulaşarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kız çocuklarını, aileleri ve toplumu bilinçlendirme ve destek sağlama imkanı buluyoruz.

KızCode, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bu çabalarıyla daha adil ve kapsayıcı bir toplumun oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlıyor.