

CIO UPDATE

Mart - Nisan / 2023



Appcircle:
100'den fazla
ülke faaliyet
gösteren
Türk girişimi

Appcircle
Kurucu Ortağı v
e CEO'su

Tansu Yeğen

Teknolojinin Güçlü Kadın Liderleri!

Teknolojinin başarılı
kadın liderleri
iş hayatında kadının
rolünü anlattı...



2023 YILI İÇİN **EN İYİ 10**
MOUSE MODELLERİ

İŞLETMELER NEDEN
XAAS'A YÖNELİYOR?



“Otomotiv
sektörü gibi kadın
temsiliyetinin yetersiz
kaldığı alanlarda,
**kadınların eşit
temsiliyette
olması için
çalışıyoruz”**

Hayriye Karadeniz
Ford Otosan, Dijital Ürünler
ve Servisler Lideri



“

*‘İş’te Eşitlik’
anlayışıyla kadın
çalışanların iş
hayatına katılımı
başta olmak üzere,
fırsat eşitliğini tüm
sektöre yaymayı
önceliklendiriyoruz.*

Gururla belirtmek isterim ki, Ford Otosan Türk otomotiv üretim şirketleri arasında en yüksek kadın istihdamını gerçekleştirmiş bir şirket. Dünyanın en önemli cinsiyet eşitliği araştırması olan ‘Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi’nde 2021 yılında Türkiye’den yer almayı başaran ilk ve tek sanayi kuruluşuyduk, 2022’de ve 2023’te bu performansımızı artırarak listedeki yerimizi sağlamlaştırdık.

Öncelikle şunu vurgulamalıyım; dil, din, ırk, cinsiyet ve cinsel yönelim gibi herhangi bir ayrımın olmadığı, eşitliğin ve çeşitliliğin hâkim olduğu kapsayıcı bir kurum kültürü yaratmak için çalışıyoruz. Dezavantajlı gruplara fırsat eşitliğini sağlamak ve kadınların güçlenmesi için süreçlerimiz var, günün ihtiyaç ve ilerlemelerine göre programlarımızı sürekli güncelliyoruz. Biz çabalarımızın ‘yaptık bitti’ şeklinde algılanacak, bir defaya mahsus altına imza atılacak kararlar olmadığını bilinciyle iş kültürümüzü geliştiriyoruz.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerimiz kapsamında yönetim biçimimizi şekillendiriyoruz, şirket kültürümüz ve iş yapış şeklimizde temellerimizi bu ilkeler üzerine oturtuyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın yanı sıra, müşterilerimiz, tedarikçilerimiz ve paydaşlarımızın da çeşitlilik ve değer yaratma sürecimizde yeri bizim için eşit derecede önemli.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesini benimseyerek eşitsizlikle mücadele etmek adına 2013 yılında imzaladığımız Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women Empowerment Principles – WEPs) ve ‘İş’te Eşitlik Bildirgesi kapsamında aksiyonlarımızı alıyoruz. ‘İş’te Eşitlik’ anlayışıyla kadın çalışanların iş hayatına katılımı başta olmak üzere, fırsat eşitliğini tüm sektöre yaymayı önceliklendiriyoruz.

Fırsat eşitliği ve çeşitlilik için öncelikli aksiyonlarımız var: Kadınların iş hayatında daha aktif rol üstlenmesini desteklemek, Ford Otosan Yönetim Kurulu ve üst yönetiminde daha fazla kadının yer almasını sağlamak, teknoloji ve inovasyon alanlarında kadınları desteklemek ve nihayetinde otomotiv sektöründe kadın istihdamının artırılması için teşvik mekanizmalarını güçlendirmek.

Kadın istihdamını desteklemek ve şirket içi kadın çalışan dengemizi devam ettirebilmek adına yeni işe alım süreçlerinde ilkelerimizi göz önünde bulunduruyoruz. Society of Women Engineers İstanbul’a ilk destek veren ve KAGİDER’den Fırsat Eşitliği Modeli sertifikasını alan ilk otomotiv şirketi olmanın gurur duyuyoruz. Peki somut adımlarımız neler? İşe alım süreçlerimizde, saha çalışanlarında her

dört kişiden, ofis çalışanlarında ise her iki kişiden birinin kadın olması hedefiyle hareket ediyoruz.

Sadece sayısal hedeflerle ilerlemek bizim için yeterli değil. Şirketlerin kendilerine çok çeşitli takip metrikleri belirlemeleri gerekiyor. Kalıcı bir çözüm için, aynı seviyede kadınların ve erkeklerin aldıkları maaşlar, yıl sonu performans değerlendirmeleri, primler gibi bilinçdışı önyargıların etkileyebileceği tüm alanlar takibimizde. Özellikle önyargılar ile ilgili farkındalık seansları düzenlemek bu yıl önceliklerimiz arasında.

Özellikle otomotiv sektörü gibi kadın temsiliyetinin yetersiz kaldığı alanlarda saha çalışanı kadın istihdamını teşvik etmek, çalışma arkadaşlarımızın gelişimlerine katkıda bulunmak, atama ve terfi süreçlerinde kadın adayların eşit temsiliyette olmasını sağlamak için çalışıyoruz. Üretime lider kadınlar kazandırmak için sahadaki kadın Çalışma Grubu Liderleri ve Takım Liderlerimizi mühendis kadın ekip liderlerimiz ile bir araya getirerek ‘kadın çemberleri’ kurarak bilgi paylaşımını destekliyoruz. Ayrıca sahadaki lider kadınlarımızın kişisel ve mesleki gelişim yolculuklarını onlarla tasarlayarak ihtiyaç duydukları kaynaklara erişebilmelerini kolaylaştırıyoruz.

Çeşitlilik bizim için sadece fiziksel iş ortamımızla sınırlı değil. Eşitliğin evlerde başlayacağı bilincine sahibiz, eşit ebeveynlik konusu her zaman gündemimizde. Bunu sadece biyolojik anne-babalarla sınırlandırmıyoruz, koruyucu aile olan çalışma arkadaşlarımızın ebeveynlik haklarını da aynı şekilde sağlıyoruz. Arkadaşlarımıza aile kurma süreçlerinde her türlü desteği sağlıyor, doğum izni haklarına hassasiyetle yaklaşıyoruz. Hamile

arkadaşlarımıza yarım gün hafif işte çalışma yarım gün spor ve sosyal aktivite imkânları sağlıyoruz. Özellikle hamile yogası kadın çalışanlarımız tarafından beğeni ile takip edilen aktivitelerimiz arasındadır. Sürecin devamında ise çocukları için faydalanabilecekleri psikolojik danışmanlık ve aile terapisi hizmetleri hakkı sunuyoruz.

Tüm bunların yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle yürüttüğümüz çalışmalarımızda en öncelikli alan olarak belirlediğimiz bir konu var: Teknoloji ve inovasyon. Çünkü inovasyon ve teknoloji, kadınların trendleri yakalaması ve hatta onlara yön vermesi açısından benzeri görülmemiş fırsatlar sunuyor. Kadınların bakış açısı, bir ürün ya da hizmetin tasarımından özelliklerine kadar birçok özelliğine etki edebiliyor. Çeşitliliğin, fırsat eşitliğinin getirdiği bu farklı bakış açıları, şirketlere önemli zenginlikler sunuyor. Sadece otomotivde değil, yenilikçi teknolojinin olduğu her alanda kadınların var olması bizim önceliklerimiz arasında.

Biz de bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda, başta eğitim ve istihdam olmak üzere, STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics –Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanında kadınların eğitim ve istihdamı için çalışmalar yürütüyoruz.

Burada 4 ana hedefimiz var: 2026 yılına kadar, Ford Otosan'da teknoloji ve inovasyon alanında çalışan kadın oranını yüzde 30'a çıkartılması bunların ilki. 2026 yılına kadar, bayilerimizde STEM alanında çalışan kadın sayısının 2 katına çıkması ve yönetim kadrolarının en az yüzde 50'si olan girişimcileri desteklemek devam eden hedef-

lerimiz. Ayrıca topluma yönelik eğitim, farkındalık ve finansal destek projeleriyle 100 bin kadına ulaşmayı amaçlıyoruz. Bu alanda pek çok toplumsal yatırım projesi gerçekleştirdik ve şimdiden yüzlerce kadına ulaştık. STEM alanlarında çalışan kadın sayısını artırmak ve daha çok kadını üniversitelerde bu bölümleri seçmesi için teşvik etmek amacıyla yakın zamanda yeni projelerimiz de olacak. Ford Otosan olarak, kadın-erkek birlikte yaratacağımız bütünlük algısı, başarı hikayeleri ve ortak kültürle her aşamada daha da iyi sonuçlar elde edeceğimize inanıyoruz.

“Hatalar başarısızlık değil, kendini geliştirmek için bir şans”

Hayatın bir dönüşüm, keşif yolculuğu olduğunu düşünüyorum. Sınırlarımı bildiğim ancak onları zorladığım, öğrenmeye asla ara vermediğim bir yolculuk. Tüm kadınlar gibi ben de beceri, emek, inat, ısrar ve enerjiyle ilerlediğimi düşünüyorum.

Mevcut dünya düzeni kadınların önüne çeşitli engeller koyuyor, toplumsal normlar hâlâ kadına daha geleneksel konumlar, işler, sorumluluklar yüklemeye devam ediyor. Ama yüzyıllardır devam eden mücadele bize şunu gösterdi ki kadınların becerisi, inadı, ısrarı, bilgisi, enerjisi ve dayanışması önünde hiçbir güç duramaz. Kaldı ki dünya bir dönüm noktasında bulunuyor; tüm dünyada insanlar toplumsal cinsiyet eşitliği fikrini anlıyor ve destekliyor. Hem sosyal hem iş hayatında deneyimlediğimiz büyük değişim işte bu mücadelenin neticesi. Kadınlar bu alanı ve mücadeleyi büyütmek için başarısızlıktan korkmamalı. Yetkinlikleri konusunda asla şüpheye

düşmemeli, cesaret göstermekten veya yeri geldiğinde kendilerine bile meydan okumaktan çekinmemeliler. Kendilerine inanmalılar. Eğer ortada bir ezber varsa, bu, bozulmak içindir.

Gençler için ayrı bir parantez açmalıyım. Pek çok alanda farklı zorluklarla mücadele ediyor onlar da. Öncelikle kendilerine; uğruna çalışacakları, yol haritalarını buna göre belirleyecekleri bir hedef belirlemeleri gerektiğini düşünüyorum. Dünya çok hızlı bir şekilde değişiyor, buna ayak uydurmak için sürekli mesleki gelişim içinde olmalılar. Bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirip tam potansiyellerine ulaşmak için çabalamalılar. Kariyer düz bir yol değil, yol boyunca değişimi benimsemek de önemli. Yeni görevler denemek, yeni beceriler kazanmak için fırsatları kaçırmamak gerek. Bu süreçte çokça hata da olacaktır, inanın hepisi yolculuğun bir parçası, yeter ki hatalarını başarısızlık olarak değil kendilerini geliştirme şansı olarak görsünler.

“Teknoloji çağı, kadınların iş hayatında başarılarını göstermeleri için muazzam bir fırsat”

Toplumsal cinsiyet eşitliği aileden eğitime, çalışma yaşamından toplumsal hayata kadar çok boyutlu bir mesele. Öncelikle var olan eşitsizliklerin bir insan hakları sorunu olduğunun idrak edilmesi gerekiyor. Çünkü çözüme ancak sorunu tanımlayarak ulaşabiliriz. Dolayısıyla ailede, toplumda, eğitim ve iş hayatında kadınların ikincil olarak tanımlandığı bakışın değişmesi çok mühim. Kadınların eşit katılımı olmadan, önyargılarla, basmakalıp inanışlarla bir yere varılamayacağı anlaşılmalı. Bir toplum ancak kolekt-

tif bir şekilde geleceğe yürüyebilir. Bu noktada hükümetlere, akademilere, sivil toplum kuruluşlarına ve büyük şirketlere de önemli roller düşüyor.

Teknoloji çağı kadınların iş hayatında başarılarını göstermeleri için muazzam bir fırsat. Kadınların iş hayatında önüne çıkan pek çok bariyeri kırmalarına ve kendilerini gerçekleştirmeleri için olanak sağlıyor. Şayet teknolojiyi kendilerine uzak görüyorlarsa bu önyargıyı aşmaları gerekiyor. Kadınların çalışma hayatına daha zengin bakış açısı, empati, takım çalışması, kavramsal düşünme yetkinlikleri, stratejik bakış getirdiği yadsınmaz bir gerçek.

Dijital okuryazarlık eğitimlerinin başlangıç olarak büyük önem taşıdığına inanıyorum. Bireylerin kendi potansiyellerini keşfetmelerini sağlamak için ilk adımı. Bu doğrultuda teknoloji alanında teşvik edici çalışmalar yapılmalı. Kız çocukları STEM alanlarında eğitim almaları için teşvik edilmeli, gençler ve özellikle kadınlar teknolojiye yeni uzmanlıklarla tanıştırılmalı. Yenilikçi, araştırmacı, üretken ve teknolojiye uzman kişiler yetiştirmek önemli. Sertifika eğitimleriyle kadınların gelişmesi sağlanabilir, uzmanlık eğitimleriyle de istihdama kazandırılabilirler.

Kariyer yapma noktasında ya fırsata erişemeyen ya da kendinde o motivasyonu bulamayan kadınları uzmanlaştırıp, güçlendirilerek bu alanda yer almaları sağlanmalı. Büyük bir potansiyele sahip, hızla dönüşüme uğrayan iş alanlarında teknik becerilerin artırılması için çalışılmalı.

Şirketlerin bu amaca yönelik çalışma ve eğitim programları yürütme-

leri, kadın istihdamını artırmak ve sürekli kılmak konusunu birinci öncelikleri haline getirmeleri, alanında başarılı olmuş kadınları rol model olarak öne çıkarmaları ve esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar sunmaları da uzun vadede fayda sağlayacaktır.

Ford Otosan'da yürüttüğümüz gurur verici projelerden örnek verecek olursam... Örneğin 'Birbirini Geliştiren Kadınlar Projesi' bunlardan biri. Young Guru Academy (YGA) ile iş birliği yaptığımız bu projeye üniversitelerin mühendislik bölümlerinde okuyan 1000 kadın öğrenciye 6 hafta boyunca çevrimiçi eğitim programı verdik. Katılımcılar, teknolojiye rol model kadınlar yetiştirmek için kurulan eğitim teknolojisi girişimi Up School üzerinden Data Science, FrontEnd, IOS, Android gibi alanlara yönelik giriş seviyesi dersler aldı.

W-Tech Teknolojiye Kadın Derneği ile yaptığımız ortaklıkta ise tedarikçilerimizi önceliklendirdik. Ford Otosan tedarikçilerinde çalışan 100 kadının teknoloji odaklı vizyon eğitimleri almalarını sağladık. Proje kapsamında 100 kadın saha çalışmasına etkili cihaz kullanımı, işte yazım teknikleri, internette doğru araştırma, sosyal ağlarda kariyer yönetimi, internette kişisel güvenlik ve dijital siber güvenlik gibi alanlarda dijital okuryazarlık eğitimi verdik. 40 kadın saha çalışanı robotik süreç otomasyonu eğitimlerini tamamladı.

Up School olan iş birliğimizde kadın mühendislerin yetişmesi için teknik eğitim ve iş fırsatları yaratmayı sürdürüyoruz. Kadın mühendis ekiplerimizi sahadaki kadın çalışanlarımızla bir araya getiriyoruz. Teknoloji ve inovasyon geleceği yaratacak iki önemli

alan. Buradaki kadın gücünün artması aslında tüm sektörlerdeki cinsiyetçi yargıların değişmesi açısından bir domino etkisi yaratabilir.

“Konuya temel bir insan hakları meselesi olarak yaklaşmalıyız”

Dil, cinsiyet ayrımcılığının yeniden üretildiği en güçlü araçlardan biri. Eşitsizleri besleyip önyargıları normalleştirdiği kadar düşünceleri yönlendirme riski de taşıyor. Kadın-erkek rollerini dar kalıplara hapsediyor ve kadınların görünür-lüğünü azaltıyor. İnsanlar genellikle belirli kelimelere vurgu eklemek için tırnak işaretleri kullanırlar, ancak bu zaman zaman amaçlanan anlamları alt üst etmek gibi bir ters reaksiyon gösterebilir. Çeşitlilik ve kapsayıcılık için pek çok şeyin yanı sıra bu tarz önyargılarımızı da terk etmeliyiz. Her türlü eşitsizliğin varlığını kolektif bir şekilde görmezden gelmememiz önemli, aksine kabul etmeliyiz. Çünkü ancak böyle kök nedenlerine inebilir ve ayrımcılıkla mücadele edebiliriz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece kadınları ilgilendirdiği gibi yanlış bir algı var, üstelik gayet yaygın bir yargı bu. Fakat bu önyargılar hepimizin elini kolunu bağıyor, ileriye doğru adım atmamızı engelliyor. Bu nedenle konuya temel bir insan hakları meselesi olarak yaklaşmalıyız. Bizlere dayatılan rolleri reddetmek kolay olmayabilir ancak sistemleri birlikte dönüştürebileceğimizi hep hatırlamalıyız. Toplumdaki her bireyin uygun ve destekleyici koşullarda farklı açılardan değer katabileceğine inanmalıyız.

**“Kadın adaylar
yetenekleri
ile kendilerini
öne çıkarıp
ekibimizde
yerlerini
alıyor”**

Aysel Kahya
QNB eFinans, CTO



“

QNB eFinans olarak, tüm çalışanlarımız iş hayatlarında kendi kimlikleri ve kendi renkleriyle bize farklı değerler katarak yer alabiliyorlar.

QNB eFinans olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine ve çeşitliliğe büyük önem veren bir firmayız. İşe alım politikamızda ana yaklaşımımız aslında fırsat eşitliğinin herkese sağlanması. Gerek teknoloji gerekse diğer alanlarda işe alım yaparken cinsiyet ayrımı hiçbir zaman konu olmuyor. Adayın; yetenekleri, takıma uyum kabiliyeti, eğitimi, verilecek sorumlulukları alabilmesi ve en önemlisi takımımızın değerli bir parçası olup bize katma değer yaratması bizler için öncelikli kriterler.

QNB eFinans olarak, tüm çalışanlarımız iş hayatlarında kendi kimlikleri ve kendi renkleriyle bize farklı değerler katarak yer alabiliyorlar.

Sizlerin de bildiği üzere, Türkiye’de gerek teknoloji gerek ise diğer alanlarda kadınların başarıları, yetenekleri göz ardı edilemeyecek kadar fazla. Bu nedenle, kadın istihdamı sağlamak için ek bir çaba harcamamıza gerek kalmıyor. Kadın adaylar yetenekleri ile hemen kendilerini öne çıkarıp ekibimizde kolayca yerlerini alıyorlar.

“Kadınların teknoloji alanında yeterince temsil edilmesi için erken yaşlarda eğitim şart”

Ben Bilgisayar Yüksek Mühendisiyim. Hayatım boyunca hep yeni fikirlere açık ve yaratıcı olmaktan çok büyük keyif aldım. İşimi tanımlamamı istediklerinde ise yenilikçi fikirler ile problemleri çözmek olarak tanımlıyorum. Bu zaman zaman gerçek bir problem oluyor zaman zaman ise bir süreç ya da bir ihtiyacı karşılayan bir ürün oluyor. Önemli olan bir ihtiyacı karşılayabilen işler üretmek.

Bütün bunlarla beraber asıl ilerleme noktam, ne zaman bir taleple karşılaşsam, acaba nasıl, hangi yöntemlerle yapılabilir, çözülebilir olarak değerlendiriyorum. Bu nedenle doğru kişilerle ve doğru zamanlama ile yapılamayacak ya da çözümlenemeyecek bir problem olmadığı görüşündeyim.

Benim meslektaşlarıma en büyük tavsiyem;

- Çözüm odaklı iş üretebilen
- Araştırmacı
- Yeni teknolojilere ve gelişime açık
- Diğer insanların da fikirlerini ve ihtiyaçlarını duyabilen
- Yaptıkları işe saygısı yüksek şekilde çalışan bireyler olmaları.

Bu şekilde çalıştığımızda aşamayacağımız zorluk başaramayacağımız hiçbir iş kalmayacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece kadın ve erkeğin eşit olması demek kadar basit bir kavram değil. Aynı zamanda gelişmiş performans, gelişmiş ve artan inovasyon kültürü dahil olmak üzere somut faydaları olan bir kavram. İnsanlar doğal olarak bazen bilinçsiz önyargılara sahip olabiliyor. Bu önyargıları anlamak,

belirlemek ve mücadele etmek için eğitimlerden faydalanmak bu yoldaki önemli bir adım olacaktır. Bununla birlikte daha kapsayıcı bir kurumsal kültür oluşturmak önemli.

Kadınların teknoloji alanında yeterince temsil edilmesi için ise en önemli şey erken yaşlarda eğitim. Kızları erken okul çağlarında STEM alanında eğitim almaya teşvik etmek, bu alandaki meraklarını keşfetmek önemli. Onların bu tutkularını keşfetmek ve doğru yönlendirmek gelecekte anlamlı bir kariyere de sahip olmalarını sağlayacaktır. Kız çocuklarının küçük yaşlardan itibaren teknoloji alanlarına yönelmesini teşvik eden bir ortamın yaratılması, onların iş gücüne katılımını ilerletmek için gösterilen çabayla birlikte teknolojinin ilerlemesi de buna olanak sağlıyor.

Türkiye olarak bu alanda katetmemiz gereken çok fazla yol var. Bu nedenle pozitif ayrımcılık, kadın kelimesini tırnak içinde kullanmak ya da vurgulamak ayırmadan ziyade daha eşit bir ortama giden yolu destekliyor. Eşitliğe giden yol da toplum olarak bilinçsiz önyargılarımızdan kurtulmakla, bu konuda daha bilinçli adımlar atmakla başlayacak. Bu konuda sadece Türkiye değil, tüm dünyada katedilmesi gereken bir yol var. Burada kadın kelimesi bir eşitliği bozan değil, zaten var olan bir eşitsizliğe dikkat çekmek, bu konuda bir bilinç oluşturmak için kullanılıyor. Bugün içinde bulunduğumuz sektörün, hatta QNB Finansbank Finansal Hizmetler Grubu çatısı altında çalışanların yarısından çoğunu kadınlar oluşturuyor. Bu yadsınamaz bir güç. Toplumların tüm bireyleri için eşit koşullar, fırsatlar yaratıldığında refah seviyesi daha yüksek ve ekonomisi daha güçlü bir toplum yapısı inşa edebiliriz.



“Eşit temsile ulaşmamızın arkasında, eşitliği sağlayacak uygulamaların çok uzun zamandır **kurum kültürüne yerleşmiş olması** yatıyor”

Arzu Dede Gönültaş

Mercedes-Benz Otomotiv, CIO

Mercedes-Benz’de, yönetim yapısında dengeli bir cinsiyet dağılımının, iş başarısı bakımından kritik öneme sahip olduğuna inanıyoruz. Bu nedenle, çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejimizle kadınların terfisine ve ilerlemesine odaklanıyoruz.

2006 yılında Mercedes-Benz, kıdemli yönetim rollerinde kadınların dünya genelindeki ortalamasını, o dönemde herhangi bir yasal zorunluluk bulunmamasına rağmen 2020 yılına kadar yüzde 20’ye ulaştırma hedefini gönüllü olarak belirlemişti ve bu hedefe ulaşmıştı. 2022 yılı başı itibarıyla yüzde 22,5’lik oran yakalandı. 2030 yılı itibarıyla ise bu oranın yüzde 30 olması hedefleniyor.

Mercedes-Benz Otomotiv bünyesinde ise kadın çalışan oranımız yüzde 48 oranında. Bünyemizde global olarak IT çözümleri geliştiren Mercedes-Benz Tech Türkiye’de kadın çalışma arkadaşlarımızın oranı yüzde 47. Kadın yönetici oranımız ise yüzde 43 oranında. Bunlar, sektör ortalamasının çok üzerinde rakamlar. Mercedes-Benz Otomotiv bünyesinde eşit temsile ulaşmamızın arkasında, eşitliği sağlayacak uygulamaların çok uzun zamandır kurum kültürüne yerleşmiş olması yatıyor.

“Dileğim, kadınlar olarak tüm sektörlerde dünya genelinde eşit temsile ulaşmamız”

Bunun yanında, bu kültürün yaygın-

laşmasını, topluma bir katkı olarak görüyoruz. Örneğin, kurum olarak destek verdiğimiz “EML’imiz Geleceğin Yıldızı” projesinde, kız öğrencilere bayilerimizde staj imkanı sunarak, meslek seçimlerinde Mercedes-Benz’in desteğini görmelerini sağlıyor ve kadınların genç yaşlarında üretim ve istihdama katılabilmeleri için yardım ediyoruz.

Öte yandan, bu kültürün nasıl billur-laştığını She’s Mercedes platformunda açıkça görüyoruz. She’s Mercedes, iz bırakan hikayelerden yola çıkarak hayalleri olan kadınlarla bunları gerçeğe dönüştürmüş olanları bir araya getiren bir ilham platformu. En iyiyi hedefleyen kadınların birbirlerine cesaret ve güç vermesini amaçla-

yan bu platform, sadece bir sosyal topluluk olmaktan ziyade ortak bakış açısından doğan bir anlayış biçimini de ortaya koyuyor.

Kadınları destekleyen kültüre bir kez kavuştuğumuz zaman, liyakate dayalı bir istihdam politikası izlendiğinde, doğadaki denge çalışan demografisine de aynı şekilde yansıyor. Dileğim, kadınlar olarak tüm sektörlerde dünya genelinde eşit temsile ulaşmamız.

“Önyargılarımızın ancak farkında olarak üstesinden gelebiliriz ve sistemleşmiş ayrımcılığa karşı durabiliriz”

İnsanın dünyayı nasıl algıladığının çerçevesini en çok çizen kurumlardan birisi eğitim hayatı bence. Ben İstanbul Erkek Lisesi’nde okudum. Türkiye’nin en köklü eğitim kurumlarından biri olmasının yanı sıra, yüzü batıya dönük bir okul olması sayesinde eşitlikçiliğin hâkim olduğu bir yapıda büyüdü. Bu sağlam altyapı beni hayata çok iyi hazırladı. Sonrasında ise, İstanbul Teknik Üniversitesi’nde mühendislik okudum. Bizler, mühendislik eğitimi alan genç kadınlar olarak, Türkiye için öncü bir kitleydik diyebilirim. 2000’lerin başında ise ailemin teşviki ile Münih Teknik Üniversitesinde master eğitimimi tamamladım. Aslında kendi örneğime de baktığımda, ailelerin destekleyici tutumunun da kişisel başarılarında ve zorlukları aşma potansiyelinin gelişmesinde çok büyük etkisi oluyor. Ben de kendi anneliğimde şu an ilkökul çağına olan kızıma benzer bir anlayış ile yaklaşarak kendisini yetiştirmeye gayret ediyorum.

Bu yıl Mercedes-Benz’deki 20. yılıma girdim. Şirkete ilk katıldığımda otomotiv sektörü bugünkünden daha erkek egemen bir sektördü. Bugüne geldiğimizde, kadınlar lehine bir yol

kat etmiş olsak da, sektörde kadın oranı hala yüzde 25’lerde. Bu tabloya rağmen, Mercedes-Benz’de çalıştığım yıllar boyunca edindiğim uzmanlığa paralel olarak kariyerimde ilerlemiş olmamda Mercedes-Benz’in liyakate dayalı, kadınları destekleyen iş kültürü desteği de var diyebilirim. Ayrıca hem global seviyede hem Türkiye’deki organizasyonumuzda öyle harika kadın yöneticiler ile çalışma ve kendilerinden ilham alma imkanı buldum ki içinde bulunduğum organizasyonun bu bakımdan benim şansım olduğunu ifade edebilirim.

Genç meslektaşlarıma tavsiyem, önyargılarının farkına varmalarıdır. Bilinçli yahut bilinçsiz, hepimizin önyargıları var ve bunlar davranışlarımızı ve kararlarımızı belirliyor. Bu önyargılarımızın ancak farkında olarak üstesinden gelebiliriz ve sistemleşmiş ayrımcılığa karşı durabiliriz. Kendilerine güvenmelerini, başarabileceklerine inanmalarını tavsiye ederim. Her başarı hikayesi vakti zamanında zorlu yollardan mutlaka geçmiştir, bunu unutmamalarını da tavsiye ederim.

“Kız çocuklarının STEM’e daha çok ilgi duyması için onlara rol modeller göstermemiz gerekiyor”

STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) eğitiminde cinsiyetler arası farkın kapanmasının istihdam üzerinde de pozitif etkisinin olacağı görülüyor. Çalışmalara göre, STEM’de cinsiyet eşitliği olsa, AB’de 2050 yılı itibarıyla 850 bin – 1,2 milyon kişilik istihdam daha yaratılabilir. Ayrıca STEM alanında cinsiyet eşitliğinin ekonomik katkısının, eşitliğin bir tercih değil ekonomik bir zorunluluk olduğunu da gösteriyor.

STEM’de cinsiyet eşitliğinin sağlanması için ilk adımın, bu alandaki eğitime erken yaşta başlanması olduğu

görülüyor. 2017 yılında Avrupa’da yapılan bir araştırma, kızların STEM’e ilgisinin 11 yaşında başladığını, ancak 15 yaşında bu ilginin sönmeğe başladığını gösteriyor. İlgilerinin azalmasının nedenlerinin başında ise, bu alanda rol modelleri olmaması geliyor. Demek ki öncelikle bu çocuklara rol modeller göstermemiz gerekiyor.

“Cinsiyet veya cinsel kimlikten bağımsız, kapsayıcı ve saygılı bir tutum benimsememiz gerekiyor”

“Kadın” kelimesini tırnak içine almak, kadın olmanın normal veya meşru bir durum olmadığını ima ettiğinden, gizli bir ayrımcılık aslında. Aynı zamanda kadınları ötekileştirmenin bir başka yolu, sanki diyalogun veya toplumun bir parçası değilmiş gibi.

Durumu normalleştirmek için cinsiyet veya cinsel kimlik bağımsız olarak kapsayıcı ve saygılı bir tutum benimsememiz gerekiyor. Bu da, cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir dil kullanmaktan ve kadınların ne yapabileceği veya ne yapması gerektiğine dair klişelerden veya varsayımlardan kaçınmaktan geçiyor.

Dünyanın diğer her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı çıkmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, kelimenin gerçek anlamıyla hayati önem taşıyor. Bunu da ancak eğitimle, bilinçlendirme kampanyalarıyla, kadın haklarını koruyan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden yasa ve politikaların desteklenmesiyle gerçekleştirebiliriz. Cinsiyetlerine bakılmaksızın tüm çalışanların katkılarında değer veren çeşitli ve kapsayıcı bir iş kültürüne sahip olmak önemli. Saygı ve kapsayıcılık kültürü yaratarak daha eşitlikçi ve adil bir dünya yaratılmasına yardımcı olabiliriz.

“Başarılı
çalışmalara
imza atmış
rol model
kadınların
yaratılması,
kurum
kültürümüzün
bir parçası”

Hülya Çavuş
Tavuk Dünyası, CIO



“

Kadın istihdamında vurgulanan “pozitif ayrımcılık” söyleminden çok “herkes için eşitlik” kavramını öne çıkarmakta fayda var.

Tavuk Dünyası olarak, tüm kademelerde ve çalışma kollarında, tüm çalışanlar için iş fırsatlarına erişimde ve istihdam koşullarında eşitlik ilkesi ile ilerlemekteyiz. Kurum kültürü olarak, tüm çalışanlarımız için kendilerini rahatlıkla ifade edebildikleri bir çalışma ortamımız mevcut. Kadın veya erkek farkı gözetmeksizin hem işe alımda hem de kariyer yönetiminde, tamamen eşit şekilde, rolün gereklilikleri ve yeteneklere göre yönettiğimiz değerlendirme sistemlerimiz mevcut. Bunun bir yansıması olarak, kadınların teknoloji alanında istihdamını destekliyoruz ve Bilgi Teknolojileri departmanımızda, cinsiyet bariyerlerinin ortadan kalktığı, başarılı çalışmalara imza atmış rol model kadınların yaratılmasını hem kurum kültürümüzün bir parçası hem de teknoloji ekosistemine bir sorumluluğumuz olarak değerlendiriyoruz.

“Kadınlar pek çok sektörde olduğu gibi teknoloji alanında da analitik düşünme, iletişim ve ilişki yönetimi özellikleri ile öne çıkıyor”

Geçmişte iş hayatında ve özellikle teknoloji alanında kadın sayısının azlığı, toplumsal bir bilinçaltı idi, fakat son yıllarda “teknolojinin içinde kadın” konusunda önyargılar azalmaya başladı. Öncelikle, kadın çalışanların iş hayatında özellikle; iletişim, organizasyon ve yönetsel becerileriyle öne çıktığı görüşündeyim. Kadınlar pek çok sektörde olduğu gibi teknoloji alanında da analitik düşünme, iletişim ve ilişki yönetimi özellikleri ile öne çıkıyorlar. Aynı zamanda sektörde teknik bilgi birikimi, donanımı ve deneyimi ile öne çıkan çok değerli kadın çalışanlar var. Bu anlamda tüm genç meslektaşlarıma yeteneklerini kullanabilecekleri ve sürekli gelişime imkan sağlayan, nitelikli projeler üretebilecekleri bir çalışma ortamında, deneyimlerini artırmaya ve değerli iş çıktıları üretmeye odaklanmalarını tavsiye ederim.

“Kadınların yönetsel pozisyonlar için cesaretlendirilmesi ve konumlandırılması çok değerli”

Öncelikle eğitilmiş bir kadın nüfusu, bir ülkenin üretkenliğini artırır ve ekonomik büyümeyi hızlandırır çok temel bir girdi. Kadınların iş hayatına aktif katılımı kesinlikle bir ülkenin gelişmişliğinin bir göstergesi ve tüm sektörlerin ve ülkenin kalkınmasına destek sağlamakta. Tüm kurumların, işverenlerin ve yöneticilerin kadın istihdamını ve refah seviyesini desteklemesi bu anlamda çok

önemli. Özellikle dijital dönüşüm ve inovasyonun da etkisi ile teknoloji çalışanlarına duyulan artan ihtiyaca paralel olarak, özellikle kariyerinin başındaki kadın çalışanlara sağlanacak istihdam, tecrübe paylaşımı, eğitim ve gelişim fırsatları çok değerli. Kadınların yönetsel pozisyonlar için cesaretlendirilmesi ve konumlandırılması çok değerli. Bir diğer başlık da kadın girişimciliği. Bu alanda, sivil toplum kuruluşlarının, şirketlerin, kurumların sağlayacağı çeşitli eğitim ve fonlar, mentorluk çalışmaları, hızlandırma programları kadın girişimciliğini geliştirecektir. Ayrıca kadın girişimcilerin de, iş fikirlerinde kararlı ve kendine güvenli olması, hissiyatlarının ve yaratıcılıklarının peşinden gitmelerini çok değerli buluyorum.

“Kadın istihdamında, pozitif ayrımcılık yerine ‘herkes için eşitlik’ kavramı öne çıkarılmalı”

Tüm dünyada son yıllarda daha da öne çıkan, istihdamda tüm insanlar için eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık bakış açısından ilerleyerek, aslında kadın istihdamında vurgulanan “pozitif ayrımcılık” söyleminden çok “herkes için eşitlik” kavramını öne çıkarmakta fayda var. İş hayatında, kadın bakış açısını, eğitim ve deneyimlerini yadsımadan, kadınlara eşit ve adil işe alım, değerlendirme ve çalışma koşulları sağlamak ve kariyer fırsatları sunmak, tüm kurum ve paydaşlar için titizlikle ele alınan bir sorumluluk olmalı diye düşünüyorum.

“Cinsiyet başta olmak üzere, her türlü ayrımcılıktan uzak ve eşitlikçi bir anlayışla hareket ediyoruz”

Halide Mehlika Ertaş

BNP Paribas Cardif, Türkiye BT ve İş Çözümleri GMY



BNP Paribas Cardif Türkiye, insan kaynakları politikası bakımından fark yaratmaya odaklı, çalışanlarına değer veren, onları cesaretlendiren ve geleceklerini tasarlarken onlara destek olan bir yönetim anlayışına sahip bir firmadır. Temel amacımız, birlikteliği teşvik ederek, mutlu ve verimli bir iş ortamı yaratmak diyebilirim. Bu amaçla, eğitim ve gelişimin sürekliliğini destekliyor, çalışanlarımızın mutluluğunu ön planda tutuyor, iş ve yetkinlik hedeflerimizi net bir şekilde tanımlayarak, çalışma arkadaşlarımızı takım çalışmasını teşvik ediyoruz. Her birimiz bu takımın değerli bir

parçasıyız. Cinsiyet başta olmak üzere, her türlü ayrımcılıktan uzak ve eşitlikçi bir anlayışla hareket ediyoruz.

Bu nedenle şirket geneline baktığımızda kadın istihdamı açısından adil bir tabloyla karşılaşıyoruz. Şu an şirketimizde kadın çalışan sayımız yüzde 60 oranında. Bizim için en önemli kriterler; çalışma arkadaşlarımızın teknik bilgileri, işe olan bakış açıları ve gelişime açık olmaları. BNP Paribas Cardif Türkiye olarak, herhangi bir ayırım yapmaksızın bu kriterlere sahip olan herkese kapımız açık diyebilirim.

“Krizleri bir tehlike olarak değil, değerli deneyimler olarak görmek ve çözüm odaklı hareket etmek gerekiyor”

Sağlam temellere sahip bir kariyer yolculuğu için basamaklara sakin ve emin adımlarla tırmanmak gerekiyor. Ben kariyerime programcı olarak başladım. Programcılık doğası gereği en ince detayları düşünmeniz gereken bir alan. Ancak işinizi yaparken detaylar içinde de kaybolmamanız gerekiyor. Aradaki bu kritik çizgiyi aşmamak önemli.

Aynı zamanda kariyerinizdeki uzun yolculuk esnasında pek çok krizle de yüzleşiyorsunuz. Bu krizleri bir tehlike olarak değil, değerli deneyimler olarak görmek ve çözüme odaklı hareket etmek gerekiyor. Kişisel olarak iş hayatımda elde ettiğim deneyimlerin de getirisi olarak, kriz anlarını yönetmeyi çok iyi öğrendiğimi düşünüyorum. Bu bakış açısıyla, asıl yöneticiliğin de kriz anlarında belli olduğuna inanıyorum.

“Kendinize bir şey katabiliyorsanız, etrafınıza da katabiliyorsunuz demektir”

Genç meslektaşlarıma en büyük tavsiyem, kesinlikle mesleklerini sevmeleri ve yaptıkları işten zevk almaları. Kendinize bir şey katabiliyorsanız, etrafınıza da katabiliyorsunuz demektir. Dolayısıyla, kişisel gelişiminize önem vermek, bilginizi artırmak, hayatınızı güzelleştirmek ve faydalı işlere imza atmak gibi hedeflerle kendinize yaptığınız her bir yatırım, etrafınızdaki kişilere de pozitif anlamda yansıtacaktır. Aynı şekilde iş hayatınızda, kariyerinizi beslemek için de sürekli olarak kendinizi geliştirmeli, yenilikleri takip ederek bilgilerinizi güncellemelisiniz.

“Ailelerin kız çocuklarının seçimlerine saygı duyarak, onları desteklemeleri çok önemli”

Açıkçası, bilgi teknolojileri özelinde erkek işi algısını olduğuna düşünmüyorum. Kadınların teknolojiye ve bilişime olan ilgi ve yatkınlıkları bu mesleği seçmelerinde önemli rol oynuyor. Ancak meslek seçimleri esnasında elbette ailelere de önemli rol düşüyor.

Ailelerin kız çocuklarını sosyal hayatta ve eğitim hayatlarına kısıtlamamaları ve onların seçimlerine saygı duyarak, kızlarını desteklemeleri çok önemli.



Bu noktada da sektörümüzdeki kadın yöneticilerin toplumda daha fazla görünür olmasının; genç kızlarımızı teknoloji alanında eğitim almasına teşvik etmek ve ailelerin bu alandaki algılarını da pozitif çevirme yönünde faydalı olacağı kanısındayım.

“Cinsiyetler arası ‘pozitif ayrımcılık’ konusunu algı ve fayda ekseninde tekrar gözden geçirmemiz gerekiyor”

Cinsiyet ayrımcılığı konusunda dünya başka bir boyuta geçti. İnsanlar artık bu konuda fazlasıyla hassas davranıyorlar. Örneğin günümüzde iş adamı kelimesi yerine, iş insanı terimini yaygınlaştı ve biz de bu kullanımı oldukça benimsedik. Bu şekildeki hitaplarda daha özenli davranmamız, ayrımcılığa karşı önemli bir yol kat etmemizde yararlı olacaktır.

Gerek şirketlerin gerekse toplumun topyekün bir tutum değişikliğine

ihtiyacı olduğunu düşünüyorum. Kadınlar iş, ev ve özel hayat ekseninde erkek meslektaşlarına göre çok daha fazla şeyi aynı anda yapmak durumunda kalıyor. Evdeki ve işteki sorumluluk dengesinin eşit olmadığını düşünüyorum. Bu nedenle şirketlerin İnsan Kaynakları Departmanlarının bir nebze olsun bu sorumluluğu dengelemek adına, çalışan yan hakları kapsamında kadın çalışanlarına özel bir program çıkarması düşünülebilir.

Diğer taraftan cinsiyetler arası “pozitif ayrımcılık” konusunu algı ve fayda ekseninde tekrar gözden geçirmemiz gerekiyor. Örneğin cinsiyetlere özel günlerin kutlanması ayrımcılığı tetikleyebildiği için bu günler yerine daha genel olgular üzerine oturtulmuş günler kutlanabilir. Çünkü böyle bir yaklaşım toplum üzerinde bir farkındalık yararmayı amaçlarken, aksine ayrımcılığı da besleyebilir.

“Özellikle kadın liderler oluşturmayı amaçlıyoruz”

Semra Yalçıntepe

Gübretaş, Bilgi Sistemleri Müdürü

Kurumumuzda kadına istihdamına yönelik olumlu bir yaklaşım söz konusu. Kadın çalışanlarımızın iş birimlerinde olması şirketimiz genelini memnun ediyor. Sadece teknoloji alanı özelinde olmamakla beraber, işe alım stratejilerimizde pozitif ayrımcılığa özgü çalışmalarımız mevcut. Özellikle kadın liderler oluşturmayı amaçlıyoruz.

“Kadınlara daha çok deneyim şansı ve sorumluluklar vermeliyiz”

Kadın olmak aynı zamanda iş ortamlarında bir güç sayılır. Kadın olan çalışma ortamları ve karar toplantılarında katılımcıların

bilişsel, uyumlu ve anlaşmacı taraflarını ortaya koyar. Aynı zamanda konuşma üslubu, saygı çerçevesinde iletişim ve çok yönlü bakabilmeyi de yanında getirir. Bu aslında problem çözme ve kalabalık organizasyonları yönetmek için önemli bir etkidir. Kadın meslektaşlarıma kadın olmanın gücünü hissetmelerini ve bu güçten aldıkları enerjilerle özgüvenlerinin daha çok artmasını tavsiye ederim. Genç meslektaşlarıma en çok meraklı, soru soran ve dinleyen olmanın insanı başarıya götüren olduğunu söylemek isterim. Öğrenme hiç bitmeyecektir. Özellikle teknoloji alanında hep öğrenmede kalmalıdır.

Kadına daha çok deneyim şansı ve sorumluluklar vermeliyiz. Organizasyon ve toplantıların başına kadınları koyup liderliklerini göz önüne getirmeliyiz.

“İnsan olarak, kadın-erkek fark etmeden önyargısız birey olmaya odaklanmak gerekir”

İş hayatında kadın kelimesini tırnak içine almamalıdır. İnsan olarak kadın erkek fark etmeden önyargısız birey olmaya odaklanmak gerekir. Dünyada insani değerleri yüksek, vicdanlı, çalışkan, önyargısız tutum sergilenmesi gerektiğini düşünüyorum.



“Bosch, kadınların iş dünyasındaki varlığının güçlenmesine destek verilen bir ortam sunuyor”

Emel Yaşar Tural
Bosch, BT Direktörü

Son yıllarda gündemde olan çeşitlilik kavramı, bizim Bosch'ta çok uzun zamandır kurumsal stratejimizin ayrılmaz bir parçası. Şirketimizde cinsiyetten bağımsız olarak herkes, aynı hak ve fırsatlara sahiptir ve bu, liderlik rolleri için de geçerlidir. Bu şekilde herkesi dahil ederek ve eşit fırsatlar sağlayarak tüm potansiyelimizi açığa çıkarabildiğimize inanırız. Bunun ötesinde Bosch, kadınların iş dünyasındaki varlığının güçlenmesine destek verilen bir ortam sunuyor. Kadın çalışanlar ve yöneticilerin kariyer gelişimlerini desteklemek üzere, şirketimiz bünyesinde mesleki gelişim programları, atölyeler, konferanslar, koçluk ve mentorluk uygulamaları gerçekleştiriyoruz. Ayrıca teknik alanlarda öğrenim gören gençlerimizi profesyonel hayata hazırlamak ve en iyi yetenekleri şirketimize çekmek için, 2016 yılından bu yana 'Women Build the Future' etkinliğini gerçekleştiriyoruz. Pandemi sonrasında hibrit çalışma modelini devam ettiriyoruz. Sunduğumuz farklı çalışma modelleriyle kadın çalışanlarımızı destekliyor ve iş hayatında yer almaları için cesaretlendiriyoruz.

“Sektörümüzde insan odakta yer alıyor ve birbirimizle iletişimimizin gücü de başarıyı getiriyor”

Kadınların özellikle iletişim konularındaki yetkinliklerinin, teknolojiyle ilgili sektörlerde büyük avantaj sağladığını düşünüyorum. Teknik konularda kullanıcılarla daha kolay iletişim kurmak, ihtiyacı net anlamaya ve doğru çözümü oluşturmaya katkı sağlıyor. Empatiyle kurduğumuz iletişimde hem teknik ekiple hem de paydaşlarla daha güçlü bağ kurabiliyoruz. Sektörümüzde insan odakta yer alıyor ve birbirimizle iletişimimizin gücü de başarıyı getiriyor. Ayrıca sabırla çalışmak, yeni konuları öğrenme merakı sürekli gelişim için gerekli. Örneğin; son 25 yılda, dial-up devrelerle başladığımız iletişim teknolojilerindeki gelişmeyi takip edebilmek ancak sürekli öğrenmeyle mümkün. Genç meslektaşlarıma tavsiyem, odaklarına insanı ve iletişim yetkinliklerini geliştirmeyi koymaları ve çocuk merakıyla sürekli öğrenmeye devam etmeleri yönünde olur.

“Her ne konuda olursa olsun, sistemi dönüştürmek için ilk şart; önce zihin yapısını dönüştürmektir”

Teknoloji eğitiminin kadınlar tarafından tercih edilmesi için en geç lise döneminde farkındalık eğitimleri ve bilgilendirmeler yapılmalı. Teknik bölümlerle ilgili bilgilendirmeler rol modeller tarafından verilebilir. Üniversitede ilgili branşların daha fazla kadın tarafından seçilmesi çok önemli. Örneğin; benim mezun olduğum dönemde Elektrik-Elektronik mühendisliğindeki kadın oranı yüzde 10'du. Şimdi biraz daha artmakla beraber alınması gereken epey bir yol olduğunu düşünüyorum. Bölümü seçen gençler için de koçluk ve mentorluk modeliyle destek vermek çok faydalı oluyor. Bu konuya önderlik eden STK'larla çalışıyorum ve gençlerin enerjisinin doğru bilgiler ve paylaşımlar ile çok daha başarılı olmalarını sağlayacak şekilde desteklediğini görmek çok keyifli. Mentorlukla desteklediğim, Türkiye'nin Mühendis Kızları projesi konuyla ilgili çok başarılı bir örnek. Her ne konuda olursa olsun sistemi dönüştürmek için ilk şart, önce zihin yapısını dönüştürmektir. Bunu başarabilirsek toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda ilerleme sağlayabiliriz. Elbette isteğimiz, kadınlara ayrıcalık yapılması değil. Ancak kadınların başarılı olması için gerekli ortamı hazırlamak gerektiği de bir gerçek. Kadınların önlerine çıkarılan kalıp yargıların kırılmasını sağlamayı güven duygularını pekiştirmeyi, hayal kuran ve hedeflerine ulaşmak için yılmadan yorulmadan koşan tüm kadınları destekleyen ve cesaretlendiren bir ortamın sağlanmasını istiyorum.

Her ne konuda olursa olsun sistemi dönüştürmek için ilk şart, önce zihin yapısını dönüştürmektir. Bunu başarabilirsek toplumsal cinsiyet eşitliğine giden yolda ilerleme sağlayabiliriz. Elbette isteğimiz, kadınlara ayrıcalık yapılması değil. Ancak kadınların başarılı olması için gerekli ortamı hazırlamak gerektiği de bir gerçek. Kadınların önlerine çıkarılan kalıp yargıların kırılmasını sağlamayı güven duygularını pekiştirmeyi, hayal kuran ve hedeflerine ulaşmak için yılmadan yorulmadan koşan tüm kadınları destekleyen ve cesaretlendiren bir ortamın sağlanmasını istiyorum.

“Kadın-erkek çeşitliliğinin sağlanması, iş yerinde düzen ve disiplinin de temeli olacak”

Emine Erdem
KAGİDER, Başkan



Genpa, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN WOMEN) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles-WEPs) Platformu'nun imzacıları arasında yer alıyor. Ayrıca KAGİDER'in Fırsat Eşitliği Modeli sertifikasını bağımsız bir değerlendirme sürecinden geçtikten sonra almaya hak kazanarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve istihdamda kadın güçlenmesine duyarlı olduğunu, önem verdiğini kendi çalışanları nezdinde ve ulusal ve uluslararası kamuoyu nezdinde tescil etmiştir.

Bu sözleşmeleri imzalarken fırsat eşitliği konusunda bir taahhüt verdik. İşe alım ve seçmelerde, eğitim fırsat-

larına erişimde, terfi prosedürlerinde, performans değerlendirmelerinde, kariyer destek uygulamalarında, iletişim ve kurumsal reklamlarda yaptıklarımızı, söylediklerimizi, prosedürlerimizi masaya yatırdık ve gerekli düzeltmelerimizi yaptık.

Şu an itibarı ile kurumumuzun yüzde 33'ü kadın. İK departmanımız kanunen iş ilanlarında cinsiyet belirtemiyor ancak başvuru görüşmelerinde kadın adayların CV'lerinin erkekler ile dengede olmasına mutlaka dikkat ederek eşit sayıda kadın erkek adayla görüştüğümüzden sonra işe alım yapmaya özen gösteriyor. Bizim sektörümüzde saha satış elemanları genelde erkek çalışandır ancak biz şirketimizdeki kadın çalışan arkadaşlarımızı bu konuda teşvik edip, sahaya çıkmalarını sağlıyoruz. Bu bağlamda kadın

çalışanlarımızdan üçü terfi olarak saha satış yöneticisi oldu. Bu bizim sektörümüz için önyargıları kıran bir durumdur.

Kadın-erkek fark etmeksizin genç arkadaşlarıma ise şu tavsiyelerde bulunmak isterim;

Kendine güvenmek: Kendine güvenmek, kararlarda ve liderlik pozisyonlarında başarılı olmayı sağlayabilir.

Çalışanlara iyi örnek olmak: Bir yönetici aynı zamanda çalışanlar için örnek kişidir, onlara çalışmalarınızla, zamanınızı nasıl değerlendirdiğiniz ile, performansınızla örnek olmalısınız. Bizler ne kadar olumlu davranışlar sergiler ve iyi işlerin peşinden koşarsak bu çalışanlara da o kadar olumlu yansıtacaktır.

İletişim becerileri: Etkili iletişim iş yerinde başarılı olmak için önemlidir.

Hem yazılı hem de sözlü iletişim becerilerini geliştirmek çalışanlar ve müşterilerle iyi bir ilişki kurmak için kritik öneme sahiptir.

Liderlik becerileri: İşletme yönetimi, proje yönetimi ve ekibinize rehberlik etmek ve yönlendirme için gerekli olan becerilerdir.

Esneklik: Değişen piyasa koşulları ve iş gereksinimleriyle başa çıkmak için esnek olmak önemlidir.

İş birliği yapmak: Ekibinizdeki herkesin güçlü yönlerini kullanarak daha iyi sonuçlar elde etmenizi sağlar. İyi bir takım oyuncusu olmak hem organizasyon hem de kişinin kariyer yolu açısından çok önemlidir.

Sürekli Gelişim: Kendini geliştirme bir zaman aralığına bağlı olarak yapılmalıdır, süreklilik esas alınmalıdır, yaşanan her durumdan öğrenilenler ve bunlara ait aksiyonlar ile ilerlenmelidir.

Öğrenmeye açıklık: Öğrenmeye olan istek hiçbir zaman bitmemelidir.

Kadın-erkek çeşitliliğinin sağlanması ve sürdürülebilir olması: Kadın organizasyonlar içinde düzenin de simgesidir, dolayısı ile çalışanlar açısından kadın-erkek çeşitliliğinin sağlanması iş yerinde düzen ve disiplin de temeli olacaktır.

“Kadın teknoloji profesyonellerinin başarı hikayeleri ve rol model olarak öne çıkmaları, teknoloji alanında kariyer yapmaya ilgi duyulmasını sağlayabilir”

Yapılan araştırmalara göre teknoloji meslekleri arasında her 100 alandan yüzde 18'i erkekler için yüzde 6'sı kadınlar için uygun olurken, yüzde 76'sının ise hem erkek hem kadın açısından uygun olduğu görülmektedir. Her iki cins açısından yüzde 76 gibi yüksek bir oran çalışma alanı ve yerleri açısından ciddi bir çeşitlilik getirmektedir. Sadece değerlendirme-yi yapanların bu konuda yetkin olması

önemlidir. İzlenebilecek yollar ise;

• **Erken yaşta eğitim:** Kadınların teknolojiye ilgilerini erken yaşta teşvik etmek, teknoloji alanında kariyer yapmalarını daha olası hale getirebilir. Bu nedenle, okul öncesi dönemden başlayarak kız çocuklarının STEM alanlarına yönlendirilmesi ve bu konularda eğitim almaları teşvik edilmelidir.

• **Eğitim fırsatları:** Teknoloji alanında eğitim fırsatları sunarak, kadınların kendilerini geliştirmelerine ve bu alanda kariyer yapmalarına olanak tanınabilir. Bu eğitim fırsatları, üniversiteler, kurslar, sertifikalar veya stajlar şeklinde olabilir.

• **Rol modellerin teşviki:** Kadın teknoloji profesyonellerinin başarı hikayelerinin paylaşılması ve rol model olarak öne çıkması, diğer kadınların da bu alanda kariyer yapmaya ilgi duymasını sağlayabilir.

• **Teknoloji sektörünün “erkek işi” algısından sıyrılması:** Teknoloji sektöründe kadınların sayısının azlığına ve erkek egemenliğine dair algıların değiştirilmesi kadınların bu alana ilgi duymasını kolaylaştırabilir.

• **Farkındalık ve destek:** Teknoloji sektöründe kadınların karşılaştığı zorluklar ve sorunlar hakkında farkındalık yaratmak, kadınların desteklenmesi ve iş yerinde eşit muamele görme haklarının savunulması, kadınların bu alanda kariyer yapmaları için önemlidir.

“Cinsiyetçi dil kavramlarına açıklık getirip, dilin kadın aleyhine ideolojik olarak kullanılmasının önüne geçmeliyiz”

Kadının toplum önünde ikincil olarak görülmesinde çok güçlü ve yaygın araçlardan biri de dildir. Dil, toplumun düşüncelerini, tecrübelerini ve algısını güçlü ifade eder. Toplumun ideoloji-

sini dilde görebiliriz. Örneğin devlet adamı, din adamı, iş adamı, insanoğlu denir ancak kadına gelince başka ifadeler kullanılarak kadın ötekileştirilir ya da kadına rol biçilir, kadın gibi ağlamak, ana gibi şefkatli, ev kadını, kadın gibi meraklı ve vs...Toplumsal cinsiyet eşitliğinin savunucusu ve uygulayıcısı isek, “cinsiyetçi dil” kavramlarına açıklık getirip, bu konuda ortaya atılan kuramlardan destek alarak dilin kadın aleyhine ideolojik olarak kullanılmasının önüne geçmeliyiz.

Kadın kelimesini tırnak içerisine almak, kadınlara yönelik ayrıştıracı bir dil kullanıldığı izlenimi uyandırabilir. Bu nedenle, kadın kelimesi gibi cinsiyetle ilgili kelimelerin tırnak içine alınması yerine, cinsiyetin belirtilmesinin gerekli olduğu durumlarda açık ve net bir dil kullanmak daha doğru olacaktır.

Aslında normalleştirmemiz gereken tutum, cinsiyet ayrımcılığını tüm yönleriyle ortadan kaldırmaya yönelik bir tutumdur. Toplumda kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlikleri azaltmak için herkesin eşit haklara ve fırsatlara sahip olması gerektiğine inanmalıyız. Kadınların iş hayatındaki varlıklarının normalleşmesi için cinsiyet eşitliği hakkında toplumsal farkındalığın artırılması, cinsiyetçi dilin kullanımından kaçınılması ve kadınların iş hayatındaki eşit haklarına saygı gösterilmesi önemlidir.

Bu tutumu benimsemek için, eğitim kurumları, iş yerleri, hükümetler ve medya gibi farklı alanlarda çalışmalar yapılabilir. Kadınların iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmaları için iş yerlerinde cinsiyet eşitliği politikaları uygulanabilir, toplumda cinsiyet eşitliği konusunda eğitim ve farkındalık kampanyaları düzenlenebilir. Ayrıca, kadınların iş hayatında desteklenmesi için mentorluk programları ve kadınların liderlik rollerinde yer almalarını teşvik eden programlar geliştirilebilir.

“Toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumların gelişiminde anahtar rol oynadığı bilinciyle hareket ediyoruz”

Handan Karakuş

CarrefourSA,
Bilgi Teknolojileri GMY



CarrefourSA olarak Türkiye’de 30 yıldır hem toplumda hem de sektörde inşa ettiğimiz başarılı ve güvenilir marka algımızın en önemli yapı taşlarından birinin kadının iş hayatındaki varlığı ile ilgili duruşumuz olduğuna inanıyorum. Çalışanlarımız, üreticilerimiz, tedarikçilerimiz, iş ortaklarımız ve tüm paydaşlarımız için fayda

yaratmak üzere ortaya koyduğumuz “Yeni Nesil Market” vizyonu ve “Doğrusu CarrefourSA’da” söylemiyle, organize perakende alanındaki öncü çalışmalarımızda kadının iş hayatındaki varlığını da destekliyor, toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumların gelişiminde anahtar rol oynadığı bilinciyle hareket ediyoruz. Türkiye genelindeki

900 mağazamız, depolarımız ve e-ticaret sistemimizle birlikte yaklaşık 11 bin kişilik güçlü bir aileyiz. Bu noktada kadın-erkek çalışan dengesi- nin hem şirketimize hem de mağazalarımıza kattığı değer farkında olarak kadın istihdamını artırmak için önemli adımlar atıyoruz. Şu anda mevcut çalışanlarımızın yüzde 40’i

kadın çalışanlardan oluşuyor, ayrıca icra kurulumuzun da yarısını kadın yöneticilerimiz temsil ediyor. Şirketimizin teknoloji departmanında da kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarımız devam ediyor.

Bu bakış açımızı Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs) Platformu'nun imzacıları arasında yer alan ilk Türk gıda perakendecisi olarak uluslararası alanda da ortaya koymaktan gurur duyuyoruz.

“Verdiğimiz tüm emekler, kadınların daha güçlü ve ayakları yere sağlam basan bireyler olmasını sağlıyor”

İş hayatında cinsiyet eşitliği sadece Türkiye’de değil tüm dünyada henüz yeterli seviyelerde değil. Bu yüzden kadınlar olarak daha çok çalışmak ve daha çok emek vermek zorunda kalıyoruz. Aslında verdiğimiz tüm bu emekler kadınların daha güçlü ve ayakları yere sağlam basan bireyler olmasını sağlıyor. Cam tavan maalesef tüm sektörlerde, her meslek alanında karşılaşılabilen bir engel ancak bu konuda artık kurumsal yapılar çok daha hassas ve çalışma arkadaşlarımız da çok daha destekleyici. Çünkü kişinin bilgi birikimini aktarabilmesinin 2 ayağı var. Bunun birincisi bilgiye sahip olmak. İkincisi ise kurumun bu bilgi ve tecrübeden faydalanmaya açık olması. Ben edindiğim tecrübeleri CarrefourSA’ya kolaylıkla taşıyabildim. CarrefourSA bu açıdan yenilik ve gelişmelere açık bir kurum. Bu yüzden şu anda kurumumuzun bünyesinde dijital dönüşüm ve gelişim süreçleri hızlı ve uyumlu bir şekilde ilerliyor.

“Genç meslektaşlarım, karşılarna çıkacak zorluklarda havlu atmak yerine mücadeleye devam etmeliler”

Teknoloji ve dijital dünyada kadın çalışan ve yönetici sayısı konusunda ise hala gidilecek çok yolumuz olduğuna inanıyorum. Ancak özellikle yeni nesil ile birlikte bu konuda çok daha umutluyum. Bu yüzden genç meslektaşlarıma verebileceğim küçük tavsiyeler var. Bunlardan biri ‘Bu sektör bana uygun değil ve ben burada olmamalıyım’ düşüncesinden uzaklaşmaları. Yetenekleri ve ilgileri doğrultusunda hedeflerini doğru bir şekilde belirlemeleri ve bu yolda pes etmeden çalışmaları olur. Bir diğeri ise öğrenme yolculuğunu asla bitirmemeleri ve aktif olmaları. Çalıştıkları her yerde, birlikte çalıştıkları her yöneticiden mesleki bilgileri edinirken, sosyal ve yönetsel becerilerini de mutlaka geliştirmeye devam etmeliler. Son tavsiyem ise karşılarna çıkacak zorluklarda havlu atmak yerine mücadeleye devam etmeleri olacaktır.

“Türkiye’de de dünyada da pek çok teknolojik gelişmede kadınların imzasını görüyoruz”

Teknolojiyle birlikte hayatın her alanında yaşadığımız dijital dönüşüm her ne kadar uzun yıllardır şirketlerin gündeminde olsa da pandemi ile bu sürecin hızlandı ve her geçen gün gelişim göstermeye devam ediyor. Bu gelişim içerisinde dünyada da Türkiye’de de diğer sektörlerle göre kadın sesinin daha yüksek olduğunu söyleyebilirim. Bu gelecekteki kadın yönetici sayısı için umut verici. İş hayatında fizik ve kas gücünün ön planda olduğu dönemlerde kadınların başarılarını göstermesi günümüze

göre oldukça zordu. Fakat dijital dünyada durum farklı. Kadınlar yeni teknolojileri üretme ve kullanmakta oldukça başarılı. Türkiye’de de dünyada da pek çok teknolojik gelişmede kadınların imzasını görüyoruz. Ancak bu başarılar dijital dönüşüm süreçlerinde kadınların yeterli sayıda ve konumda olmadığı gerçeğini değiştirmiyor. Biz Carrefour ve Sabancı Topluluğu’nun ortak iştiraki çatısı altında 30 yıldır bu topraklar için çalışan CarrefourSA olarak ortaya koyduğumuz “Doğrusu CarrefourSA’da” söylemiyle, organize perakende alanındaki öncü çalışmalarımızı ve üstümüze düşen sorumluluğun bilinciyle kadın teknoloji profesyonellerinin yetiştirilmesi için desteklerimizi sürdürüyoruz.

“Amacımız iş hayatında cinsiyet eşitliğini sağlamak”

Kadınların toplumsal ve ekonomik hayattaki başarılarının kalkınmanın temel taşlarından biri olduğunu kabul etmemiz gerekiyor. Amacımız iş hayatında cinsiyet eşitliğini sağlamak. Hep birlikte eşit imkanlarla çalıştığımızda başarıyı daha hızlı yakalayacağımızı ve sürdürülebilir kılacağımızı biliyoruz. Bu yüzden kadınlar iş hayatında ve yönetici pozisyonunda olmamalıdır algısından uzaklaşsın, bu dengeyi sağlamamız gerekiyor. Bu denge sağlanana kadar da pozitif ayrımcılığı sürdürmek durumundayız. Fırsatlar, beklentiler, imkanlar yani cinsiyet ayırt etmeksizin şartlar eşitlendiğinde ve dikkate alınan konu sadece mesleki yeterlilik olduğunda bu dilin de kendiliğinden ortadan kalkacağına inanıyorum.

“Odak noktamıza
insanı koyuyor,
fırsat eşitliğini
kurum
kültürümüzün
en temel
değerlerinden
biri olarak
görüyoruz”

Şirin Aktaş
Edenred Türkiye
CIO & İcra Kurulu Üyesi



Ticket Restaurant Edenred olarak, kuruluşumuzdan bu yana "İş dünyasını herkes için daha iyi bir yer haline getirmek" için çalışıyoruz. Odak noktamıza insanı koyuyor, fırsat eşitliğini kurum kültürümüzün en temel değerlerinden biri olarak görüyoruz.

İş yerlerinin herkes için adil bir yer haline geldiği, aynı pozisyondaki kadın ve erkek çalışanların ücretlerinde eşitlik anlayışının her zaman gözetildiği, hak eden çalışanların pozisyonlarında yükselbildiği, yan hakların layığıyla verildiği, kimsenin değersiz hissettirilmediği huzurlu çalışma ortamlarının hayata geçirilmesi büyük önem taşıyor.

Eşitliğin yanı sıra çeşitliliği de bir o kadar önemsiyor; dili, dini, ırkı, cinsel yönelimine bakmaksızın herkes için hakkaniyetli, adil bir çalışma ortamı yaratıyoruz. Bu bakış açımızı resmileştirmek amacıyla imzaladığımız global düzeyde bir anlaşma olan "Çeşitlilik Bildirgesi" ile de bu kültürü tüm iş dünyasına yaymayı amaçlıyoruz.

"Bugün iş dünyasında kadınlar en çok 'eşit hak ve eşit ücrete' ihtiyaç duyuyor"

Edenred olarak her çalışanın yenilikçi bir ortamda kendini geliştirebileceği, harekete geçmek için gerekli desteği bulacağı ve profesyonel gelişim fırsatlarından yararlanacağı bir çalışma ortamı sağlamak adına büyük bir özen gösteriyoruz.

Yeni mezun veya deneyimli adaylarımızın değerlendirilme süreçlerinde pozisyon gerekliliklerine uygun olarak; Yetkinlik Bazlı Mülakat, Kişilik Envanterleri, Yabancı Dil Seviyesi, Değerlendirme Merkezi Uygulamaları, Referans Kontrolü gibi araçların tümünü veya belirli bir kısmını uy-

guluyor ve iş teklifi aşamasında göz önünde bulunduruyoruz.

Edenred'de çalışanlarımızın kariyer gelişimi için de Performans Yönetim Sistemi ile çalışanlarımızın performanslarını ve gelişimlerini takip ediyor, lokal ve global kariyer fırsatı sağlıyoruz.

Bugün iş dünyasında kadınlar en çok 'eşit hak ve eşit ücrete' ihtiyaç duyuyor. Ticket Restaurant Edenred olarak da bu anlamda bilgi birikimi ve donanımına sahip kadın erkek her çalışanın kariyerinde yükselbilmesi için ortamı sağlıyoruz.

Çalışanlarının ve yönetim kurulunun yüzde 50'si kadın olan Edenred Türkiye bu hedeflere yoğun çabalar harcamadan doğal bir biçimde ulaşmış durumda.

"Yetenekleri doğrultusunda başarmak istediği şeylere odaklanıp çalışmaya, üretmeye, çözüm sunmaya devam eden her genç insan mutlaka başarıya ulaşacaktır"

Üniversite sıralarında başlayan erken dönem teknoloji sektörü tecrübelerimde daha çok yazılımcı olarak çalıştım. Mezun olduktan sonra da iş hayatına Garanti Teknoloji'de Network Mühendisi olarak başladım. Daha sonra Koç.net, Turkcell ve Unilever'de devam eden kariyerimde presales, proje yönetimi, büyük müşteri yönetimi, ürün yönetimi, uygulama mimarı ve çeşitli seviyelerde ve farklı ülkelerde BT Yöneticiliği ve BT Direktörlüğü yaparak birçok dikey ve yatay uzmanlıkları deneyimleme fırsatına sahip oldum. Şu anda Ticket Restaurant Edenred'de CIO ve İcra Kurulu Üyesi olarak görev yapıyorum.

Dünyada yemek kartı sektörünü inşa eden ve kurulduğu günden bugüne ülke ekonomisine büyük katkı sağlayan Ticket Restaurant Edenred ile yollarımızın kesişmesinden büyük mutluluk duyuyorum. Benim teknolojiyi kullanarak güzel bir gelecek yaratma hedefimle Ticket Restaurant Edenred'in iş hayatını kolaylaştıran, maliyet ve yönetim süreçlerinde tasarruf sağlayan çözümleri bizi yan yana getirdi.

Şirketim de ben de önümüzdeki dönemde yeni teknolojilere olan talebin daha da artacağını ve dijitalleşmenin hızla devam edeceğini biliyoruz. Bu kapsamda sürekli kendimizi yeniliyoruz; dijital teknolojinin dönüştüğü bir dünyada değişen iş uygulamalarına yenilikçi ve pratik çözümler sunarak, kuruluşların verimliliğini artırıp iş insanlarının hayatlarına değer katmak için var gücümüzle çalışıyoruz.

Gençlere tavsiyem gelince, iş dünyası fırsatlarla dolu. Yetenekleri doğrultusunda başarmak istediği şeylere odaklanıp çalışmaya, üretmeye, çözüm sunmaya devam eden her genç insan mutlaka başarıya ulaşacaktır.

"Eşitliği ve çeşitliliği ön plana alan şirketlerin çoğalması, kadın iş gücünü artıracak"

İster erkek ister kadın olsun üniversite yıllarının teknoloji alanında ilerlemeyi seçmek için çok geç olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle çocukları ilkökul-lise arasındaki gençleri, özellikle kız çocuklarını bu alanda kariyer yapmaları için özendirmek gerekiyor. Türkiye'de teknoloji sektöründeki kadın sayısına baktığımızda oldukça yetersiz buluyorum. Verilere göre Türkiye'de 30 milyon istihdam olduğundan, yaklaşık 240 bini teknoloji sektöründe.



Teknoloji alanında çalışan kadın sayısı ise 24 bin civarında. Bu rakam istenilen düzeyin çok altında. Teknoloji alanında çalışan kadın sayısını artırmamız gerekiyor. Bunun için bu alana ilgi duyan genç kadın sayısını artırmak çok elzem. Kadın ağırlıklı bir sektör olmamasına rağmen aslında kadınların pek çok yeteneğinin bu sektör için çok büyük bir avantaj olduğuna inanıyorum. Örneğin; yaratıcı, insancıl olmamız ve iş birliğine dayalı çözümler üretebilmemiz her sektörde olduğu gibi bizim çalışma alanlarımızda da kritik önem taşıyor. Bu bakış açısı öncelikle şirketlere hız kazandırıyor. Kadınlar bu özelliklerini kullanarak takım oyuncusu ya da oyun kurucu olduklarında hem sorunlar hızlı çözülüyor hem de ürünlerin pazara ulaşma hızı artıyor.

Cinsiyetin değil eşitliğin ve çeşitliliğin ön planda olduğu bir prensiple çalışan şirketlerin çoğalması ekonominin genelinde kadın iş gücünü artıracak, bu da aslında toplumların sürdürülebilir başarısına mükemmel bir ivme kazandıracaktır. Kadınlar; akılları, duygusal zekâları, özverili çalışmaları ve mükemmeliyetçi yaklaşımlarıyla aileye, topluma ve

iş dünyasına büyük değer katacaktır. Eğitimli, çalışan, kendi ayakları üzerinde duran bu güçlü kadınlar sürdürülebilir toplumların büyük destekçisi olacak. Ne mutlu ki Ticket Restaurant Edenred olarak biz, bu bakış açımız ve 'İdeal İnsan, İdeal Dünya, İdeal Gelişim' misyonumuza olan inancımızla cinsiyetin değil eşitliğin ve çeşitliliğin ön planda olduğu bir prensiple çalışıyoruz.

"Kadınların pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duymadığı bir dünyaya kavuşması için şirketlerin çalışanlarına artık eşitliğin sözünü net ve gür bir şekilde verebilmeleri gerekiyor"

Kadınların eğitim imkanlarından yararlanma, iş hayatına katılım ve ekonomik hayata dahil olma gibi alanlarda gelişmeler kaydetmesi, sadece eşitliğin sağlanması açısından değil, toplumsal gelişim açısından da önem arz ediyor.

İş yerinde cinsiyet eşitliği sağlanmasının, mevcut olan iş gücü ve yetenek havuzundan azami şekilde

faydalanmayı mümkün kılarak, şirketlerin ve toplumun ekonomik büyüme açısından kritik öneme sahip olduğunu düşünüyorum.

Şirketlerin sürdürülebilir başarıyı yakalamaları, ideal kadroları oluşturup, sürekli iyileştirilebilen yönetim sistemleri kurmaları ile mümkündür. Bunun için kadınların, şirketlerin üst yönetiminde hatırı sayılır bir biçimde söz sahibi olmaları, önemli ve kaçınılmazdır.

Öncelikle kadın dostu markaların artması gerekiyor. İş yerlerinde çalışan annelere ihtiyaç duydukları destekleri sağlayan şirketler çoğalmalı, aynı pozisyondaki kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş farklılıkları ortadan kalkmalı. Gerek işe alımlarda gerek yeni kariyer fırsatlarında kadınların maruz kaldığı ayrımcılık sona ermeli.

Aynı zamanda bu kapsamda somut adım atan markalar teşvik amaçlı daha fazla duyurulmalı; konu hepimizin her zaman ilk gündem maddesi olarak kalmalı. Yakın gelecekte bir şeylerin değişebilmesi için cam tavanların yıkılması ve kadınların pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duymadığı bir dünyaya kavuşması için şirketlerin çalışanlarına artık eşitliğin sözünü net ve gür bir şekilde verebilmeleri gerekiyor.

Gönüllü ya da zorunlu kota uygulamalarının negatif bir algıya yol açmaması için işe alımdan, işten çıkışa kadar tüm insan kaynakları ve yetenek yönetimi süreçlerinin adil, ölçülebilir ve herkese eşit mesafeli bir yapıda kurgulanması gerekmektedir. Bu bakış açısı, kurumlara uzun vadede daha sürdürülebilir bir yönetim anlayışı kazandıracaktır. Şirketlerin çeşitlilik ve fırsat eşitliği sunmaları kadınların bu tırnak işaretinden sıyrılmaları için önemli.

TERRA PIZZA
DÖNÜŞÜM

“Her insanın bir birey olarak değerlendirilip **kariyer planlaması yapılan bir şirkette çalıştığım için gururluyum**”

Nigar Ünlü

Terra Pizza, Dijital Dönüşüm ve Bilgi İşlem Direktörü

2022 Ocak ayından itibaren Terra Pizza bünyesinde Dijital Dönüşüm ve IT Direktörü olarak yer almaktayım. Şirketimiz 1995 yılında İzmir’de kurulmuş olup, 2018 yılı itibarıyla Mediterra Capital bünyesinde fon şirketi olarak yer almaktadır. Şirketimiz yüzde 44 kadın istihdamına sahiptir ve aynı zamanda da şirketin yönetim rollerinde de kadın yönetici çalışma arkadaşlarımızla beraber çalışmaktayız. Her pozisyonda kadın istihdamını başta genel müdürümüz Fasih Emrah Peker tarafından desteklenerek ilerlemekteyiz. Cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, her insanın bir birey olarak değerlendirilip, kariyer planlaması yapılan bir şirkette çalıştığım için özellikle gurur duyuyorum.

“Teknolojinin erkek işi olduğuna hiçbir zaman inanmadım ve kabullenmedim”

Yaklaşık 20 yıllık çalışma hayatımda, özellikle teknoloji hayatına ilk atıldığım zaman dilimlerinde daha çok bu sorun ile karşılaştım diyebilirim. Profesyonel çalışma hayatıma yazılım uzmanı

olarak başladım. O zamanlarda yer aldığım tüm projelerde, genelde tek kadın yazılım uzmanı olarak yer aldım. Doğal olarak erkek egemen bir çalışma grubunda kabullenmekte pek kolay olmadı. Teknik bilgi birikimim diğer erkek çalışma arkadaşlarımla eşdeğer olduğu halde, projede test ve hata ayıklama süreçlerinde yer verildim. Bu durumdan çıkabilmem için, iki yol vardı. Ya bu durumu kabullenip, geri adım atmak ya da projede varlığımı teknik bilgi birikimim ve çalışma disiplininim ile ön plana çıkarmak. Ben sanırım hırs yaparak, ikinci adımı seçtim. Kendimi kullanılan teknolojilerde ekstra eğitimler alıp, daha fazla efor sarf ederek projenin ana kadrosuna geçtim.

Teknolojinin erkek işi olduğuna hiçbir zaman inanmadım ve kabullenmedim. Özellikle son 10 yıldır genç kızlarımızın bu yolda kendilerine kariyer planlaması yaptığını görmek beni daha da gururlandırıyor. Biz kadınlar varoluşumuz gereği analiz, detay ve neden-sonuç ilişkisinde birden fazla konuyu bir arada düşünüp değerlendirebiliyoruz. Özellikle teknoloji konusu devreye girdiğinde

tam da bu özelliklere sahip çalışma arkadaşlarına daha da ihtiyacımız var. Kişiyi kadın olarak görmektense, bir birey olarak gördüğümüzde asıl sorun aşmış olacağız. En büyük sorununda bu olduğunu düşünüyorum.

Yaşadığımız ülke ve içinde bulunduğumuz toplum gereği de kadın ötekileştirildiği durumda iş hayatında bunun yansımalarını görmemiz de çok normal oluyor. Biz kız çocuğumu kadın çalışma arkadaşı ya da çocuk annesi rollerinde arındırıp, bir birey olarak algılandığımızda asıl sorunları aşacağız.

Teknolojide de her konuda işine sadık, detaycı, gelişen ve büyüyen teknolojileri takip eden, neden-sonuç ilişkilerin takip eden genç kadınlara ihtiyacımız var. En azından bireysel olarak, belirli zaman dilimlerinde çalışma hayatına yeni başlamış veya bu yönde ilerlemek isteyen genç kızlarımıza mentorluk olarak onlara destekçi olmaya çalışıyorum.

Gelecek senelerde, bu sorunları konuşmamak dileğiyle.