



Cumhuriyetin 100.Yılı

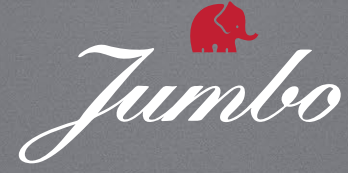
Aydınlatan

**KADIN
DOSTU**

Markalar

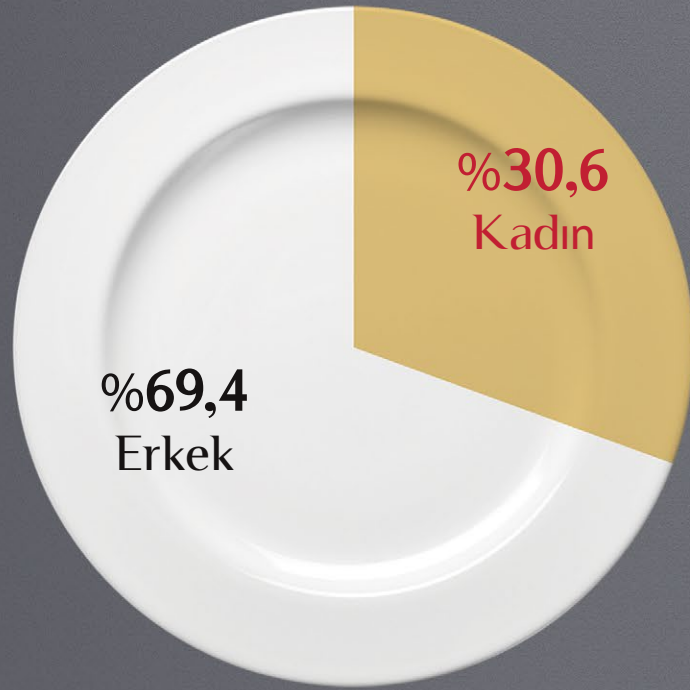


Cumhuriyetimizin 100. yılına armağanımızdır.

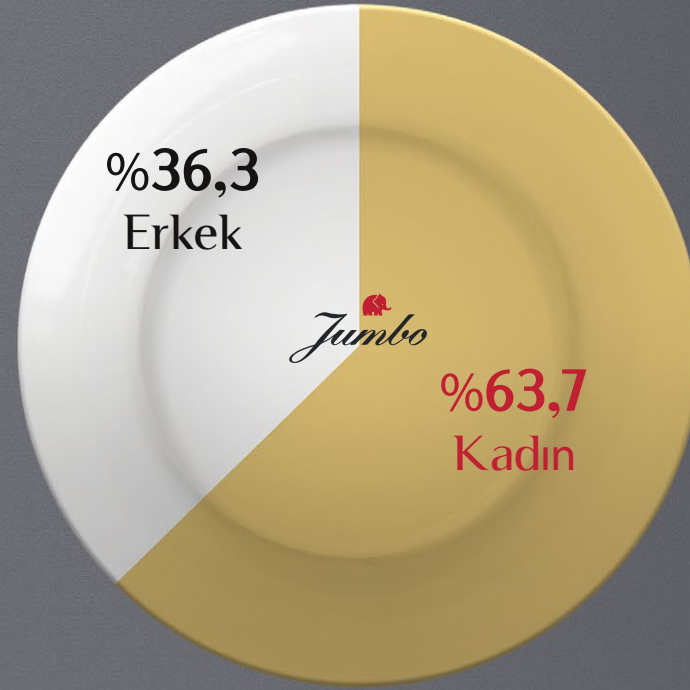


Cumhuriyetimizin 100. Yılında Kadın Dostu Markalar Ödülü ile Gururlandık.

Türkiye’de istihdam edilen
kadın ve erkek oranı*

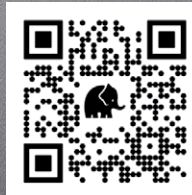


Bizde böyle...



Ülkemizde istihdam edilen kadın rakamları, Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, gitmemiz gereken daha çok yolumuz olduğunu gösteriyor. Ancak Jumbo olarak inanıyoruz ki; bu durumun

#TersiMümkün



“Ey yükselen yeni nesil!
İstikbal sizsiniz.
Cumhuriyeti biz kurduk,
onu yükseltecek ve yaşatacak
olan sizsiniz.”

Mustafa Kemal Atatürk



**Nazlı
DEMİREL**

Kadın Dostu Markalar
Platformu Kurucu

CUMHURİYETİMİZİN 100. YILI KUTLU OLSUN!

Bu tarihi dönem sadece bir ulusun yüz yıllık bir deneyimini kutlamakla sınırlı kalmıyor, aynı zamanda köklü bir geçmişi, dinamik bir toplumu ve etkileyici bir kültürel mirası temsil ediyor. Mustafa Kemal Atatürk liderliğinde, 1923 yılında kurulan Türkiye Cumhuriyeti, büyük bir devrimle, çağdaş, demokratik ve laik bir toplumu inşa etmek amacıyla yola çıktı. Bu yolculuk, sadece Türk halkı için değil, tüm dünya için ilham kaynağı oldu.

Cumhuriyetimizin kuruluşundan bu yana, Türkiye, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında önemli adımlar atmış olsa da hala daha istenilen düzeye erişebilmiş değiliz. Üstelik göstergeler daha çok yolumuz olduğunu gösteriyor. Ancak kadınların iş gücüne katılımının artırılması, kadına yönelik şiddetin sona erdirilmesi ve siyasi kararlarda daha fazla kadın temsilinin sağlanması gibi alanlarda daha fazla çaba harcanması gerekiyor. Türkiye'nin 100. yılı toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularında daha büyük bir vurgu yapma ve bu alandaki ilerlemeyi hızlandırma fırsatı sunuyor bizlere. Bunun, Türkiye'nin gelecekteki yüzyılını daha adil, eşitlikçi ve kadınların güçlendirildiği bir toplum olarak şekillendirmek için önemli bir adım olacağına inanıyorum...

Ülkemiz ve bizler için özel olan bu dönemde, eşitlik ve kadın haklarına olan bağlılığımızı daha da pekiştirmek ve bu konuda ilham kaynaklarına vurgu yapmak amacıyla "Cumhuriyetin 100. Yılı'nı Aydınlatan Kadın Dostu Markalar" adlı bu kitabı Cumhuriyetimizin 100. yılına armağan ediyoruz.

Kadın Dostu Markalar Platformu olarak, laik Cumhuriyetimizin izinde yol alan, her türlü eşitsizliğe siper olan, kadın haklarına saygı gösteren, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve kadınların güçlenmesine katkı sağlayan, Cumhuriyetimizin aydınlık markalarını kutluyor; iş dünyasında, toplumda ve dünya genelinde daha iyi bir dünya ideali için değer yaratma tutku ve azimlerini tebrik ediyoruz.

Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. yılında, eşitlik ve kadın hakları konularına olan bağlılığımızı yineleyerek, bu kitabı sizlere sunuyoruz. Umuyoruz ki bu kitap, daha adil, eşitlikçi ve kadınların güçlendiği bir geleceğe katkı sağlayacaktır.

Cumhuriyetimizin 100. yılı kutlu olsun!..

Keyifli okumalar...

CUMHURİYETİN BAYRAĞI, *Kadınları*



Penti

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

18	AKKÖK HOLDİNG
22	AKTİF BANK
28	ALIŞAN LOJİSTİK
34	ARNICA
40	BAHÇEŞEHİR KOLEJİ
46	BANT BORU
52	BEYÇELİK GESTAMP
58	BOYNERGRUP
64	CARGILL
70	CARREFOURSA
76	DOĞANLAR HOLDİNG
80	EDENRED TÜRKİYE
86	FDN GRUBU
92	HEDEF FİLO
98	HİTİT
104	IPEKYOL GROUP
108	İZİKAD



JUMBO	112
KAGİDER	120
MAPFRE	126
NAKO	132
NETAFİM	138
ODEABANK	144
OPET	150
OZT LOJİSTİK	154
PEGASUS	160
PENTİ	164
REİS GIDA	168
SEGER	172
TEKNOSA	176
TOYOTA	180
TÜPRAŞ	184
YEŞİM TEKSTİL	188

CUMHURİYETİN IŞIKLARI

Cumhuriyet'i, sadece bir devlet yönetim şekli zanneder ve tanımlamayı en basit haliyle bu şekilde yapar çoğu insan ve literatür... Fakat Cumhuriyet çok daha fazlasıdır; kurulduğu ülkelerdeki insanlar için... Hele ki bizim için... Vatan toprağı uğruna canını, kanını, malını feda ederek bir ulusun bağımsızlığı için mücadele eden Türk milleti için!..

Özgürlüktür Cumhuriyet; fırsat eşitliğidir. Uygarlıktır. Kadın ve erkeğin eşitliğinin tasdikidir. Cumhuriyet, çağdaşlık yolunda yakılan en güçlü meşaledir. Kara Fatma'nın zekası, Gördesli Makbule'nin alın teridir... Seyit Onbaşının gücü, Mustafa Kemal'in ömrüdür...

Cumhuriyet ile zincirlerinden kurtarıp göklere yücelttiği kadınlar, bugün, geleceği ışıla ören birer kahraman oldular... Atatürk'ün inandığı, yerlerde sürünmeye değil göklerde süzölmeye layık gördüğü kadınlar, hem onun hem de Cumhuriyet'in kendilerine verdiği değeri bir pırlanta gibi sardılar; pırlantısına sarılıp daha güçlü birer ışık kaynağı oldular...

Çanakkale'de, Bitlis ve Filistin cephelerinde isim yapan genç komutan Mustafa Kemal'i, bir başkomutan, bir dahi yapan; kararlılık, cesaret ve ileri görüşlülük özellikleriydi. Verdiği mücadelenin kurtuluş mücadelesi olduğuna inanan niceleri, onun peşinden aynı gözü karalıkla gittiler. Başta Atatürk'ün ama en nihayetinde de bir ulusun, bir milletin aslında kocaman bir halkın omuzlarında yükseldi şanlı bayrak, şanlı Cumhuriyet!..

O kutlu Cumhuriyet günü; 29 Ekim 1923...

Cumhuriyet'in kuruluşuna kadar geçen süreçte bir oldu kadını-erkeği... Mücadelenin belki de en fedakar, en kararlı ve en korkusuzlarıydı erkekten kendini ayrı görmeyen kadınlar... Türk kadını, Kurtuluş Savaşı'nın her alanında kaniyle, canıyla savaştı; büyük mücadeleler verdi. Çünkü bu bir kurtuluş mücadelesiydi! Kastamonulu Halime Çavuş, Gördesli Makbule, Bilecik Beypınar köylü Ayşe Ana, Tayyar Rahmiye, Eskişehirli Fatma Onbaşı, Kara Fatma, Kılavuz Hatice ve isimlerini bilmediğimiz ama vatanın her karışında izi olan nice kahraman kadınlar... Kimi yeri geldi omzunda cephe taşıdı; yeri geldi omzunu cephe diye taşıdı... Elleriyle, kollarıyla, yüreğiyle savaştı... Kimi pılı pırtı buldu- buluşturdu; yama yaptı üstü başı yırtık, çarıkları delik deşik erlere... Her alanda inançla mücadele ederek, kurtuluşa bir omuz da kadınlar verdi.

1923'ten evvelde hareketlilik yaşanan kadın aydınlanmasında asıl yükseliş, Cumhuriyet ile geldi ve devrimleriyle yakutği kandili kocaman bir ışık kaynağına çevirdi. Cumhuriyet, bu kadın hareketlerine yeni ve güçlü bir yön verdi. Kanunda esas aldı...

Zuhale
KILINÇ YOKOLMA

Yazı İşleri Müdürü

Kadınlara seçme-seçilme hakkının verilmesi, Cumhuriyet'in toplum içinde kadının önemini ve yerini gözle görünür bir şekilde konumlandırmasıydı. Cumhuriyet, kadını erkeğin neredeyse malı sayıldığı dönemden aldı ve hukukta, tıpta, sanatta, bilimde ve daha birçok önemli alanda eğitim görebilmesi, kendinden sonrakini eğitebilmesi ve üretmesi için ona fırsat verdi. Kadın, Cumhuriyet sayesinde erkekle eşit tutuldu, vatandaş sayıldı... Cumhuriyet'in en önemli kazanımları arasında yer alan bu hak ve aslında Atatürk'ün Türk kadınına verdiği değer, daha o zamandan, birçok toplumun kadınlarına hayal bile edemeyecekleri kadar uzaktı.

Cumhuriyet'ten önce adı olmayan kadın, Cumhuriyet'in "bir yönetim şekli" ifadesinden sıyrılıp hayatımızın tamamen kabuk değiştirmesine varan yolculuğuna, duraklarına ışık olan akı, vicdanı hür nice "Cumhuriyet Kadınları" ile yol olarak devam etti.

Biz, Halide Edip Adıvar, Nezihe Muhittin, Safiye Ali, Afife Jalelerden; Fazıla Şevket Giz, Refet Angın, Cahide Sonku, Yıldız Moran, Suat Berk, Behice Boran, Türkan Saylanlara ve daha nice ışıklara uzanan yolda aydınlanan nice "Cumhuriyet Çocuklarıyız"...

Cumhuriyet, kadınları bireyselleştirdi, özgürleştirdi, söz hakkı verdi; kadınları etrafına daima aydınlık saçan ışık gibi açtı ve hep açık kalmalarına olanak verdi. Kadınlar siyasi, sosyal ve ekonomik alanda yaptıkları icraatlarla her dem etrafa aydınlık yayan ışıktı artık. Onları kapatmak ülkenin şalterini indirmek; ülkeye her alanda çöküş yaşatmak olurdu!

Bu nedenle; "Açık bırakın ışıkları; kimse kalmasın karanlıkta..."

Adı erkekten sonra gelmeyecek, sofraya herkesten sonra oturmayacak, eğitimde, bilimde, tıpta, sanatta, hukukta, mimaride ve her alanda elinde meşale ile gelecek neslin yolunu aydınlatacak; laik ve çağdaş şekilde ekonomide, iş dünyasında sesini gür çıkaracak nice Cumhuriyet Kadını'na selam olsun!..

Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk'ün dediği gibi; "Cumhuriyet, düşüncesi hür, anlayışı hür, vicdanı hür nesiller ister"

Cumhuriyetimizin 100. yılı kutlu, nefes ve güç olduğu kadınları umutlu olsun!..

Nice Cumhuriyet Yaşlarına!..

REKLAM İNDEKSİ

JUMBO	1
PENTİ	5
DENİZBANK	11
NURUS	13
VİRGOSOL	15
BEKO	16
POLİFARMA	21
MEY DIEGEO	27
OPET.....	33
ACIBADEM.....	39
CK ENERJİ.....	45
ÜSTÜN PATENT.....	51
MANPOWER GROUP	57
DAMAT TWEEN.....	63
COMMENCIS	69
ARZUM	75
BIG CHEF'S	79
KURUKAHVECİ MEHMET EFENDİ	85
CARGILL	91
AVEON GLOBAL SİGORTA	97
ROBOT İSTİHDAM AJANSI	103
HCA MİMARLIK	113
ND MEDYA	137
WTECH.....	153
NAKO.....	188



KÜNYE

Genel Yayın Yönetmeni: Nazlı Demirel,
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Zuhale Kılınç Yokolma,
Editör: Eser Soygüder Yıldız,
Çevirmen: Yüksel Yokolma,
Tasarım: ND Medya,
Reklam ve İletişim Koordinatörü: Ezgi Gürbüz
İletişim: Kavacık Mah. Özkan Sok. Varışlı Plaza No:2 Kat:5
 Beykoz/İstanbul, Tel: 0216 288 02 80
 www.kadindostumarkalar.org
Yayın Tarihi: 29 Ekim 2023
 Her Hakkı Mahfuzdur. Dergideki yazı, fotoğraf ve diğer görsellerin izin alınmadan veya kaynak gösterilmeden her türlü ortamda çoğaltılması yasaktır.

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Mustafa Kemal

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Egemenlik kayıtsız,
şartsız milletindir.”

Mustafa Kemal Atatürk

100
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Sözlerinin izinde

denizbank.com | 0 850 222 0 800

ENBD

İlerisi Deniz

DenizBank



Cumhuriyetimiz
tam 100 yaşında.

Her zaman ileriye, aydınlık bir
geleceğe yürüdüğümüz
nice 29 Ekimlere.

Cumhuriyetimizin 100. yılı
kutlu olsun.

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Daha emin ve daha doğru olarak
yürüyeceğimiz bir yol vardır:
Büyük Türk kadınıni
çalışmamıza ortak kılmaktır.”

Mustafa Kemal Atatürk

“Dünyada her şey
kadının eseridir.”

K. Atatürk



Kurulduğumuz 1927'den bugüne, 96 yıldır Cumhuriyetimizin bir cevheri olarak, iş hayatında kadına verdiğimiz yer ve değer ile büyümeye devam ediyoruz. Ankara Sanayi Odası'na kayıtlı ilk kadın sanayici Birten Gökyay'ın markamızın kurucu ortakları arasında yer alması; yönetim kurulumuzun %60'ını, ofislerimizde çalışma arkadaşlarımızın ise %50'den fazlasını kadınların oluşturması; iş yaşamında cinsiyet eşitliğine verdiğimiz önemi vurguluyor.

Tasarımdan üretime bünyemizde her alanda yer alan kadınlarımızın imza attığı çalışmalar ile Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına girmenin gururunu yaşıyoruz.



96
YEARS OF
excellence

nurus

shop.nurus.com

nurus.com

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Ben bu bayrağın altında doğmuş
bir Türk kadınıyım.
Burada yaşadım, burada
öleceğim.”

Halide Edip Adıvar

KADININ FARK YARATTIĞINI BİLİYORUZ

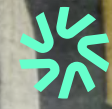
Dijital dünyada **fark yaratma** misyonuyla kurulan **Virgosol** olarak, hayatın her alanında **cinsiyet eşitliğinin** maksimum değeri yaratacağına inanıyoruz.

Kız çocuklarının bilinçlendirilmesi, gençlerin bilişim alanında eğitilmesi ve sektöre kazandırılmasına **önem veriyoruz.**
Üreten toplumun üreten kadınlarla var olabileceğini biliyoruz.

“Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur.”

H. Atatürk



 **VIRGOSOL**
make a difference with software quality



virgosol.com
sales@virgosol.com
+90 216 706 46 61

100
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI



Cumhuriyetin 100.Yılı

Aydınlatan

**KADIN
DOSTU**

Markalar

Sürdürülebilirlik mottoları, örnek iş uygulamaları, eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık odağında gerçekleştirdikleri çalışma ve projeleri ile Cumhuriyetimizin 100. yılını aydınlatan Kadın Dostu Markalarımıza ve reklamları ile bu kitabımıza katkı sunan destekçilerimize teşekkürlerimizle...



Cumhuriyet'in 100. Yılında 100 Kadın Bayiye Ulaştık!



Cumhuriyetimizin güçlü kadınlarından
aldığımız ilhamla kadın girişimcileri
desteklemeye devam ediyoruz.



Koç

beko

**KADININ
İŞİ GÜCÜ**



“Kadın Enerjisi” projesi ilk yılında 1.500 kadına dokundu

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

ENERJİ SEKTÖRÜ KADINLARLA DAHA GÜÇLÜ

Akkök Holding’in enerji sektöründeki iştirakleri Akenerji, SEDAŞ ve Sepaş Enerji tarafından hayata geçirilen “Kadın Enerjisi” projesinin ilk yılında 1.500 kadına ulaşıldı. Projenin liderliğini üstlenen AKKÖK HOLDİNG Yönetim Kurulu Üyesi ve Enerji Grubu Başkanı, Akenerji Yönetim Kurulu Başkanı Özlem Ataüenal, “Enerji sektöründe kadın istihdamını ve kadın yönetici sayısını artırma hedefiyle başladığımız projemizi, Türkiye genelinde yaygınlaştırmak için çalışıyoruz” diyor. ■

AKKÖK HOLDİNG
Yönetim Kurulu Üyesi ve Enerji Grubu
Başkanı, Akenerji Yönetim Kurulu Başkanı
ÖZLEM ATAÜNAL



Akkök Holding’in enerji grubu şirketlerinin ortaklaşa yürüttükleri “Kadın Enerjisi” projesi kapsamında, Akenerji “Kadın Enerjisi- Kampüste”, SEDAŞ “Kadın Enerjisi- Next” ve SEPAŞ “Kadın Enerjisi- Bi’şey Olmalı” programları organize ediyor. Projeler kapsamında, üniversite öğrencileri, çalışanların ortaokul, lise ve üniversitede eğitim gören kız çocukları ile grup şirketlerindeki kadınların kariyer yolculuklarını desteklemek amacıyla birçok farklı çalışma hayata geçiriliyor.

“Kadın Enerjisi’ni Türkiye’ye yayıyoruz”

Akkök Holding Yönetim Kurulu Üyesi ve Enerji Grubu Başkanı, Akenerji Yönetim Kurulu Başkanı Özlem Ataüenal, kadınların sosyoekonomik bakımdan güçlenmesi ve enerji sektörünün karar mekanizmalarında daha fazla yer almaları gerektiğinin altını

çizerek, “Gelecekte hem ülkemizde hem de dünyada sürdürülebilir kalkınma için kadınların ekonomiye katılımı olmazsa olmaz. Bu proje ile iş yaşamında kadınların önüne konan engelleri yok etmeye ve onları cesaretlendirmeye çalışıyoruz. ‘Kadın Enerjisi’ projemizin ilk yılında toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği konusunda somut adımlar atarak daha fazla kadına ulaştığımız için çok mutluyuz. Projeyi Türkiye genelinde yaygınlaştırarak daha fazla kadına dokunmak istiyoruz” diyor.

Akenerji, ‘Kadın Enerjisi - Kampüste’ projesiyle 110 öğrenciye ulaştı

Akenerji’nin “Kadın Enerjisi- Kampüste” projesi, enerji sektöründe kadın istihdamıyla beraber kadın lider sayısını artırmayı ve cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmayı hedefliyor. Türkiye İşverenler



Sendikaları Konfederasyonu (TISK) ile Yenibirlider Derneği'nin birlikte yürüttüğü Genç Kadın Liderler Programı ve Bahçeşehir Üniversitesi ile UNITAR'ın (Birleşmiş Milletler Eğitim ve Araştırma Enstitüsü) Yönetici ve Liderler için Uluslararası Eğitim Merkezi CIFAL İstanbul ortaklığında hayata geçirilen "Kadın-Enerjisi Kampüste" projesi kapsamında düzenlenen eğitimlerle toplamda 110 öğrenciye ulaşıldı.

Aldıkları eğitim sonrasında jüriye projelerini sunan öğrencilerden 30'u staj ve mentorluğa hak kazandı. Eğitimlere katılan ve projesi seçilen 1 öğrenci, Erzin Doğalgaz Çevirim Santrali'nde mühendis olarak kariyerine başladı.

SEDAŞ'ın 'Next' projesi ile elektrik bölümlerinden mezun kız öğrenci sayısının artırılması hedefleniyor

SEDAŞ'ın yürüttüğü "Kadın Enerjisi- Next" projesi ise, kız çocuklarının lise ve üniversite eğitimlerinde elektrik bölümlerini seçmelerini teşvik ediyor. İstatistiklere göre her yıl üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan kız öğrencilerin oranı yüzde 18, liselerden mezun olanlar

ise yüzde 16 seviyesinde. Next projesi ile bu oranların yükseltilmesi hedefleniyor. Birinci yılında 5 öğrenciye burs imkanı sağlayan projede, her geçen yıl sayının artırılması planlanıyor. "Next Öğrenci Buluşmaları" ile toplamda 103 öğrenciye ulaşılan projede saha gezileri, uygulamalı teknik eğitimler ve mentorluk yoluyla gelişim hedefleniyor. Programı tamamlayanlara, Akkök Holding'in enerji grubu şirketlerinde işe alımlarda öncelik tanınacak.

'Bi'sey Olmalı' ile 1.200'ü aşkın çalışanla bir araya gelindi

Sepaş Enerji'nin liderliğinde Akkök Holding Enerji Grubu'nda görev yapan başta kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanlara dokunan "Kadın Enerjisi- Bi'sey Olmalı" projesinde, 202 kadınla birebir temas kuruldu. Proje kapsamında çevrimiçi ve fiziksel olmak üzere "Bi'sey Olmalı Atölye" adı altında atölye çalışmaları düzenlendi. Katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu atölyelerde uzman psikologlar eşliğinde; iş hayatında kadınların maruz kaldığı cam tavan sendromu, ebeveynlik, duygular ve kişinin hayattaki rolleri ile farkındalık geliştirmesine yönelik çalışmalar yapıldı. Yıl boyunca süren atölyelerden Akenerji, SEDAŞ ve Sepaş Enerji'de görev yapan her iki kadın çalışandan biri yararlandı.



Yerel Üretim, Küresel Etki Türk İlaç Sanayisinin Parlayan Yıldızı!

Türkiye Cumhuriyeti'nin izinde, toplum sağlığına ve sağlık sektörüne hizmet eden Polifarma İlaç, Türkiye'nin En Büyük 500 Şirketleri Arasında!



TÜRKİYE'NİN
500 BÜYÜK SANAYİ
KURULUŞU
2022



Aktif Bank, Cinsiyetten Bağımsız ve Eşitlikçi Bir İstihdam Sağlıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

BİR KADININ LİDERLİK ETTİĞİ AKTİF BANK'TA KADIN-ERKEK ÇALIŞAN DENGESİ YÜZDE 50'YE 50

Finans sektöründe çalışan cinsiyet dağılımı yüzde 51'e yüzde 49 ile kadın çalışan oranının yüksek olduğu nadir sektörler arasında yer alıyor. Ancak sektördeki üst pozisyonlarda bu oran yüzde 20'yi bulmuyor. Aktif Bank'ta ise banka genelinde kadın-erkek çalışan dağılımı sektörün geneliyle paralel olarak neredeyse yarı yarıya olmakla beraber, üst yönetime de bu dağılımın taşındığı ender bankalardan.

AKTİF BANK
Genel Müdürü
AYŞEGÜL ADACA OĞAN



Şirketlerin büyümesi, gelişmesi, kazanç artırımı paralelinde toplumsal fayda sağlaması ve aslında büyük bir yapı olabilmesi için gerekli olan kriterlerin değiştiği günümüzde; iş yapış modelleri, üst yönetimde kadın- erkek çalışan oranında denge veya kadından yana pozitif ayrımcılık, sürdürülebilirlik gibi kavramlar ön plana çıkmaya başladı. Bu kriterler de şirketlerin başarı oranlarını belirlemekte önemli rol oynuyor. Aktif Bank da bu kriterler çerçevesinde başarı odaklı yol alan bir şirket olarak sürdürülebilirlik ilkesinden ödün vermeden hareket ediyor. Geniş bir çerçevede sunduğu hizmetlerle finansal kapsayıcılığını her geçen gün artırarak finansal ürün ve hizmetlerin çok daha geniş kitlelere ulaşması için çalışan Aktif Bank yenilikçi çözümleri ve girişimci bakış açısıyla; ülkemiz, ekonomi ve toplum için fayda sağlayarak kalıcı değerler yaratmayı hedefliyor.

24 yılı aşkın süredir faaliyet gösteren Aktif Bank, benzeri olmayan bir iş modeline sahip. Bir tarafta Türkiye'nin özel sermayeli en büyük yatırım bankası olarak kurumsal ve yatırım bankacılığında uzmanlaşmış çözümleri; proje finansmanı, yenilenebilir enerji projeleri, dış ticaret, emtia finansmanı, uluslararası bankacılık gibi kulvarlarda müşterilerine sunuyor; diğer tarafta ise kendisini ülkemizin en kapsamlı fintech ekosistemine sahip olarak konumluyor. Bu kapsamda; sigorta brokerliğinden portföy yönetimine, biletleme ve etkinlik aracılığından ulaşım sistemlerine, uluslararası anlık para transferinden fatura ödemeye, dijital bankacılıktan e-para kuruluşlarına kadar zengin bir yelpazede hizmet veriyor.

"Bütünleşik düşünce yaklaşımına sahibiz"

Aktif Bank'ta iş modeli altyapısını, bütünleşik düşünce yaklaşımı ve değer

**“Aday olun,
istekli olun,
cesur olun,
kendinize
güvenin!”**

“Tüm kadınlara ilk ve en güçlü önerim; mücadelelerden kaçmayıp hayatın her alanında karşılımlarına çıkan fırsatlara karşı daha istekli ve çevik yaklaşımları. Kadınların uzun vadeli ve tüm detaylarıyla planlı değerlendirme yaklaşımı, bazen önemli fırsatları kaçırmalarına yol açabiliyor. Kadınlara ‘Aday olun, istekli olun, cesur olun ve kendinize güvenin!’ diyorum.”



yaratma odağı oluşturuyor. Bu düşünce yaklaşımında; insan, finansal bilgi, ilişki, üretilmiş sermaye ve doğal sermaye gibi önemli varlıkları en etkin şekilde kullanarak, ortaya koyulan değeri artırma hedefiyle çalıştıklarını belirten Aktif Bank Genel Müdürü Ayşegül Adaca Oğan, sözlerini şöyle sürdürüyor: “İştiraklerimizin her biri kendi alanında uzmanlaşmış ve lider konumda. Biz bu güçlü yapımızla fintech ekosisteminin ilk lisanslı ödeme kuruluşlarını ve en bütünsel işleyen yapısını yönetiyoruz. Ekosistemimizin kapsayıcılığını dijital servis kanallarımız, N Kolay dijital bankamız ve Passo mobil uygulamamız başta olmak üzere; tüm iştiraklerimizin servis modellerinde avantaja çevirerek toplamda sektörün en verimli operasyonu olarak büyütüyoruz.”

Ekonomide Aktif Kadınlar Projesi

Çevre, spor, kültür-sanat gibi alanlarda attığı sosyal sorumluluk adımlarının yanı sıra yenilikçi projeleriyle de sürdürülebilirlik anlayışını güçlendiren Aktif Bank, dar gelirli kadınların sürdürülebilir gelir getirici faaliyetlerde bulunmasını teşvik

ettiği ve onları girişimcilik serüvenlerinde desteklediği “Ekonomide Aktif Kadınlar” projesiyle, bugüne kadar finansal sistem içerisinde yer almamış kadınları sisteme kazandırıyor.

Ekonomide Aktif Kadınlar projesinin en önemli amaçlarından biri, bankacılık sistemine dahil olmayan, Türkiye Grameen Mikrofinans Programı iş birliği ile ulaşılabilecek dar gelirli mikro girişimci kadınları finansal sisteme ve ekonomiye kazandırmak. Aktif Bank’ın kurguladığı mikro kredi projesiyle kadınların kredi skorlarını ve finansal profillerini oluşturarak, bu mikrokredi sonrasında finansal enstrümanlara ulaşması da kolaylaşmış olacak. Yaratılan bu finansman ve projedeki iş ortağı global bilgi hizmetleri şirketi Experian tarafından verilecek eğitimin de gücüyle, kadınların işlerine dair donanımlarını artırmak, mikro girişimcilik serüveninde başarıya ulaşmalarını kolaylaştırmak ve daha büyük girişimlere atılmalarında onlara altyapı sağlamak amaçlanıyor.

Diğer yandan enerji sektöründeki deneyimlerinin verdiği güçle kendi GES

tesisini inşa etme adımları atan banka, böylece genel müdürlük, iştirakler ve şubelerindeki tüm enerji ihtiyacını yenilenebilir kaynaklardan sağlamayı hedefliyor. Sürdürülebilirlik stratejisini dört ana başlık altında toplayan Aktif Bank, dijital bankacılık, finansal kapsayıcılık, yenilenebilir enerji finansmanı ve coğrafi çeşitlilik kavramlarını besleyen yenilikçi işlere önem veriyor.

Aktif Bank, cinsiyetten bağımsız ve eşitlikçi bir istihdam sağlıyor

Ayşegül Adaca Oğan, Aktif Bank’ta herkesin cinsiyetinden bağımsız olarak yetkinlikleri ve tecrübesi doğrultusunda değerlendirilerek istihdam edildiğini söylüyor. Bugün bir kadının liderlik ettiğini Aktif Bank’ta üst yönetimde kadın erkek dengesinin yüzde 50-50 olmasının bunu ispatladığını belirten Ayşegül Adaca Oğan, bankalarında her kademedede görev alan kadınların, aynı zamanda sosyal döngünün de önemli bir parçası olduklarının, toplumun kalkınmasına büyük bir fayda sağladıklarının bilinciyle hareket ettiklerini vurguluyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının; ekonomik, sosyal, kültürel pek çok alandaki eşitliği içinde barındırdığını ancak kadınların eşit şekilde ekonomiye katılımı sağlanmadığında sürdürülebilir bir gelişimden de bahsedilemediğini söyleyen Ayşegül Adaca Oğan sözlerine şunları da ekliyor: “Birleşmiş Milletler’in ortaya koyduğu 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları da bunu doğruluyor; başlıklar arasında yer alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği diğer 16 hedefi de derinden etkiliyor. Yoksulluğun azaltılması, sağlığa erişim, insana yakışır işler, barış ve adalet gibi hedeflere ulaşabilmek için toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın bir zorunluluk olduğunu kabul etmeliyiz.”

Kültürel alandaki yanlış algılar

Kadınların hem iş yaşamında hem de sosyal yaşamda daha etkin olabilmesi için öncelikle kökleşmiş bazı yapısal durumların ve toplumsal gerçeklerin gözden geçirilmesinin gerekliliğine vurgu yapan Ayşegül Adaca Oğan, kültürel ve toplumsal alandaki eksiklikleri, dayatmaları, geçmişten bugüne gelen yanlış algıları gözden geçirmek ve baştan ele almak gerektiğini de ifade ediyor. “Benzer şekilde iş yaşamını şekillendiren kamu ve şirket uygulamalarını pozitif yönde yeniden ele almalıyız, bu konuda hala gidilecek yolumuz olduğu görülüyor” şeklinde konuşan Adaca Oğan, vurgulamak istediği diğer bir noktanın da kadınların aile yaşamında yüklendiği ciddi sorumluluklar olduğunu dile getiriyor ve şöyle devam ediyor: “Ben de bir anne olarak bunu çok iyi biliyorum. Çocuklarına ve ailesine karşı sorumluluklarını hem doğası hem de kendisine atanan rolü gereği, her şeyin önünde tutan bir kadın, en azından belli bir dönem iş yaşamında da dezavantajlı duruma düşüyor. Kamu ve özel sektörde bu bariyerleri aşmaya destek sağlayacak uygulamaların yaygınlaştırılması, kurumların ve şirketlerin üst yönetim seviyesinde daha fazla kadının yer alması amacıyla hedefler belirlenmesi ve buna yönelik mecburi uygulamalar geliştirilmesi büyük önem taşıyor.”

“

**“Araştıranlar,
çevrelerinde saygı
kazanıyor”**

“İş yaşamında herkesin stratejik ve içerik odaklı olması gerektiğine inanıyorum. Kadın erkek konusunda bağımsız olarak söylemem gerekirse; içerikle, datayla beslenen, çok okuyan, araştıran, kendine ilgi alanları yaratan kişilerin çevresinde saygı kazandığını görebiliyoruz. Doğru kaynaklardan kendilerini beslerlerse her anlamda kazançlı çıkacaklarına inanıyorum.”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

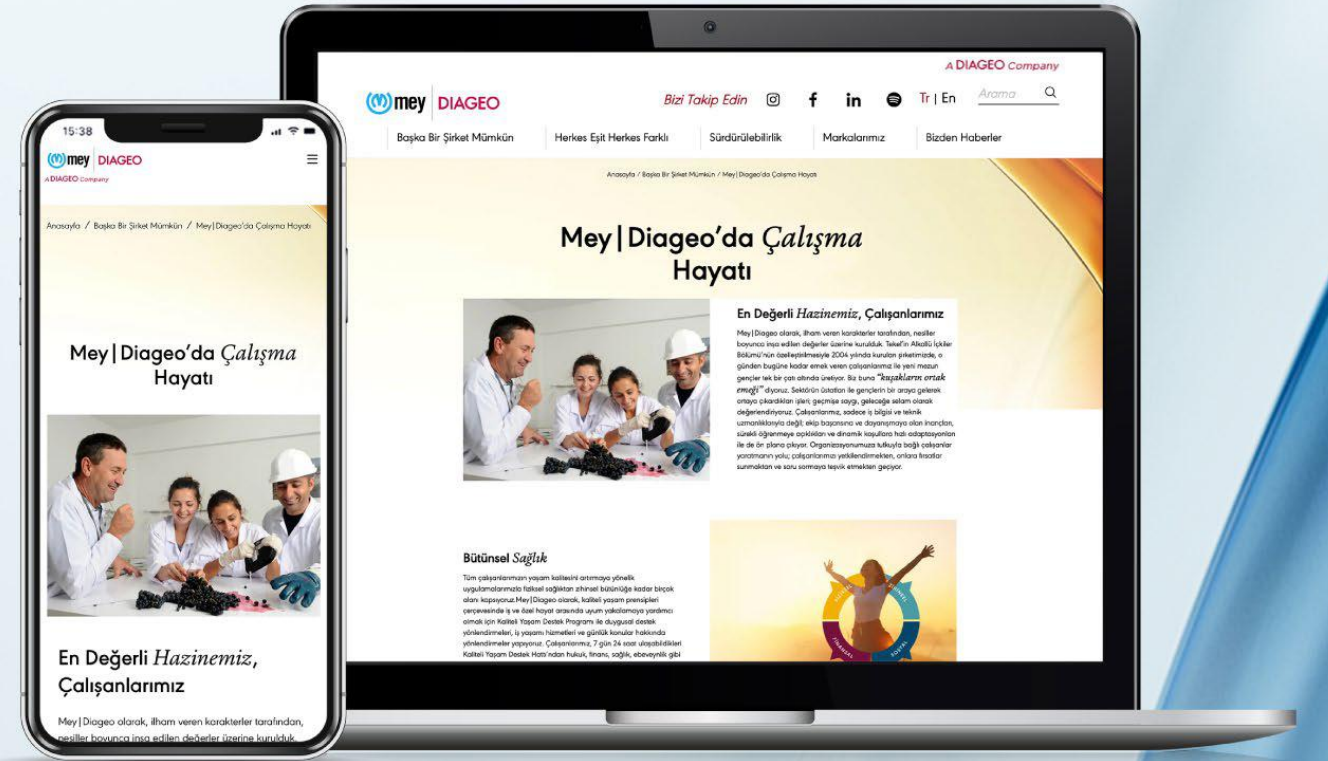
100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Cumhuriyet, Türk milletinin
karakterindeki özellikleri
yansıtır.”

İsmet İnönü

Yeni
tasarımı, içeriği ve teknolojisiyle
kurumsal web sitemiz
şimdi keşfetmenizi bekliyor!



meydiageo.com'u
ziyaret edin!

mey | **DIAGEO**



Sürdürülebilirlik Vizyonunun Önceliği; İklim Krizi ve Yeşil Mutabakat

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

ALIŞAN'IN HEDEFİ, LOJİSTİKTEKİ KADIN İSTİHDAMINDA İLKLERE İMZA ATMAYA DEVAM ETMEK

Erkek egemen bir sektörde hizmet veren Alışan Lojistik'te kadın çalışan oranı, son 3 yıldır yüzde 20-23 bandında artış gösterdi. Lojistik sektöründe ilk istif makine operatörü kadın çalışanını bünyesinde yetiştiren Alışan, sektörde kadın istihdamına yönelik imza attığı ilklere yenilerini eklemeyi amaçlıyor. Alışan'ın bir diğer hedefi de hiç ara vermeden kadının eğitime yönelik projeler üretmek ve desteklemek...

ALIŞAN LOJİSTİK
CEO
DAMLA ALIŞAN



Alışan Lojistik, yerel ve küresel pazarda inovatif ve entegre teknolojik çözümleri ile uluslararası lojistik hizmet servis sağlayıcısı olma vizyonu ile 1985 yılında İstanbul'da kuruldu. 550 adet öz mal araç filosuna ve Türkiye genelinde 50'yi aşkın farklı lokasyonda bin 600'den fazla çalışana sahip olan şirket bugün, tehlikeli kimyasallar dahil olmak üzere, kimya sanayisi ile hızlı tüketim ürünleri, gıda, tarım ve daha birçok sektörde uluslararası nakliye, depo, antrepo, dökme kuru yük, dökme likit ve enerji taşımacılığı gibi hizmetler sunuyor.

Sektörde 'kontrat lojistiği' diye de ifade edilen entegre lojistik hizmetleri ile müşterilerinin taleplerini A'dan Z'ye kurgulayan ve ihtiyaca özel katma değeri yüksek çözümler geliştiren Alışan Lojistik'in sürdürülebilirlik vizyonunda ise en öncelikli gündem maddelerini iklim krizi ve Yeşil

Mutabakat oluşturuyor. Sürdürülebilir bir dünya için lojistik sektörüne ve bu alanda faaliyet gösteren firmalara büyük görevler düştüğüne inanan şirket, Avrupa Birliği'nin 'Avrupa Yeşil Mutabakatı' çerçevesinde hayata geçireceği sınırdan karbon düzenlemesinin, lojistik sektörünün de sürdürülebilirliğe yönelik gerekli değişiklikleri yapmasını mecburi tutacağına bilincinde. Bu farkındalıkla bu konuya özellikle tehlikeli kimyasalların taşınmasındaki uzmanlığı nedeni ile çok daha hassas yaklaşan Alışan, atıkların azaltılması ve bunların çevreye zarar verilmenden bertaraf edilmesi konusunda da uzun süredir hassas çalışmalar yürütüyor ve yatırımlarını bu doğrultuda gerçekleştiriyor.

**Yeşil Lojistik Belgesi'ni alarak
ilklerin arasına girdi**

Alışan Lojistik, sürdürülebilirlik

“Lojistikte kadınlar, erkeklerden daha başarılılar”

“Lojistik sektörü erkek sektörü” diye alışlagelmiş, bize de böyle kodlanmış. Öncelikle bunun dışına çıkmamız; kendimize güvenmemiz ve inanmamız gerekiyor. Örneğin lojistik, tamamen bir planlama ve organizasyon işidir. Artık beyaz yaka veya mavi yaka olsun tedarik zincirinin hemen hemen her noktasında kadınlar aktif görev alıyor, hatta bana sorarsanız erkeklerden daha başarılılar diyebilirim.”

kavramını iş yapış biçimlerine entegre ederek daha temiz ve yaşanabilir bir gelecek yaratmak için çalışıyor. Bu doğrultuda yaptığı çalışmalar ile de Şubat ayı itibarı ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından Yeşil Lojistik Belgesi’ni almaya hak kazanarak Türkiye’de yine ilklerin arasına giren şirket, “Yeşil lojistik faaliyetler” kapsamında pek çok başarılı faaliyete imza atıyor. Yılda en az 200 kombine yük taşımacılığı seferi gerçekleştiren, enerji tüketiminin en az yüzde 5’ini yenilenebilir enerji kaynaklarından üretilen elektrikten karşılayan, Türkiye genelinde uygun bulunan ağaçlandırma sahaları için fidan bağışı yapan Alışan Lojistik; doğal kaynak kullanımının azaltılmasını, toprağa, suya, havaya verilen zararların minimum düzeye indirilmesini amaçlayan standartlar bütünü olan ISO 14001 ile Sera Gazı Emisyonları ve Giderilmesi Miktarının Belirlenmesi ve Raporlanması standardı olan ISO 14064 belgelerine sahip bulunuyor. Sıfır atık yönetim sistemi ile ilişkin belgelerine de sahip olan şirket ayrıca, karbon ve su ayak izini ölçüp küçültmeye ait çalışmaları da yapıyor.

Bu yıl OCS sertifikasını aldı

Alışan Lojistik’in çevreye duyduğu hassasiyetle hayata geçirdiği farklı

çalışmaları da var. 2005 yılından itibaren Sürdürülebilirlik için Güvenlik ve Kalite Değerlendirmesi’nin (SQAS) tüm ölçümleme gerekliliklerini ve vaatlerini eksiksiz bir şekilde yerine getiren şirket, 2021 yılının Kasım ayında 6. defa denetlenerek; kimyasal maddelerin elleçlenmesinden taşınmasına ve depolanmasına kadar olan süreçlerin tamamında sunduğu hizmet konusundaki uzmanlığını, altyapı gücünü ve başarılı çalışma modelini bir kez daha belgelemiş oldu. Avrupa ortalamasının çok üzerinde puanlar alarak sistemin en iyi uygulayıcılarından biri olduğunu kanıtlayan Alışan, bu sene de depolama ve taşımacılık alanındaki tam puanına ek olarak, SQAS’de 2023 yılı itibarı ile başlatılan İyi Süpürme Hareketi’nin (Operation Clean Sweep-OCS) de tüm gerekliliklerini yerine getirerek OCS sertifikasını almaya hak kazandı. Alışan Lojistik, gönüllülük esasına dayalı, plastik pelet kaybının çevreye olan zararını en aza indirmek için farkındalık artırmayı, iyi uygulama örnekleri oluşturmayı amaçlayan uluslararası bir program olan OCS’in bir parçası olmayı, sonraki nesillere daha temiz denizler ve dünya bırakabilmek için çok değerli bir adım olarak görüyor.

Kadın çalışan oranı son 3 yıldır yüzde 20-23 bandında arttı

Çevreye duyarlılık kadar Alışan Lojistik’in önem verdiği bir diğer konu, İK süreçlerindeki cinsiyet eşitliği... Bugün bin 600’den fazla çalışanı olan Alışan’ın kadın çalışan oranı, erkek egemen bir sektörde faaliyet göstermesine rağmen, son 3 yıldır yüzde 20-23 bandında artış gösterdi. Lojistik sektöründe ilk istif makine operatörü kadın çalışanını bünyesinde yetiştiren Alışan, sektörde kadın istihdamına yönelik ilklere imza attığı gibi gelecek dönemde de bunlara yenilerini eklemeye devam etmeyi amaçlıyor.

‘Kadın İçin Taşıyoruz’ Projesi

AB ülkelerinde her 100 kadından 60’ı çalışırken, ülkemizde kadın girişimcilerin oranının yüzde 8’ler civarında olduğunu

hatırlatan Alışan Lojistik CEO’su Damla Alışan, işte tam da bu nedenle öncelikle Türkiye’de kadın girişimcileri desteklemek amacı ile Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) üyesi olarak “Kadın İçin Taşıyoruz” projesi gibi kadın girişimcileri destekleyen projeleri üretmeye ve desteklemeye devam edeceklerini vurguluyor. “Kadın İçin Taşıyoruz” projesi ile kadınların iş hayatına katılımını teşvik etmeyi ve yaptıkları ihracata lojistik anlamında katkıda bulunmayı, onları bulundukları alanın dışına taşımayı hedeflediklerini belirten Alışan, “Belki de aralarından ülkemizi yurtdışında başarı ile temsil edecek, göğsümüzü kabartacak, ekonomimizi büyütecek güçlü ihracatçı markalar çıkacak” temennisinde bulunuyor. Kadının eğitimini de destekleyen projeleri üretmeye ve/veya desteklemeye de aralıksız devam ettiklerine vurgu yapan Damla Alışan, bu doğrultuda, şirketlerinin yaşadığı Gebze Bölgesi’nde Ayşe Sıdika Alışan İlköğretim Okulu’nu açtıklarını hatırlatıyor. Geliştirdikleri “Alışan Mutluluk Taşıyor” projesi ile doğu bölgelerindeki kız çocuklarına destek projeleri ürettiklerini de açıklayan Alışan, “Ayrıca son olarak, ülkemizin gururu VakıfBank Kadın Voleybol Takımı’nı çatısı altında barındıran VakıfBank Spor Kulübü’nün sponsoru olarak sporda da kadını desteklemeye özen gösteriyoruz” diye konuşuyor.

“Bizim gibi büyük markalara düşen sorumluluk, kadınları cesaretlendirmektir”

Damla Alışan, ekonomide ve sosyal yaşamda sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesinin, nüfusun yarısını oluşturan kadınların, yaşamın tüm alanlarına aktif bir şekilde katılımı ile mümkün olacağı görüşünü savunan bir iş kadını. Bu alanların içinde en önemlisinin iş hayatına katılım olduğuna inanan Alışan, “Ülkemizde kadının iş hayatına katılımı maalesef halen arzu edilenin çok gerisinde. Bizim gibi büyük markalara düşen sorumluluk yeni mezunları, kadın çalışanları, kadın girişimcileri cesaretlendirmektir. Bunların ötesinde,

kurumsal sosyal sorumluluk projelerimizde kız çocuklarımızın, kadınlarımızın eğitimine destek vererek onları geleceğe hazırlamak, üniversitelerle iş birlikleri yaparak onlara staj imkânı sunarak iş dünyasını tanımalarını sağlamak ve hatta kurum içinde aile-iş dengesini yaratacakları imkânı yaratmak yapabileceklerimizin sadece birkaçı” yorumunu yapıyor.

Damla Alışan’a göre kadın erkek ayrımı yapmak yerine; işini iyi yapanla yapmayan, yetkin olanla olmayan şeklinde bir ayrım yapılması sektör hatta iş hayatı geneli için daha doğru. Lojistik sektörünün, iş dünyasındaki dinamik, belirli kuralları olan, yaşayan, canlı sektörlerden biri olduğunu ifade eden Alışan, şu anda sektördeki teknolojik gelişmeler nedeniyle artık kas gücünün değil beyin gücünün daha önemli hale geldiğini vurguluyor.

“Sektör bilgisi ile becerilerimi harmanlayan bir yöneticiyim”

Alışan, kadınlara yönelik görüşlerini şöyle dile getiriyor; “Artık beyaz yaka veya mavi yaka olsun tedarik zincirinin hemen hemen her noktasında kadınlar aktif görev alıyor, hatta bana sorarsanız erkeklerden daha başarılılar diyebilirim. Kendi içimizdeki bariyerleri kırmamız; biraz da dış seslere kulak tıkamamız gerekiyor. Kadın güçlü ise, kadın eğitilmiş ise ve kadın çalışıyor ise o toplumun daha iyi nesiller yetiştirebildiğinden ve daha refah düzeyini yükselttiğinden hiç şüphe yok.” Erkek egemen bir sektörde kadın bir yönetici olarak geliştirdiği yönetim felsefesini hakkında da bilgi veren Damla Alışan, “Sektörün içinde büyümüş, rol modeli olan patronundan/babasından çok şey öğrenmiş biri olarak, sektör bilgisi ile bu becerileri harmanlayan bir yönetici olduğumu düşünüyorum. Ayrıca, dünya ekonomisini ve global lojistik uygulamalarını çok iyi takip eder, çok okurum. Etik anlayışa, çok çalışmaya ve her durumda bir çıkış yolu olduğunu düşünmeye inanırım. Takım olmanın önemine ve başarının takım çalışması ile geldiğine çok inanırım” şeklinde yorum yapıyor.

“Kadınları çalışmalarımızın tamamına ortak etmek gerek”

“Cumhuriyetimizin 100. yılını kutladığımız bu dönemde Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk’ü daha büyük bir hayranlıkla anıyorum. Ne güzel söylemiş: “Daha emin ve daha doğru olarak yürüyeceğimiz bir yol vardır: Büyük Türk kadınına çalışmamıza ortak kılmaktır.” İşte yapmamız gereken tam da bu! Kadınımızı çalışmaların tamamına ortak etmek. Bakın ben, 1996 yılında sektörde kadın sayısı yok denecek kadar azken bu sektöre adım attım ve 26 yıldır bu sektöre hizmet ediyorum. Halbuki sektöre ilk girdiğimde “bu iş erkek işidir, kamyoncu mu olacaksın” şeklinde reaksiyonlar almıştım.”

ALİŞAN
MUTLULUK
TAŞIYOR

Alışan
LOGISTICS
A MEMBER OF THE PSA GROUP

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Cumhuriyet, aydınlarının
fikirlerini özgürce ifade edebildiği
bir toplumu simgeler.”

Faruk Nafiz Çamlıbel
Şair & Yazar



İlelebet

Cumhuriyetimizin
100. yılındayız...
Yaptığımız projelerle
İlelebet yaşatacağız.

arnica™



İnsan Kaynaklarında Önceliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Veriyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

SENUR A.Ş.'NİN TEMELİNDE EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK VAR

Hem 2001 yılından bu yana kendi markası olan Arnica için hem de sektörün global düzeyde etkin markaları için üretim yapan Senur A.Ş.'de insan kaynakları politikasının temelini, kurucusu Hasan Akın'ın tohumlarını attığı üzere eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık oluşturuyor. Şirketin en önemli odak alanlarından biri, toplumsal cinsiyet eşitliği.

Arnica
Yönetim Kurulu Başkanı
SENUR AKIN BİÇER



Türkiye'de şirketinin temelini attığı ilk yıldan itibaren cinsiyet eşitliğine inanmış ve uzun yıllardır bunu misyon bilerek bünyesinde hayata geçirmiş pek çok şirket var. Bu şirketler içinde bazıları var ki, kurucularının 'eşitliği' bir hayat felsefesi olarak benimsemesinin de etkisiyle, toplumsal cinsiyet eşitliğine çok daha hassas yaklaşıyor. 'Mucit mühendis' diye tanınan ve 1962 yılında kurduğu Senur Elektrik Motorları A.Ş.'yi küçük elektrikli ev aletleri sektöründe 'ilklerin mimarı' haline getiren Hasan Akın, eşitlik konusunda örnek alınacak yaklaşımıyla işte bu şirket kurucularından biri.

Türkiye'de küçük elektrikli ev aletleri alanında yaklaşık 60 yıldır faaliyet gösteren ve sektörde birçok ilke imza atan Senur A.Ş. ve Arnica'nın kurucusu Hasan Akın, şirketini geliştirdiği yıllar içinde hem iş hayatında hem de kendi ailesinde çocukları arasında hiç kız-erkek ayrımı yapmadı. Üç çocuğunun en büyüğü olan Senur Akın Biçer'i eşit ve özgür bir aile ortamında büyüten ve hatta tamire olan merakını her zaman "Yapabilirsin kızım" diyerek kızını

teşvik eden Hasan Akın, Türkiye'de iş dünyasında kızını da destekleyen örnek isimlerden biri haline geldi.

Babasının iş hayatında hiçbir zaman önünü kesmemesi, tersine yüreklendirmesiyle eğitiminin yanı sıra iş hayatında zamanla pişen Senur Akın Biçer, 35 yılı aşkın süre babasının kurduğu Senur A.Ş.'nin her departmanında çalıştı. Fabrikada üretimde bulundu, satış-pazarlama bölümlerinde çeşitli görevler aldı. Babası Hasan Akın'ı 2011 yılında ani bir şekilde kaybeden Senur Akın Biçer, babasının kaybından sonra ikinci kuşak olarak işin başına geçti ve halen Senur A.Ş. ile Arnica Yönetim Kurulu Başkanı olarak görevine devam ediyor.

Odak alanlarından biri toplumsal cinsiyet eşitliği

Hem 2001 yılından bu yana kendi markası olan Arnica için hem de sektörün global düzeyde etkin markaları için üretim yapan Senur A.Ş.'de insan kaynakları politikasının temelini, kurucusu Hasan Akın'ın tohumlarını attığı üzere eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık oluşturuyor.



Şirketin en önemli odak alanlarından biri, toplumsal cinsiyet eşitliği. Bunu sağlamak için kurum için çalışmaların yanı sıra sosyal sorumluluk projeleri de gerçekleştiren şirket, sanatın toplumu dönüştürme gücünden yararlandığı projeleri hayata geçirmesinin yanı sıra amaçlı pek çok projeye de destek veriyor.

Sürdürülebilirlik söylemde değil uygulamada var

Sürdürülebilirlik, Senur A.Ş. ve Arnica için kuruluşundan bu yana sadece söylemde değil, uygulamada da öne çıkan bir kavram. Ar-Ge yatırımları ile Türkiye’de ve dünyada 40’a yakın ülkeye yaptığı ihracatla pek çok yenilikçi ürünü tüketiciyle buluşturan şirket, ürünlerinin ‘kullan-at’ modeller yerine tamir edilebilir ve uzun süre kullanılabilir olmasına özen gösteriyor. Sürdürülebilirlik konusunda AB’nin Yeşil Mutabakat kriterlerine ve Ticaret Bakanlığı’nın düzenlemelerine göre üretim yapan şirket, hammaddelerinin bir kısmını geri dönüştürülebilir ürünlerden karşılıyor. Elektrikli süpürgeler, mutfakta kullanılan ürünler, ütüler, kişisel bakım ürünleri gibi çok sayıda ürünle piyasada olan Senur A.Ş., Türkiye’nin ilk narenciye sıkacağı, ilk katı meyve sıkacağı, ilk mutfak robotunu, ilk halı yıkama makinesini, ilk et kıyma makinesini ve ilk et kıymalı mutfak robotunun da üreticisi. Halen İstanbul Avcılar ve Mersin Tarsus Organize Sanayi Bölgesindeki toplam 60 bin metrekaRELİK

kapalı alana sahip iki fabrikada üretim yapan; üçüncü fabrikasını ise Çankırı’da Korgun Organize Sanayi Bölgesi’nde açmayı planlayan şirket, ürünlerinin daha az enerji ile daha yüksek verim sağlayabilen yapıda olmasına özen gösteriyor. Ayrıca üretim sırasında da enerji kullanımına dikkat ediyor. Bu hassasiyeti nedeniyle de gelecek dönemde güneş enerjisi santrali kurmak şirket planları içinde yer alıyor.

Arnica Art Land Sanat Çalıştayı Projesi

Senur A.Ş.’nin sürdürülebilirliğe ve çevreye yönelik sorumluluğunu yerine getirmesinin yanı sıra önem verdiği bir diğer alan sanat. Sanatın bütünleştirici gücüne inanan şirket, sosyal sorumluluk projelerinde sanat odaklı yaklaşım da sergiliyor. Sanatsever bir marka olmasının bir diğer nedeni de Senur Elektrik Motorları A.Ş. ve Arnica Senur Akın Biçer’in sanata olan ilgisi. 1993 yılından bu yana profesyonel olarak çalışma hayatında yer alan Senur Akın Biçer, sanayici ve üretici kimliğinin yanı sıra sanatçı kimliğiyle de pek çok sosyal sorumluluk projesi geliştirip hayata geçiriyor.

Öğrenmeyi çok sevdiği ve sanata da çok düşkün olduğu için resme olan ilgisi hobi boyutunu aşan Senur Akın Biçer, ruhuna en yakın bulduğu Japon resim sanatı sumi-e eğitimini tamamlayarak master seviyesinde diploma almaya hak kazanmasının yanı sıra Türkiye’de kişisel sergiler açıyor.

“Kadınlar daha çok çalışıp üreterek ayağa kalkmalı”

“İnsan kaynakları süreçlerinde cinsiyet eşitlikçi bakış ile kadınların iş yaşamında karşılaştıkları ve “cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu, mentör eksikliği, bariyerler, cam uçurum” olarak nitelenen engeller aşılabılır. Bunun yolu da eğitimden ve bakış açılarını değiştirmeye yönelik projelerden geçiyor. Devlete, yerel yönetimlere ve özel sektöre büyük görevler düşüyor elbette. Ancak ben bu noktada, kadınların da sahip oldukları potansiyeli hayata geçirmek için kendilerini ortaya koymaları, deyim yerindeyse “ayağa kalkmaları” gerektiğini düşünüyorum. Daha çok çalışarak, daha çok üreterek kendimizi ortaya koymalıyız.”



Türkiye dışında da pek çok ülkede eserleri sergilenen Senur Akın Biçer, babasının ruhuna saygı duruşu olarak nitelediği Arnica Art Land Sanat Çalıştayı Projesi’ni hayata geçirmenin mutluluğunu yaşıyor.

Babaları Hasan Akın tarafından yaptırılan evin de bulunduğu Mersin Borçak Yaylası’ndaki 30 dönümlük arazide düzenlenen çalıştayda, sanatçılar doğanın içinde eserler üretiyor. Son iki yıldır birer haftalık üç dönem halinde düzenlenen ve toplam 82 sanatçının katıldığı Arnica Art Land Sanat Çalıştayı Projesi’ni gelecek yıllarda da düzenlemeye devam edecek olan Senur A.Ş., sanatın yanı sıra spor alanında da ‘Limit Sensin’ ekibinin maratonlarını destekliyor.

İnsan kaynaklarında öncelik toplumsal cinsiyet eşitliğinde

İş tanımlarının cinsiyete göre değil, beceri temeline göre yapıldığı Senur A.Ş., sektörde bu yaklaşıma öncülük eden firmalardan biri. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik projeleri destekleyen, kız çocuklarının eğitimde ve sosyal hayatta öne çıkması için özellikle sportif etkinliklere katkıda bulunan şirketin iki fabrikasında yaklaşık 700 çalışanı bulunuyor ve toplam çalışanların yaklaşık yüzde 70’ini kadınlar oluşturuyor. İnsan kaynakları süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ön planda tutan Senur A.Ş., işi kadın ya da erkek özelinden çıkarıp kişinin becerileri, eğitimi ve deneyimi üzerine kurguluyor.

“Fabrikalarımızda kadın müdür oranımız yüksek”

Eğitim ve kariyer gelişiminde çalışanlarının ihtiyaçlarına göre fırsatlar sunduklarını ve potansiyellerini gerçekleştirecek programlar geliştirdiklerini dile getiren Senur Akın Biçer, çalışanların görüş ve önerilerini dikkate aldıklarını vurgulayarak, “Bizim için önemli olan bir diğer nokta da kurum kültürü ve iletişimin gücü. Fabrikalarımızda kadın müdür oranımız yüksek. Toplumsal cinsiyet eşitliğini odağına alan kurum kültürümüzün tüm çalışanlarımıza nüfuz etmesini sağlıyoruz. Ayrıca hizmet içi eğitimler, yabancı dil vb. gibi eğitimlerle özellikle kadın çalışanlarımızı destekliyoruz. Bizim fabrikalarımızda çalışmaya başlayan ve kariyer olarak ilerleme konusunda yetenekli, istekli olan çalışanlarımızın ihtiyaç duyduğu eğitimlere ulaşabilmeleri konusunda maddi destekte bulunuyoruz. Sadece staj için bize gelseler bile nitelikli insan gücünün sektörü büyük katkı sağlayacağı bilinciyle onları çeşitli eğitimlere yönlendiriyoruz” diyor.

Önümüzdeki günlerde bazı çalışanlarını yurt dışında dil eğitimi almaya göndermeyi planladıklarını da açıklayan Senur Akın Biçer, aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluk alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken projeleri desteklemeye devam edeceklerinin de mesajını veriyor.

“

“Pes etmeden devam edelim”

“Pes etmeden devam etmek önemli! Etki alanımızı güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin lafta kalmaması için hayatın her alanında örnek olabilecek davranışları sergilemek gerekiyor. Çünkü “kurban” rolüne bürünüp ‘hiçbir şey değişmeyecek’ demek bizi atalete götürür. Bunun yerine gücümüzü hatırlayıp yola koyulduğumuzda bir şeylerin değişeceğine inanıyorum. Bu nedenle, pes etmeden devam edelim derim.”



CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

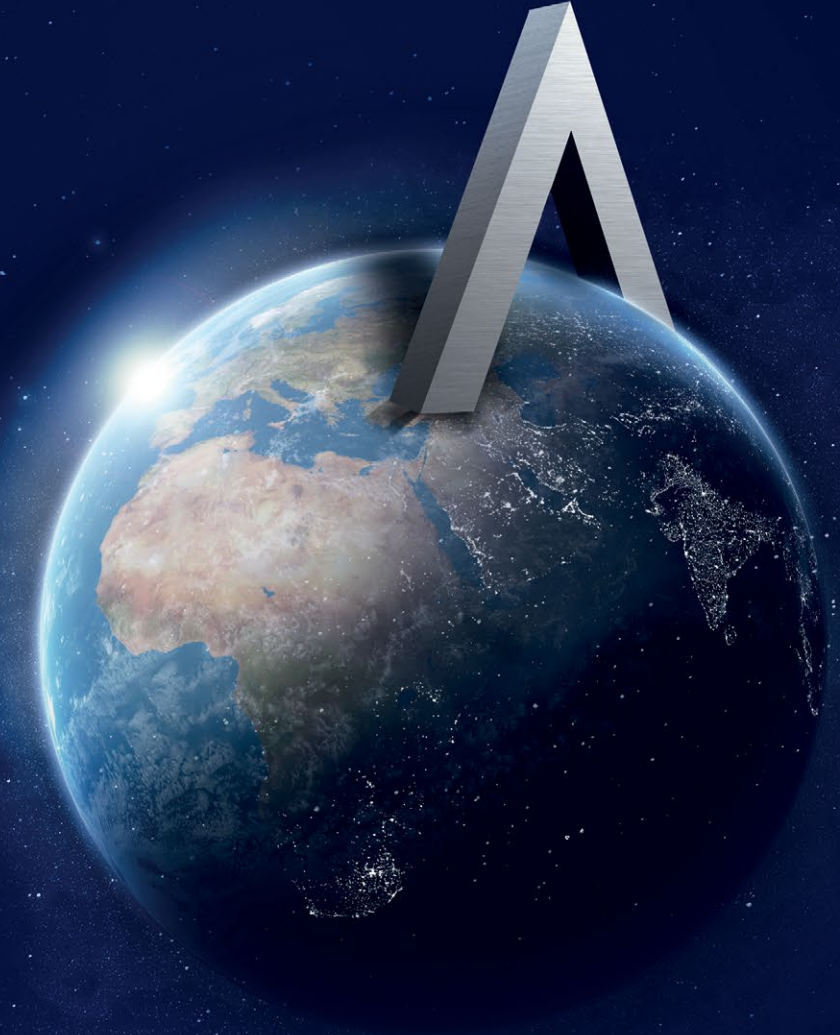
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Kadın varsa yarının var olacağına,
değişimin ve fark yaratmanın
gücüne inanmalı,
bilinçli bir toplum,
çağdaş bir Türkiye için
tüm gücümüzle, sevgi-saygı ve
inançla çalışmalıyız.”

Nurten Öztürk

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı

SAĞLIKLI BİR
gelecek için...



ACIBADEM



Amacı; Kaliteli Eğitimi Daha Çok Çocuğa Ulaştırmak

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

YÜZDE 72 KADIN ÇALIŞANA SAHİP BAHÇEŞEHİR KOLEJİ KADINLARIN MESLEKİ GELİŞİMİNİ DESTEKLİYOR

15 bin 400 çalışanın yüzde 72'sini kadınların oluşturduğu Bahçeşehir Koleji, kurum kültürü ve nitelikli eğitim anlayışında ortaklaşmayı önemsiyor ve kurulduğu günden bu yana, kadınların iş yaşamındaki varlıklarını ve mesleki gelişimlerini destekliyor. Her alanda eşitlik bilincini yönetim anlayışının odağına koyan bir eğitim kurumu olarak kız çocuklarının kendilerini gerçekleştirebilmeleri için nitelikli eğitimle desteklenmesi gerektiği düşüncesiyle ortaya koyduğu eğitim kültürüyle farkındalık yaratmaya devam ediyor.

BAHÇEŞEHİR KOLEJİ
Genel Müdür
ÖZLEM DAĞ



Yarım asrı aşkın süredir ülkemizde eğitime hizmet eden ve bugün bir global eğitim markası olarak başarılarını sürdüren Bahçeşehir Uğur Eğitim Kurumları ailesinin üyesi olarak 1994 yılında kurulan Bahçeşehir Koleji, kurulduğu günden bu yana yenilikçi eğitim modelleriyle Türkiye'de eğitim camiasında ön plana çıkıyor. "Kaliteli eğitimi daha çok çocuğa ulaştırmak" amacıyla 2023 yılı itibarıyla Türkiye'nin 65 ilinde kampüsleri bulunuyor.

Her yıl norm kadrolar belirlenirken aktif çalışan sayısının cinsiyet dağılımı göz önünde bulunduruluyor. Kadın çalışan oranını korumaya

ve artırmaya yönelik olarak planlamalar yapan kolej, yeni açılan ve boşalan yönetici kadrolarında kadın yönetici oranını artıracak aksiyonlar alıyor. Bahçeşehir Kolejinde uzun yıllardır uygulanan yönetici yetiştirme programlarına başvuruları için kadın çalışanlar teşvik ediliyor ve programlarda kendilerine öncelik tanınıyor. Çalışan seminerlerinde ise kadın çalışanların iş ve özel yaşam dengesini sağlamalarını kolaylaştıracak içeriklere yer vermeye özen gösteriliyor.

Dünya Vatandaşlığı Programı'nı uyguluyor
21. yüzyılın ihtiyaç duyduğu

“Yenilikçi fikirlerle dolu bir çalışma iklimi”

“Sürekli öğrenmenin, dinamizmin Bahçeşehir Koleji çatısı altında faaliyet gösteren her birimde ve her çalışma arkadaşımda karşılık bulmasını önemsiyorum. Bu nedenle yönetim felsefemin dinamizm ve yenilikçilik üzerine kurulu olduğunu söyleyebilirim. Ekiplerimizin birbirinden beslendiği, yenilikçi fikirlerle dolu bir çalışma iklimi sağlamak benim için ön planda.”

bilgi ve becerilere sahip, bilim ve teknolojiyi yaratıcı düşünme ile buluşturabilen, dünyanın sorunlarının farkında olan ve bunları çözmek için çalışan gençler yetiştirmek için çalışan Bahçeşehir Koleji, 2012 yılından bu yana Dünya Vatandaşlığı Programı'nı uyguluyor. Hedeflerinden biri de sürdürülebilirliğin toplumsal, ekonomik ve çevre boyutlarını ele alarak BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nı öğrencilerine öğretmek ve benimsetmek.

Bahçeşehir Koleji Ata Tohumu Projesi

2021-2022 eğitim öğretim yılında başlattıkları “Bahçeşehir Koleji Ata Tohumu Projesi” ile 2022-2023 eğitim öğretim yılında hayata geçirdikleri Tohum Deposu'nun sürdürülebilirliğe bakış açılarının bir yansıması olduğunu ifade eden Bahçeşehir Koleji Genel Müdürü Özlem Dağ, konu hakkında şunları söylüyor:

“NASA'nın açıkladığı verilere göre şiddetli kuraklık görülen Türkiye’de yağışlar, 1981-2010 ortalamasından %48 daha düşük gerçekleşiyor. 2050’ye kadar dünya nüfusunun 10 milyara ulaşması ve küresel gıda tüketiminin ikiye katlanması gerçeğini de düşündüğümüzde olası bir gıda kriziyle karşı karşıya kalabileceğimiz öngörülüyor. Bu verilerden yola çıkarak, gıda sorunlarının çözümünde sürdürülebilir tarımın ve ata tohumunun önemine dikkat çekmek, toplumda farkındalık yaratmak hedefiyle hayata geçirdiğimiz Ata Tohumu projesi kapsamında İstanbul, İzmir, Ordu, Sinop, Osmaniye, Hatay, Manisa, Rize ve Kırklareli’nde bulunan Bahçeşehir Koleji kampüslerinde akıllı seralar kurduk. Bu seralarda ata tohumu ile öğrencilerimiz fideler yetiştirdi. Yetiştirilen fideleri ise ata tohumunun önemine dikkat çekmek ve farkındalık yaratmak üzere halka dağıttık.”

2022-2023 eğitim-öğretim yılında ise Ata Tohumu projesini bir adım ileriye taşıyan Tohum Deposu kurmak için adım attıklarını da aktaran Dağ, İstanbul Nakkaştepe, Diyarbakır, Sinop, Hatay, Ankara Burhan Kara, Rize olmak üzere 6 kampüste Tohum Deposu kurduklarını ifade etti. Bu deponun, akıllı seralarda çoğaltılan ve sürdürülebilir tarım için büyük önem taşıyan ata tohumlarının toplanacağı, korunacağı ve diğer kampüslere transfer edileceği bir depo olacağı bilgisini de veren Dağ, bu depolarda bakla, sarımsak, ıspanak, dereotu, maydanoz, havuç, marul gibi birçok sebzenin ata tohumlarının bulunacağını sözlerine ekledi.

Sürdürülebilirlik temelli düşünce yapısı

Genel müdürü olduğu kurumun sürdürülebilirlik politikası ve hedeflerinden bahseden Özlem Dağ, Bahçeşehir Kolejinde çözümün bir parçası olma bilincini öğrencilere erken yaşlarda kazandırmanın en büyük hedefleri arasında olduğunu altını çiziyor. Öğrencilerin, sürdürülebilirlik temelli düşünce yapısını ders kazanımlarına entegre edilmiş bir programla hayatlarına dahil ettiklerini; projeler geliştirdiklerini anlatan Dağ, anaokulundan itibaren lise sona kadar tüm öğrencilerin, kendi düzeylerine uygun sürdürülebilirlik projelerini, Türkiye genelindeki tüm kampüslerinde hayata geçirdiklerini ifade ediyor. Dağ; “Çevre sorunlarından toplumsal sorunlara kadar şimdi ve gelecekte insanlığın karşılaşacağı sorunlarla ilgili düşünmek, bu düşünce yapısını erken yaşlarda içselleştirmek, toplumdaki eşitsizlikler başta olmak üzere çözümü sürdürülebilir aksiyonlar yatan pek çok sorun için umutlu olmamızı sağlıyor” şeklinde konuşuyor.



“Kadınların yaşamda daha aktif yer alabilmesi için hepimizin sorumluluğu var”

IMF raporuna göre Türkiye, kadınların ekonomiye katkısını değerlendiremeyen ülkeler arasında üst sıralarda. Türkiye'nin işgücü açısından kadın-erkek uçurumundan kaynaklanan ekonomik kaybı GSYH'sinin yüzde 25 civarında.

Özlem Dağ “Kadınların iş ve sosyal yaşamda daha aktif olabilmesi için şartların eşitlenmesini sağlayan çözümler sunulması için hepimize sorumluluklar düşüyor. Örneğin; bizim gibi köklü eğitim kurumlarının çocuklarımıza eşitliğin önemini ve her konuda ayrımcılığın ne kadar yanlış olduğu bilincini kazandırması gerekiyor” ifadelerini kullanırken sözlerini şöyle tamamlıyor: “Kadınların

toplumsal olarak yaşadığı sorunlar ne yazık ki sadece Türkiye’de değil dünyada bir sorun olarak karşımıza çıkıyor. Cam tavanlar kavramı tüm dünyada kadınların yüzleştirdiği sorunlardan biri. Ancak sorunların sizi yıldırmasına izin vermemelisiniz. ‘Yapamazsın, beceremezsin, sen kadınsın’ gibi sözlere kulaklarınızı tıkayıp hedefinize odaklanın ve yolunuzdan asla vazgeçmeyin. Belki bu yolda yürümeniz zor olacak, önünüze engeller çıkacak ama bunları birer motivasyon kaynağı olarak görün ve başarıya doğru ilerlemeye devam edin. Dünyada tüm sorunların çözümü eğitimdedir. Kız çocuklarının nitelikli eğitime ulaşması, kendilerini gerçekleştirebilmek için desteklenmesi hepimizin önceliği olmalı.”



“Fen bilimleri, hayatı anlama çabasında önemli bir dayanak”

“Rasyonel gerçeklere dayalı ancak aynı zamanda fikir ve duygulardan beslenen bir iş ortamı yaratmanın, eğitim sektörünün gerektirdiği tüm hassasiyetleri de barındırdığına inanıyorum. Fen bilimleri de tıpkı sanat gibi insanın hayatı anlama çabasında en önemli dayanaklarından biridir.”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Kadın hakları,
Cumhuriyet’in en değerli mirasıdır.
Kadınlar özgürleştikçe,
toplumlar da özgürleşir.”

Edip Cansever
Şair

100
yıldır

CUMHURİYETLE
AYDINLANIYORUZ



ENERJİ

“Her an sizinle”



Cinsiyet Eşitliği için Üst Düzey Kurumsal Liderlik, Bantboru'nun DNA'sında Var

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

BANTBORU KADIN SPORCULARIN EN GÜÇLÜ DESTEKÇİLERİNDEN BİRİ OLMAYA DEVAM EDİYOR

BANTBORU
Sürdürülebilirlik ve
Dış İletişim Müdürü
SEDA ECE HEKİMOĞLU

“Cinsiyet ve fırsat eşitliği konusunun, toplum genelinde görünür olması için, şirket içerisindeki çalışmaların yanı sıra, sportif platformlarda kadınların desteklenmesine de odaklanan BANTBORU, Türkiye’nin ilk ve tek kadın Off-Road Sınıf Birincisi İlayda Hancı Korkut’a 5 sezon boyunca sponsor olurken, başarılı milli tenisçimiz Zeynep Sönmez’e ise 3 yıldır sponsorluk desteği veriyor.”



Sanayi üretiminde 50 yılı aşkın köklü geçmişiyle BANTBORU, otomotiv ve soğutma ürünleri endüstrilerinde önem taşıyan boru sistemlerinin dünyanın en tanınmış 5 üretici markasından biri ve ülkemizin bu alandaki öncü uzman kuruluşu. Dünyada üretilen her 100 araçtan 4’ünün kritik sistemlerinde ürünleriyle yer alıyor. BANTBORU ilk 50 yılında 400’ün üzerinde çalışanı, Ar-Ge Merkezi ve 30 bin metrekarelik alana yayılı üretim tesisleriyle, otomotiv ve soğutma ürünleri endüstrilerinin global öncülerinin güvenilir çözüm ortağı kimliği kazandı. 2023 ile adım attığı ikinci 50 yılında BANTBORU’nun küresel ayak izi, ABD, Almanya, Güney Afrika, İngiltere ve Macaristan olmak üzere 3 kıtada, 5 farklı lokasyonda üretimle yeni bir boyut kazanıyor. Büyümesini farklı coğrafyalarda, farklı kültürleri çatısı altına alan bir dünya şirketine dönüşerek sürdürüyor. Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı ve dünyanın en büyük kurumsal sürdürülebilirlik

inisiyatifi BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) katılımcısı olarak topluma, çevreye ve tüm ekosistemlere karşı sorumluluklarını da evrensel bir bakış açısıyla sahiplenmeye çalışıyor.

“İş ve iş dışı yaşamda daha eşitlikçi bir ortam istiyoruz”

Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği konusunun, toplum genelinde görünür olması için, şirket içerisinde yaptıklarının yanı sıra, sportif platformlarda kadınların desteklenmesine odaklandıklarını söyleyen Sürdürülebilirlik ve Dış İletişim Müdürü Seda Ece Hekimoğlu, bu alandaki ilk adımlarının, otomotiv alanında olduğunu ve Türkiye’nin tek kadın Off-Road S1 Sınıf Birincisi İlayda Hancı Korkut’a 2017-2022 yılları arasında 5 yıl süreyle kesintisiz sponsorluk desteği vererek bir kadın sporcunun eşit şartlar altında müsabık olmasını sağladıklarını belirtiyor. 2022 yılı itibarı ile milli tenisçi Zeynep Sönmez’e sponsorluk

“Kadınların aşması gereken çok bariyer var”

“Gerçekçiliği elden bırakmamak gerekiyor, toplumumuzda kadınların aşması gereken birçok bariyer var; ancak spordan iş yaşamına, sanattan akademik hayata birçok alanda her gün bir kadın başarı öyküsü yazıyor. Azmin olduğu her yerde, başarmanın bir yolu mutlaka bulunur. İnsanlığı bir sonraki seviyeye taşıyacak en önemli adım, toplumsal eşitliğin yaygınlaşması olacak ve bugünün zorluklarla mücadele eden tüm kadınları, yarın bu büyük insanlık sıçramasının kahramanları olarak tanınacak.”



desteği vermeye de başlayan BANTBORU, kadın sporculara eşit şartlarda rekabet olanağı sağlayan sportif platformunun iletişim çalışmalarında da sürekli eşitlik vurgusuna yer veriyor. 2023 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi ZES Güneş Arabası Ekibi'ne sponsor olarak destek vermeye başlayan BANTBORU, öğrencilere bünyesinde staj kadroları oluşturmakla eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık açısından daha da anlamlı bir iş birliği ile aynı zamanda Türkiye'nin en büyük özel sektör üniversite iş birliklerinden birini oluşturuyor.

“Toplumda ve iş hayatında cinsiyet eşitliği, gelişmiş ekonomiler de dahil tüm dünyanın meselesi. Ülkemizde de gidilecek çok yol var. Bunun temel nedeni de aşılması gereken sosyal ezber ve dayatmalar” yorumunu yapan Hekimoğlu, bu alanda atılacak her adımın, ekonomik kalkınmadan toplumsal barışın ve gelişimin sağlanmasına kadar büyük katkılar sağlayacağına inanıyor. Hekimoğlu aynı zamanda, kadın yöneticilerin ve eşitliğe destek

ilkesiyle destek verdikleri kadın sporcuların başarı öykülerinin, düşünsel alışkanlıkların ve mental bariyerlerin aşılmasında etkili olacağına inandıklarını da dile getiriyor.

“Üst Düzey Kurumsal Liderlik, BANTBORU'nun DNA'sında var”

Seda Ece Hekimoğlu, BANTBORU'nun üretimde ve üretim dahil, toplamda kadın istihdamı, faaliyet gösterdiği iş kolu gerçekliği çerçevesinden bakıldığında, sektör ortalamaları ile paralellik gösterdiğine dikkat çekiyor.

“Bir diğer deyişle, Kadını Güçlendirme İlkelerinin (WEPs) en başında yer alan (Cinsiyet Eşitliği İçin) Üst Düzey Kurumsal Liderlik, BANTBORU'nun DNA'sında var olan bir durumdur” diyen Hekimoğlu, 2023 yılı itibarı ile toplam kadrolarında %11, idari kadrolarında %36, ara kademe yönetici kadrosunda %44, üst yönetim kadrosunda %24 ve yönetim kurulunda %25 kadın oranı bulunduğunu dile getiriyor.

Temel değerler: şeffaflık, adalet, sorumluluk ve hesap verebilirlik

İş yönetimi taahhütlerinin diğer yönleri gibi, BANTBORU'nun sürdürülebilirlik yaklaşımının temelini de şeffaflık, adalet, sorumluluk ve hesap verebilirliğin oluşturduğunu ifade eden Seda Ece Hekimoğlu, böylelikle, bir yandan sürdürülebilirlik taahhüdü ve raporlama konusunda somut adımlar attıklarını, öte yandan da temel değerleri çerçevesinde her eylemlerinin sorumluluğunu sahiplenerek sözlerini, davranışlarıyla bütündediklerini vurguluyor. “Sürdürülebilirlik konusu, şirketimiz iş modellerinin ayrılmaz bir parçası ve bunun bir göstergesi olarak 'İSG ve Çevre' departmanımız, 2021 yılı sonu itibarı ile 'İSG, Çevre ve Sürdürülebilirlik' departmanı olarak yeniden organize edildi” diyen Hekimoğlu, sözlerini şu şekilde sürdürüyor:

“Gezegimizin üzerindeki yaşama sürdürülebilir bir şekilde ev sahipliği yapabilmesi ve dünyamızın çalışanlarımız ve paydaşlarımızdan başlayarak tüm insanlar için daha adaletli, daha eşitlikçi, daha kapsayıcı bir gelecek sunması için değer zincirimize yayılacak adımlar atmayı önceliklendiriyoruz. Sürdürülebilirlik



kültürünü tüm süreçlerimize entegre eden Kurumsal Çevre Politikamız doğrultusunda, yenilenebilir enerji kullanımı, enerji verimliliği, karbon ayak izimizin azaltılması, sıfır atık konularına odaklanıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında kadınların iş yerinde olduğu gibi toplumsal yaşamda da güçlendirilmesi gibi konularda değer zincirimize yaymayı hedeflediğimiz inisiyatifler gerçekleştiriyoruz.”

Kadrosunda kadın çalışan oranını artırmaya çalışıyor

2020 ve 2021'de tüm dünyada hayatı değiştiren Pandemi gerçeği, diğer birçok marka gibi BANTBORU'nun da bazı planlarını ertelemesine neden oldu. Özellikle de kadınların eğitim, kurs ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi ilkesi çerçevesinde planladıkları eğitim ve atölye odaklı çalışmalar bu süre zarfında askıya alındı. Bu dönemde tüm kadın ve erkek çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması ilkesi, her şeyin önüne geçti. Pandeminin başlamasıyla farklı konularda gelişim ihtiyacı duyan ofis çalışanlarına, kişinin hem bedensel hem de zihinsel bütünlüğünü sağlayıp, farkındalığını, yaşam kalitesini ve mutluluğunu artıracak çözümleri paylaşmak amacıyla bütüncül

bir sağlık programı tasarladıklarını belirten Hekimoğlu, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamının ve kadın liderliğinin desteklenmesi, iletişimde cinsiyet ayrımcılığı gibi konuların, üst yönetim anlayışının doğal parçası olsa da şirket prosedürleri ve dokümanlarında net çizgilerle yer almadığına ama 2021 itibarı ile yazılı prosedürlere odaklandıklarını ifade etti.

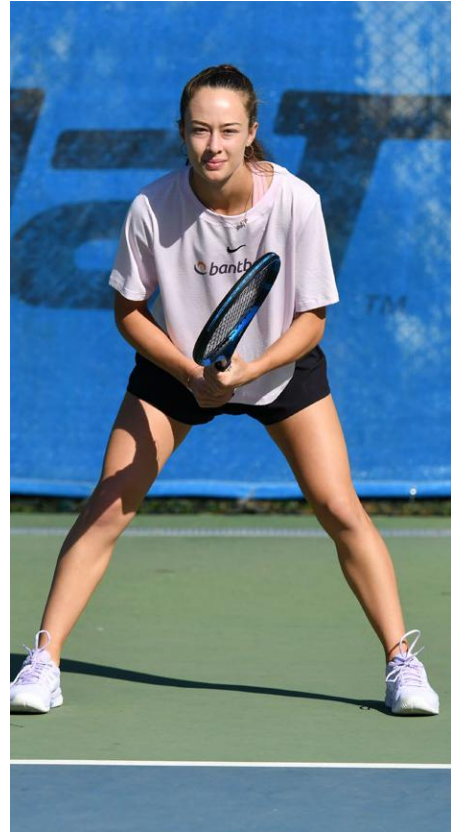
Seda Ece Hekimoğlu, BANTBORU'nun toplumsal cinsiyet eşitliği politikasına bakış açısını, “2018 yılında hazırlanan ve 2021 yılında yenilenen BANTBORU İş Etik Prosedürü'müzü, bu konular da dahil olmak üzere iş etik kuralları ile ilgili taahhütlerimizi ve uygulamalarımızı açık, net ve anlaşılır bir şekilde ortaya koyan BANTBORU İş Etiği İlkeleri kitabımızla 2022 yılında yeniledik. BANTBORU Etik kurulu oluşturarak, 2023 yılı itibarıyla eğitim planlarımızda iş etiği ile toplumsal cinsiyet eşitliği konularına yer vermeye başladık” şeklinde dile getiriyor.

BANTBORU, 2023 yılında yaşanan deprem felaketi sonrası deprem bölgesindeki kadın girişimciler ile de iş birliği yaparken gerek ofis, idari ve teknik, gerekse üretim alanlarında kadın istihdamını artırmayı hedefliyor.



“Daha sürdürülebilir bir gezegen”

“Şirketimiz var oluş amacını 'İş ekosistemlerimiz için daha fazla katma değer, daha fazla üretim ve istihdam, daha sürdürülebilir bir gezegende daha iyi bir toplumsal yaşam için kendimizi sürekli geliştirmek' olarak tanımlıyor.”



CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Cumhuriyetimizin
100. yılında
bir eksiğimiz var,
o da demokrasi.
Bu eksiğimiz ümitliyim ki
ikinci yüzyılında
tamamlanacak.

Ahmet Ümit
Yazar



ÜSTÜN PATENT

Sizin İçin Neler Yapıyoruz?

Marka Tescili

Tasarım Tescili

Yurtdışı Marka Tescil

360° Marka Koruma

Patent Tescil

Fikir Koruması



(0212) 373 94 04
(0542) 108 37 80



www.ustunpatent.com
info@ustunpatent.com



/ustunpatent



Beyçelik Gestamp Kadın İstihdamını ve Kadının Güçlenmesini Destekliyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

BEYÇELİK GESTAMP İŞ GARANTİLİ KURS PROJELERİYLE KADIN İSTİHDAMINI GÜÇLENDİRİYOR

Beyçelik Gestamp
İnsan Kaynakları ve Bilgi
Teknolojileri Direktörü
UĞUR CEM YILDIZ



Kadın istihdamını artırmak amacıyla belirli dönemlerde Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş birliği ile “Kadınlara Yönelik İşbaşı Eğitim Programı” düzenleyen Beyçelik Gestamp, iş garantili bu programlar ile tüm kadın kursiyerlere istihdam sağlamayı ve sektörde yer alan başka firmalarda da kolaylıkla iş bulabilecekleri yetkinlikler kazandırmayı amaçlıyor.

Beyçelik Holding ve Gestamp ortaklığı ile kurulan otomotiv ana sanayinin en büyük tedarikçi kuruluşlarından biri olarak 47 yıldır metal sektöründe kalıp, teçhizat ve komponentlerin tasarım, geliştirme ve imalatını yapan uluslararası bir şirket olan Beyçelik Gestamp, kadınlara yönelik geliştirdiği ve hayata geçirdiği farkındalık projeleriyle kadın istihdamına katkı veriyor.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş birliği ile iş garantili “Kadınlara Yönelik İşbaşı Eğitim Programı” projesiyle tüm kadın kursiyerlere istihdam sağlamayı ve sektörde yer alan başka firmalarda da kolaylıkla iş bulabilecekleri yetkinlikler kazandırmayı amaçlayan Beyçelik Gestamp, 2016 yılından bu yana projeyi hayata geçirmeye ve her yıl daha çok kadına destek olmaya devam ediyor.

Şirket içinde iç eğitimler

aracılığı ile düzenli olarak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verilerek, çalışanların eşitlikçi bir bakış açısı kazanmaları hedeflendiği gibi, yeni işe başlayan çalışanlar için uygulanan oryantasyon eğitimlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi de önemli bir yer tutuyor.

WEPs imzacısı

Şirket, yurt içi ve dışında 5 farklı lokasyonda sürdürülebilirlik, sürekli gelişim ve müşteri odaklılık prensibiyle çalışmalarını sürdüren Beyçelik Gestamp, toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikle mücadele etmek, ekonomik alandaki cinsiyet uçurumunu en aza indirmek ve Türkiye’de kadınların ülke ekonomisinde daha aktif olması gerekliliği ilkeleri ile çalışan ve bu kapsamda 2017 yılında BM Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi



(UN Women) ortaklığında oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) imzaladı.

Global Compact Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubuna bağlı Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu'nun aktif üyesi olduklarını belirten Beyçelik Gestamp İnsan Kaynakları ve Bilgi Teknolojileri Direktörü Uğur Cem Yıldız; bu platformda, WEPs imzacısı firmalarla bir araya gelip benchmark yapmanın yanında kadın istihdamının ülkemizde artmasına yönelik çalışmaların da içinde yer aldıklarını dile getirerek cinsiyet eşitliğine verdikleri önemi dile getiriyor.

Kadın çalışan oranını yüzde 30'un üstüne çıkarmayı hedefliyor

Sürdürülebilirliğin iş yapış şekillerinin önemli belirleyici unsurlarından biri olduğunun altını çizen Uğur Cem Yıldız, beyaz yakada kadın çalışan oranlarının yüzde 22, mavi yakada ise yüzde 11 olduğunu bilgisini verirken özellikle üretimde kadın çalışan sayısını yüzde 30'un üstüne çıkartmayı hedeflediklerini ve bu hedef doğrultusunda kurumsal yönetim insan yönetim endeksindeki skorlarından birinin de kadın istihdam oranı olduğunu sözlerine ekliyor.

İşbaşı Eğitim Programı Projesi

Şirket vizyon ve stratejileri doğrultusunda 2016 yılından beri toplumda kadın eşitliği

konularında girişimlerde bulunduklarını vurgulayan Uğur Cem Yıldız, bu kapsamda; 2016 yılında kadınlara meslek ve beceri kazandırmak adına Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş birliği yaparak 'İşbaşı Eğitim Programı Projesi'ni başlattıklarını ifade ediyor. Açtıkları kurslara katılan tüm kadınlara iş garantisi vererek ilk defa sahada kadın istihdam etmeye başladıklarını aktaran Uğur Cem Yıldız projenin aldığı yol ile alakalı olarak; "Kadınlar sadece şirketimizde değil sektörümüzde farklı şirketlerde de iş imkanı bulabildi. İşbaşı Eğitim Programı'na halen devam ediyoruz" bilgisini veriyor.

"Eşitlik Politikamızı oluşturduk ve yayınladık"

"2019 yılında kurduğumuz ve başkanlığını Genel Müdürlüğümüzün üstlendiği Eşitlik Komitemiz ile eşitliği sağlamaya dair eylem planı oluşturarak değişimi raporluyor, ölçüyor ve ilerliyoruz. Her yıl kadın çalışanlarla bağımsız bir danışman tarafından anket ve odak grup görüşmeleri yaparak, sonuçları aksiyon planına ekleyip, takibini yapıyoruz. Eşitlik Politikamızı oluşturduk ve yayınladık." ifadelerini kullanan Uğur Cem Yıldız, kadın çalışanların güçlenmesini sağlayacak şekilde, öncelikle sosyal yaşam temelli (toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyet temelli şiddet gibi) eğitimleri sürdürdüklerini, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerini iç eğitimleriyle sürdürülebilir bir şekilde çalışanlara

"Flört Şiddeti Farkındalık Eğitimleri düzenliyoruz"

"Sadece kendi çalışanlarımız için değil, özellikle genç kızlar için de çalışmalar yapıyoruz. Bu bağlamda 2006 yılında Beyçelik'in katkılarıyla, kurucumuz Faik Çelik'in adıyla açılan Faik Çelik Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğrencileri için Flört Şiddeti Farkındalık eğitimleri düzenliyoruz. Bu okuldan mezun olup üniversiteyi kazanmış kız öğrencilere eğitim süreleri boyunca burs desteği sağlıyoruz."



ulaştırdıklarını ve aynı zamanda oryantasyon eğitimlerinde de işe yeni başlayacak çalışan arkadaşlarına bu eğitimleri verdiklerini söylüyor.

İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi

2020 yılında TÜSİAD iş birliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı'nın desteği ile oluşturulan İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesine dahil olan şirket, aile içi şiddete karşı mekanizmalar kurarak konuyu sürdürülebilir bir sisteme taşıma hedefiyle Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile bir protokol imzaladı. Bu protokol sayesinde tüm çalışanları 7/24

hizmet veren şiddet hattını kullanabiliyor ve ücretsiz destek alabiliyor. BM Kadın Birimi (UN Women) Türkiye Ofisi, TÜSİAD ve TÜRKONFED iş birliğinde, özel sektöre yönelik hazırlanmış olan "Krizi Eşitlikçi Yönetmek" konulu uygulama rehberi çalışmalarına katılan Beyçelik Gestamp, aynı zamanda PERYÖN (Türkiye İnsan Yönetimi Derneği) tarafından düzenlenen "İşte Birlik" projesi kapsamında oluşturulan çalışma gruplarında yer alarak İşte Birlikte İK Uygulama Rehberi ve İşte Eşitlik Uygulama Raporuna katkı sağlamış bulunuyor.

Beyçelik Gönülден Platformu

Sürdürülebilirliği odağına alarak şirket politikası ve kurum kültürünü belirleyen Beyçelik, 2017 yılında "Kazandıklarını Paylaşma" kültürü kapsamında, Beyçelik ve bünyesinde bulunan şirket çalışanlarının çeşitli projeler aracılığıyla yaşadıkları topluma katkı sağlamaları amacıyla "Beyçelik Gönülден Platformu"nu kurdu. Bu platform ile her yıl eğitim, çevre ve sağlık alanlarında projeler gerçekleştiriliyor. Çalışanları da Platform bünyesinde oluşturulan ve görev aldıkları Gönülден Komitesi'nin belirlediği projeler ile gönüllü faaliyetlere katılıyor ve toplumsal faydaya dokunan güzel projelere imza atıyorlar. Kadın istihdamı, eğitim programları, okul- üniversite yapımı, kitap kampanyası, ormanlık alan temizliği... gibi hem toplumsal hem de çevresel sorunlara çözümler üreten projeleri hayata geçirmeye ve sürdürülebilir bir dünya için üretmeye devam ediyor.



"Fark yaratan lider bir firma olmak istiyoruz"

"Misyonumuz: otomotiv sektöründe müşterilerimizin, çalışanlarımızın, toplumun ve diğer paydaşlarımızın memnuniyetini sağlayarak güvenilir, verimli ve fark yaratan lider bir firma olmak. Çalışanlarımızın tüm yetkinliklerini artırarak yenilikçi ve yaratıcı yaklaşımları destekliyoruz."

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Her eğitimli kadının
bu Cumhuriyet’e
borcu var.”

Prof. Dr. Türkan Saylan

CUMHURİYETİMİZİN

100
YILI

Kıtlı Olsun!

*“Milletimiz güçlü bir millet olmaya azmetmiştir.
Bunun gereklerinden biri de kadınlarımızın her konuda yükselmelerini sağlamaktır.”
M. Kemal Atatürk*

**PARLAK BİR GELECEK
KADIN GÜCÜYLE MÜMKÜN!**

İş hayatında cinsiyet eşitliğinin destekliyoruz.
İstihdam alanında 75 yıllık tecrübemizle, geleceğin yetkinliklerine yön veriyoruz.
İşe alım süreçlerinizde size özel 360° çözüm ortaklığı sunuyoruz.
www.manpower.com.tr



İnsan Kaynakları Yönetim Politikasının Temeli; Cinsiyet Eşitliği

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK HEDEFLERİ ARASINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE ÖZEL ÖNEM VERİYOR

BOYNER GRUP
İcra Kurulu Üyesi &
Strateji ve İş Geliştirme
Başkan Yardımcısı
ELİF ATEŞOK ŞATIROĞLU



Boyer Grup, kadınların iş yaşamında eşit yer almasının hem toplumsal hem de ekonomik kalkınma için en önemli anahtar olduğu bilinciyle kadın istihdamının artırılması için çalışıyor. İcra kurulunun yüzde 60'ını kadınların oluşturduğu Boyner'in, merkez ofislerinde kadın yönetici oranı yüzde 46, merkez ofis çalışanları içinde kadın çalışan oranı ise yüzde 47. Kadın-erkek çalışan oranlarıyla Türkiye ve dünya ortalamasının üzerinde olan Boyner Grup, insan kaynakları yönetim politikasını toplumsal cinsiyet eşitliği odağında ele alıyor.

Altınyıldız fabrikasının 1952 yılında kurulmasıyla temelleri atılan Boyner Grup bugün, Boyner ana markasının altında konumlanan YKM, Boyner Sports, Boyner Dynamic, Boyner Active, Boyner Outlet, Boyner Online ve Boyner Now'ın yanı sıra, Altınyıldız Classics, Beymen Business, Brooks Brothers ve Hopi app ile moda perakendesinin en güçlü oyuncularından biri konumunda. Boyner mağazaları, online satış kanalları, mobil uygulamalarını ile perakende sektöründe ve bunlara ek olarak Boyner Yayınları ile yayıncılık alanında faaliyetlerini sürdürüyor. 6 grup şirketi bulunan Boyner'in 8 bini aşkın çalışanı var. Boyner

Grup; Hopi, Paracık, Hopishop ve Hopipay gibi dijital uygulamalar ile birçok ilke imza attı.

"Kadınları alışkın olmadıkları görevleri

üstlenmeleri için teşvik ediyoruz"

2009 yılından bu yana her yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde toplumsal cinsiyet eşitliğine dikkat çekilen kampanyalar gerçekleştirdiklerini söyleyen Boyner Grup İcra Kurulu Üyesi & Strateji ve İş Geliştirme Başkan Yardımcısı Elif Ateşok Şatiroğlu, cinsiyet eşitliğinin toplumsal ve ekonomik kalkınma için ne derece önemli olduğunu bilincinde olduklarını, bu yüzden kurum içinde, paydaşlarında ve

“Eşitliği kurumsal olarak savunmak önemli”

“Kurumların önce kendi çatıları altında sonra da toplumun genelinde eşitliği savunması, eşitliği sağlayabilecek adımları atması önemli. Fakat eşitlik yolunda başarıya yalnızca kurumların katkısı ile ulaşmak mümkün değil. Devletin, STK’ların, medyanın ve akademisyenlerin aktif rol üstlenmesini gerektiren bu hedefe ulaşmak için toplumsal farkındalık olmazsa olmaz.”



iş hayatında kadınları ve dezavantajlı grupları destekleyecek projelere eğildiklerini belirtiyor.

Boyner Grup’un İK uygulamalarının tamamının eşitliği desteklediğinin; işe alımdan ücretlendirmeye, terfiden eğitime kadar tüm konularda eşitlik ilkesinden şaşmadıklarının altını çizen Ateşok Şatıroğlu, diğer taraftan kadınların toplumsal olarak alışkın olunmayan görevler üstlenmelerini de teşvik ettiklerini ve bu bağlamda lojistik yöneticisi ya da kurye gibi pozisyonlarda kadın çalışanlarının sayısının her geçen gün arttığını da dile getiriyor. Sadece Grup içinde değil toplumunun tamamında kadın istihdamını destekleyecek çalışmalar yaptıklarına da değinen Elif Ateşok Şatıroğlu Maltepe Belediyesi iş birliğinde hayata geçirdikleri projeden de şu şekilde bahsetti: “Boyner Grup Akademi ve Maltepe Belediyesi iş birliğiyle ‘Temel Mağazacılık Eğitim Programı’nı 2020 yılında bu vizyon doğrultusunda hayata geçirdik. Kadına destek ve eğitim konularının birleştiği ‘Temel Mağazacılık Eğitim Programı’ ile 18-45 yaş arası Maltepe’de ikamet eden kadınların iş hayatına katılımlarını teşvik ettik.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi’ne bağlı Kadın Dayanışma Birimi bünyesinde kalan kadınların da iş yaşamında yer almalarına destek olmak amacıyla mağazacılık eğitimleri veriyoruz.” Elif Ateşok Şatıroğlu “İyi İşler” projesinin de uzun yıllardır Türkiye’de kadın girişimciliğin güçlenmesi için devam ettirdikleri değerli projelerimiz arasında yer aldığını sözlerine ekledi.

“Kapsayıcılık ve çeşitlik, insanları birleştiren değerler”

Kapsayıcılık ve çeşitlik kavramlarının insanları birleştiren çok önemli iki değer olduğunu vurgulayan ve Boyner Grup için önemine değinen Elif Ateşok Şatıroğlu, bu kavramları destekleyecek projelerin sayısını artırmaya çalıştıklarını belirtiyor. İletişimde engelleri kaldırmak için hayata geçirdikleri “Gönülden İşaret” projesinin bu yaklaşıma çok iyi bir örnek teşkil ettiğine dikkat çeken Ateşok Şatıroğlu, sözlerini şu şekilde sürdürüyor: “Çalışanlarımız, iş ortaklarımız ve müşterilerimiz için engelsiz bir iletişim ortamı yaratma amacıyla başlattığımız projede İstanbul Büyükşehir Belediyesi Engelliler



Müdürlüğü desteğiyle çalışanlarımızın işaret dili öğrenebilmesini sağladık. Merkez ofisimiz ve Boyner mağazalarında en az bir çalışanımızın işaret dili öğrenmesini hedeflediğimiz projenin ilk fazında 28 çalışanımız sertifika almaya hak kazandı.”

İyi İşler: Tedarik Zincirlerinde Yer Alan Kadın Girişimcileri Güçlendirme programı

Boyner, KAGİDER iş birliğinde hayata geçirdiği “İyi İşler: Tedarik Zincirlerinde Yer Alan Kadın Girişimcileri Güçlendirme” programı ile 2015 yılından bu yana kadın girişimcilerin ve tedarikçilerin sürdürülebilir iş modelleri ile işletme kapasitelerini artırmalarını destekliyor. Programdan mezun olan kadın girişimcilere pazara erişim konusunda da ayrıca katkı sunuluyor.

Yeşil Ofis Projesi ile başlanan yolculuk sürüyor

“Sürdürülebilirlik hedeflerimiz arasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusu çok önemli. Boyner Grup için bu alanda yapılan çalışmalar vazgeçilmez bir değer olarak tüm işlerimizin temelinde

yer alıyor” diyen Elif Ateşok Şatıroğlu, Boyner Grup’ta sürdürülebilirlik konusunu tüm açılarıyla ele aldıklarını ve bu alandaki faaliyetlerini; toplumsal etki, çevresel etki, işyerinde demokrasi ve değer zinciri ana başlıkları altında konumlandıklarını ifade ediyor. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nı tüm projelerinde Kuzey Yıldızı Ateşok Şatıroğlu; “2012 yılında Yeşil Ofis Projesi ile başladığımız bu yolculuğa; emisyon, karbon salınımı, plastik atıklar, elektrik, doğal gaz ve su tüketimi konularında farklı çalışmalarla sürdürüyoruz. Merkez ofis ve mağazalarımızda “Sıfır Atık” projemiz ve İş Dünyası için Plastik Girişimi üyeliğimiz ile karbon ayak izimizi azaltmayı hedefliyoruz” şeklinde konuşuyor.

“Biriz, Biriz Birlikteyiz” - “İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı”

2022 yılı itibarıyla “Yarınlar Büyüsün” projesi ile ebeveyn olan çalışanlarına uzatılmış babalık izni, evlat edinme izni, doğum sonrası anne ve baba için psikolojik destek, diyetisyen hizmeti ve çocuk gelişimi eğitimini kapsayan birçok



“Kalbimle yönetiyorum”

“Disiplinli, detaycı, aklına koyduğunun peşini kolay bırakmayan bir yapım olsa da en önemli özelliğim ‘kalbimle yönetmek’ olduğunu düşünüyorum. Benim için başarı için her şey mübah değil. Her işin, her kararın aklıma yattığı kadar, ‘kalbime de yatması’ gerekir.”

destek sunduklarını da aktaran Ateşok Şatıroğlu, “Biriz, Biriz Birlikteyiz” projesi ile de çalışanlarının yanında olmayı sürdürdüklerini ve çalışanlarının maruz kalabilecekleri her türlü şiddete karşı yanlarında durduklarını dile getiriyor. BADV (İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Projesi) ile başladıkları çalışmalar doğrultusunda “Biriz, Birlikteyiz” projesiyle İnsan Kaynakları politikalarında destekleyici düzenlemeler yaptıkları bilgisini veren Ateşok Şatıroğlu, “Ev içi şiddete karşı hazırlanan özel protokole Grup olarak imza attıklarının altını çiziyor. Elif Ateşok Şatıroğlu projenin işleyişini şu sözlerle anlatıyor: Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) ve Gönüllü Psikolog ile yaptığımız iş birlikleriyle çalışma arkadaşlarımıza, olası bir şiddet durumunda acil durum hattımıza ve online psikolojik destek platformlarına erişim imkanı sunduk. Ayrıca hiç çalışma fırsatı bulamamış ya da çalışma hayatına ara vermiş ve sonrasında tekrar dönememiş kadınlara Boyner çatısı altında istihdam olanağı sunuyoruz. “Seninle Tamam” adını verdiğimiz projemizle kadınların çalışma saatlerini özgürce kendilerinin belirleyebilmelerini sağlıyoruz.”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

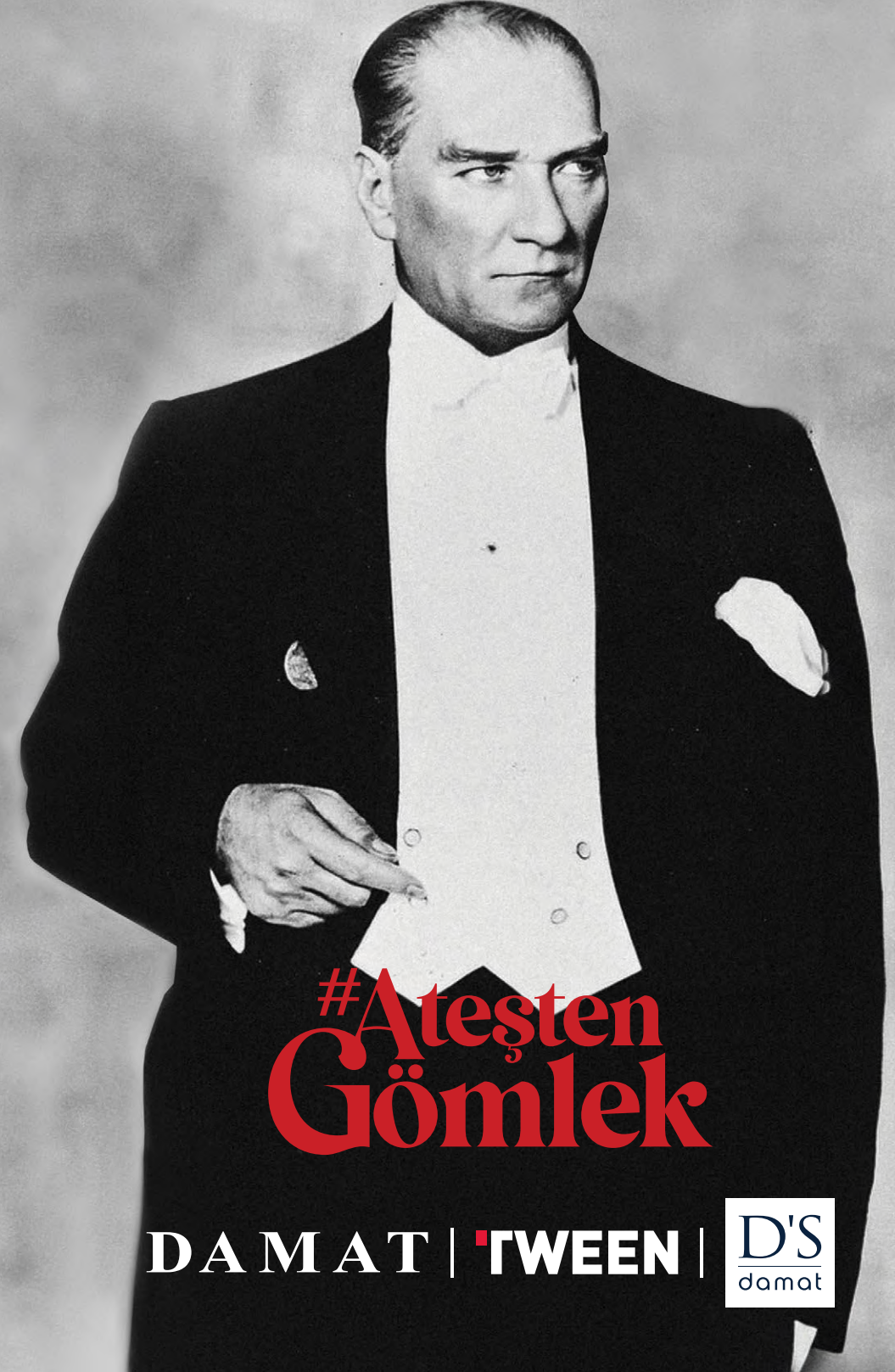
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Girişimci bir kadın olarak,
genç yaşlardan itibaren kendi
ayaklarımın üzerinde durabildiysem ve
bugün ülkemizi uluslararası arenada
temsil eden bir teknoloji şirketini
yönetebiliyorsam, bu
Cumhuriyetimizin sayesinde.

Nilhan Onal Gökçetekin
HEPSİBURADA CEO'su

100

CUMHURİYETİMİZİN
100. YILI KUTLU OLSUN.



#Ateşten
Gömlek

DAMAT | 'TWEEN |

D'S
damat



Bursa Orhangazi Mısır İşletme Tesisi

Kadın Yönetici Oranını 2030'a Kadar Yüzde 50'ye Çıkaracak

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

CARGILL'İN TÜRK EĞİTİM VAKFI İLE HAYATA GEÇİRDİĞİ 'YARININ KADININ LİDERLERİ PROGRAMI' ETKİSİNİ KATLAYARAK BÜYÜTÜYOR

158 yıldır dünyanın güvenli, sorumlu ve sürdürülebilir beslenmesi için çalışan Cargill, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen projeleriyle de adından söz ettirmeyi başarıyor. Çalışma ve eğitim hayatında fırsat eşitliği, yönetim kurulunda kadın temsili, kapsayıcı iş gücü gibi uygulamalar aracılığıyla öncü adımlar atan Cargill, 2021 yılından bu yana, Türk Eğitim Vakfı ile birlikte "Yarının Kadın Liderleri" programını etkisini katlayarak sürdürüyor.

Türkiye'deki hikayesi 1960'lı yıllarda başlayan Cargill, gıdanın yanı sıra biyoendüstri ve hayvan beslemesi alanlarındaki yatırımları ve zengin ürün portföyü ile yoluna devam ediyor. Öncü ve yenilikçi faaliyetleriyle ülkemiz için katma değer yaratan şirket, yerli üretim ile Türk sanayisini desteklerken beş kıtada 70 ülkeye ihracat gerçekleştiriyor. 160 binden fazla çalışanı ile gıdadan tekstile, inşaat sektöründen biyoendüstriyel ürünlere, ilaç endüstrisinden kişisel bakım ürünlerine kadar pek çok alanda müşterileri için sürdürülebilir inovatif ürün, hizmet ve çözüm sağlıyor.

Orta Doğu, Türkiye ve Afrika'daki faaliyetlerini İstanbul'daki merkez ofisinden yürüten şirket, Bursa, Balıkesir, Kocaeli ve Sakarya'daki fabrikalarında müşterileri için bitkisel kaynaklı gıda ham maddeleri, biyoendüstriyel ürünler ve yem premiksleri üretiyor.

Cargill'de, toplam 749 çalışanın 155'inin kadın çalışan olduğunu belirten Cargill Gıda Çözümleri META Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su Murat Tarakçıoğlu, eşitlikçi politikaları ışığında, işe alımda fırsat eşitliği, yönetim kurulunda kadın temsili, kapsayıcı iş gücü gibi uygulamaları hayata geçiren Cargill'in yönetim kadrolarındaki kadın yönetici oranını 2030 yılına kadar yüzde 50'ye çıkartma taahhüdü verdiklerini ifade ediyor.

Tarakçıoğlu, "Kapsayıcı toplumların değer yarattığını görüyor, tüm dünyada ve ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitliğinin daha güçlü yarınlar için kalıcı bir değer haline gelmesi için çalışıyoruz. Bu vizyonla hem Cargill bünyesinde hem de toplumsal ölçekte somut adımlar atıyoruz. İşe alımda fırsat eşitliği, eşit işe eşit ücret, yönetim kurulunda kadın temsili, kapsayıcı iş gücü gibi uygulamalar



“İlham alınacak
pek çok
kadın var”

“Başarı hikayesi
hemcinslerine cesaret
verecek pek çok kadın
var. Onlardan ilhamla,
eşitsizliğe maruz
kalan, engellenen
kadınların da yeni,
cesur, öncü adımlar
atabileceğine
inanıyorum.”



Balıkesir Turyağ Yağ Üretim Tesisi

aracılığıyla sektörümüz açısından referans
olarak görülüyoruz diyebilirim” şeklinde
sözlerini sürdürüyor.

Yarının Kadın Liderleri Programı

Cargill'in yönetim kadrolarındaki kadın
yönetici oranını 2030 yılına kadar yüzde
50'ye çıkartma taahhüdünün yerel uzantısı
olarak Türk Eğitim Vakfı (TEV) ile 2021
yılında “Yarının Kadın Liderleri Programını”
hayata geçirdiklerini ifade eden Murat
Tarakçıoğlu, bu program ile TEV'den burs
almaya hak kazanan üniversite öğrencilerine
burs vermenin ötesinde mesleki ve kişisel
yolculuklarında yanlarındaki güç olduklarını
dile getirirken, en önemli sermayenin insan
kaynağı olduğuna inandıklarını da altını
çiziyor.

Her yıl 60 yeni öğrenciye ulaşma hedefiyle
başlatılan programda, bugüne kadar 120'yi
aşkın öğrenciye burs, staj, mentorluk,
kişisel ve mesleki gelişim eğitimleri, kitap
desteği gibi imkanlar sağlandı. Cargill
çalışanları tarafından gönüllü olarak sunulan
mentorluk desteği 52 YKL mentisi ile
başarıyla tamamlandı. Program kapsamında
staj başvurusunda bulunan tüm öğrencilere
Cargill üretim tesislerinde staj imkanı
sağlanırken program mezunu öğrenciler
ile program sonrasında da iletişim devam
ettirildi. Program sonucunda yarının kadın

liderleri olma yolunda ilk adımlarını atarak
mezun olan öğrencilerin yüzde 60'ı çalışma
hayatına katıldı.

Cargill Women's Network 10 yıl önce kuruldu

Cargill'in tüm farklılıkların önemli olduğu,
kapsayıcılığın bilinçli olarak benimsendiği
bir iş yeri ortamı yaratmaya kararlı olduğunu
aktaran Murat Tarakçıoğlu, Çeşitlilik,
Eşitlik ve Kapsayıcılık (DEI) global stratejisi
kapsamında tüm çalışanlarını bu konuda
aktif rol oynamaya, değerlerin savunucusu
olmaya ve ilerleme için sorumluluk almaya
teşvik ettiklerini söylüyor.

Farklılıkları sadece anlamakla kalmayıp,
tüm süreçlere adapte ederek güçlü bir
kültür yaratmayı hedeflediklerini vurgulayan
Murat Tarakçıoğlu, küresel kadın inisiyatifi
olarak kurulan Cargill Women's Network
(CWN) ile alakalı şu şekilde bilgiler verdi:
“Cargill Women's Network (CWN), 10 yıl
önce kuruldu. Kadınların ortak sorunlarını,
fikirlerini yüksek sesle konuşabildikleri bir
ağ olan CWN, kadınları teşvik etmeyi ve
güçlendirmeyi, onların görünürlüklerini,
kariyerlerinde yükselmelerini artırmayı
hedefliyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği
konusunda çok ciddi çalışmalar yürüten, tüm
dünyada 16 bin üyesi olan Lead Network'e
de üyeyiz.”

“

“Vazgeçmeden
önce dene!”

“Amin Maalouf'un kitabı
'Semerkant' beni çok etkilemiştir.
Ömer Hayyam'ın hayatını anlatırken
aslında 11. yüzyıl Orta Doğu
yaşamından örnekler veriyor.
Orta Doğu'da bugün hala geçerli
olan mezhep, din ve diğer sosyal
çatışmaların sebeplerini anlamak
açısından güzel bir kaynak. Ernest
Hemingway'in de çok sevdiğim ve
kendime düstur almaya çalıştığım
bir sözü var: “Tepki vermeden önce,
düşün. Harcamadan önce, kazan.
Eleştirmeden önce, bekle. Dua
etmeden önce, affet.
Vazgeçmeden önce, dene!”



Dilovası Endüstriyel Ürünler Üretim Tesisi

“Eşitlik ve kapsayıcılık için gerçekçi olmalıyız”

Her şeyden önce kadın ve erkeğe yasalar
önünde eşit davranmak, fırsat ve kaynaklara
eşit erişime sahip olmalarını sağlamak
gerektiğini belirten Murat Tarakçıoğlu,
eşitlik ve kapsayıcılık konusunda gerçekçi
olmak gerektiğinin altını özellikle çiziyor.
Cargill olarak Türkiye'de toplumsal cinsiyet
eşitliğinin hayatın her alanında gelişim
göstermesini istediklerini, bu yönde
projeler geliştirip farkındalık yaratmaya
çalıştıklarını da aktaran Tarakçıoğlu,
“İş dünyasında cam tavanları kırmış
kadınların, tarlada sadece emeği değil sözü
de olması gereken kadın çiftçilerin sayısı
artsın; Atatürk'ün çizdiği yolda, ülkemizi
daha ileriye taşıyacağına inandığımız genç
kızların geleceğe dair umutları yeşersin
istiyoruz” ifadelerini kullanıyor.

Tarakçıoğlu, iş hayatında ve sosyal
alanlarda fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal
cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılıp sürekli
engellenmeye çalışılan kız çocuklarına ve
kadınlara ise şu tavsiyelerde bulunuyor:

“Kadınların emeği, cesareti, çalışkanlığı...
Bana kalırsa hiçbir kelime ya da kavram
kadının önemini anlatmaya yetmez.
Kadınların güçlendirilmesinin önündeki

birçok engelin yavaş da olsa aşıldığına
inanıyorum. Toplumsal kalkınmada kritik rol
oynamalarını sağlayacak fırsatlar giderek
artıyor. Kendine inanan birinin önünde
hiçbir şey duramaz. Aynı şekilde kendine
inanan kadınların da yapabileceklerinin
önünde hiçbir engel duramaz.”

“İş stratejilerimizin temelinde sürdürülebilirlik var”

Sürdürülebilirlik kavramı tüm iş
stratejilerinin temelinde yer alan Cargill'de,
global sürdürülebilirlik anlayışı üç ana
başlığa odaklanıyor: İklim, Toprak ve Su,
İnsan.

Sürdürülebilir kaynaklar yaratmayı,
üretim ve dağıtımda verimliliği gözetmeyi,
yaşadıkları ve çalıştıkları toplulukları
desteklemeyi sağlıklı bir büyümenin en
temel gerekleri olarak gördüklerini belirten
Murat Tarakçıoğlu, şirketin globalde 2030
yılına kadar 10 milyon çiftçiye ulaşma
taahhüdünün Türkiye'deki uzantısı olarak
2019 yılından bu yana “1000 Çiftçi 1000
Bereket” kurumsal sorumluluk programını
sürdürdüklerini ifade ediyor.

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına girerken; ilk yüzyıl boyunca muhafaza ettiklerimizin üzerine yeni değerler eklemeye, hakkaniyeti ve eşitliği savunmaya, kadın-erkek dengesini sağlayarak sadece insan olmayı kutlayacağımız seviyeye gelene kadar mücadele etmeye devam edeceğiz.”

Levent Kömür

Mey | Diegeo Genel Müdürü

commencis

Cumhuriyetin

100. Yılında Kadınlarla

Daha iyi Bir Geleceğe

Teknolojinin hayatımızı nasıl değiştirebileceğini hayal etmemiz için bize ilham veren ve fark yaratan tüm kadın çalışanlarımıza teşekkür ederiz.

Teknoloji alanında kadın gücünün giderek artacağı nice yüzyıllara!

hello@commencis.com

in @ YouTube Twitter M



100*



Kadın İstihdamını Artırmak için Etkin Projeler Geliştiriyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

CARREFOURSA YENİ PROJELERİYLE KADIN İSTİHDAMINI DESTEKLİYOR

Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için şirket içinde çalışan katılımını ve yetenek yönetimini destekleyen CarrefourSA, toplumsal cinsiyet eşitliği adına yeni projeler geliştirmeye devam ediyor. Şirket, 28 kadına balık ve kasap reyonlarında istihdam sağlandığı programın ardından pasta ekmek reyonlarında kadınları istihdam etmek üzere yeni bir eğitim planı hazırlıyor.

CarrefourSA
İnsan Kaynakları ve
Sürdürülebilirlik Genel Müdür
Yardımcısı & İcra Kurulu Üyesi
BAHAR TURA



Sektörde bir ilk olarak 2017 yılında müşterilerine market içinde gastronomik bir deneyim yaşatmak amacıyla "Lezzet Arası" restoranları hayata geçiren CarrefourSA, 2020 yılında yerel esnaf ve girişimcileri desteklemek üzere başlattığı "Bayilik" sistemi ile "Yeni Nesil Market" vizyonu doğrultusunda büyümeye devam ediyor. Bugün 11 bine yakın çalışanı, "Hiper, Süper, Gurme, Mini" konseptlerindeki 900'den fazla marketi ve online marketiyle müşterilerinin ihtiyaç ve beklentilerini en doğru şekilde karşılamak için çalışan CarrefourSA, 50 bin çeşit ürünü "Doğrusu CarrefourSA'da" anlayışıyla doğru kalitede ve doğru fiyata yılda 164 milyonu aşkın müşterisine ulaştırıyor.

Sektördeki payını büyütürken bir yandan da şirket içinde stratejiler geliştiren CarrefourSA, bunlardan biri olarak sürdürülebilirlik kavramını sadece doğa ve çevre ile sınırlandırmayıp insan kaynakları alanına da taşıyor. Sürdürülebilirliği, iş süreçlerinin her adımında büyük öneme sahip olduğunun bilinciyle, insan kaynakları alanında da ön plana çıkaran şirket, sürdürülebilirlik

hedeflerine ulaşmak için çalışan katılımını ve yetenek yönetimini önemli projelerle destekliyor. Böylece uzun vadeli başarıya ulaşırken toplum ve çevre için de olumlu etkiler yaratmaya devam etmeyi hedefliyor.

11 bine yakın toplam

çalışanın yüzde 40'ı kadın

CarrefourSA'nın sürdürülebilirlik gibi inandığı kavramlardan birini de iş süreçlerinde eşitlik ilkesi oluşturuyor. Görev dağılımı açısından kadın-erkek eşitliğini önemseyen CarrefourSA, toplumsal cinsiyet eşitliği adına yeni projeler geliştirmeye ve daha çok kadına iş imkânı sağlamaya devam ediyor.

Kadın-erkek dağılım dengesinin şirkete kattığı değer farkında olarak, kadın istihdamını artırmak için önemli adımların atıldığı CarrefourSA'da, Genel Müdürlük çalışanlarının yüzde 56'sı, İcra Kurulu'nun yarısı, Genel Müdürlükteki yöneticilerin yüzde 50'si ve 11 bine yakın toplam çalışanın yüzde 40'ı kadınlardan oluşuyor. Tüm şirket içindeki kadın yönetici oranının ise yüzde 30 olduğu

“Sürekli gelişimi ve öğrenmeyi kendime kılavuz edindim”

“Tüm kariyerim boyunca takip ettiğim liderler, hayatıma iz bırakan kişiler insana değer veren, iş ahlakını ve özverisini her şeyin önünde tutanlar oldu. Bunun ışığında devam eden kariyer yolculuğumda ben de her zaman insana değer verirken, iş süreçlerinde doğru ekip liderliğini yapmaya ve her bir ekip arkadaşımın var olan potansiyelini ortaya çıkarmaya odaklandım. Bunun yanı sıra sürekli gelişimi ve öğrenmeyi de kendime kılavuz edindim. Yönetim felsefemi de daima iyi iş sonuçlarına iyi bir ekiple ulaşıldığı gerçeğiyle şekillendirdim. Liderliğin tıpkı bir orkestra şefi gibi; her müzik aletini tek başına çalmak değil, en doğru müziği çalabilenleri bir arada müzik yaptırabilmek olduğuna inandım.”



şirkette bu oranı daha da yükseltmek hedefleniyor.

Kadınların iş hayatına aktif şekilde katılarak ülke ekonomisine katkıda bulunmasını önemseyen CarrefourSA, toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumların gelişiminde anahtar rol oynadığının bilinciyle, Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi ortaklığıyla oluşturulan Kadının Güçlenmesi Prensipleri Platformu'nun sektördeki ilk imzacıları arasında yer alıyor.

'Geleceğin Kadın Taze Gıda Reyon Görevlisi' Programı

Çalışma hayatında cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde yapılacak örnek uygulamaların vazgeçilmez bir gereklilik olduğuna inanan CarrefourSA, tüm meslek gruplarında kadınların daha aktif rol almasını ve daha fazla kadının istihdama katılmasını desteklemek için kadın projeleri hayata geçirmekte. Bu kapsamda şirkette 2022 yılında “Geleceğin Kadın



Taze Gıda Reyon Görevlisi” programıyla 28 kadına balık ve kasap reyonlarında istihdam sağlandı.

Buna ek olarak pasta ekmek reyonlarında da kadınları istihdam etmek üzere yeni bir eğitim planı hazırlığı içinde olan CarrefourSA, aynı zamanda +1 Mutluluk projesiyle de down sendromlu bireyleri topluma kazandırmak, farkındalık oluşturmak ve toplumun geneline yayarak bireylerin bilinçlenmesine olanak sunmak üzere 9 farklı Lezzet Arası restoranında istihdam ediyor.

'Kariyer Log-In Management Trainee' Programı

CarrefourSA'nın kadınlar gibi gençlere yönelik de bazı projeleri bulunuyor. Genel Müdürlük iş birimlerinde “Yeni Neslin Sabancı'sı” vizyonu ve kültürüyle şirkete genç yetenekleri katmak için Kariyer Log-In Management Trainee programı uygulayan şirket, bu kapsamda 2022 yılında 15 genç yeteneği bünyesine kattı, aynı zamanda 2023'te de çalışmalarına devam ediyor.



CarrefourSA İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Genel Müdür Yardımcısı & İcra Kurulu Üyesi Bahar Tura, CarrefourSA'da çalışanların eğitimleri ve gelişimleri için de yatırımlara devam ettiklerini söyleyerek, “Bu kapsamda CarrefourSA Akademi çatısı altında yeni başlayan çalışanlarımızın mesleki, teknik ve kişisel gelişimleri için hem içeride hem de dışarıda eğitimler sağlıyoruz. Geçen yıl başlattığımız yetenek yönetimi sürecinin dijitalleşmesiyle, şirket bünyesinde operasyonel hız ve kaynak tasarrufu sağlamanın yanı sıra daha çok çalışanımıza terfi imkânı sunmaya; böylece motivasyonlarını artırmaya devam ediyoruz” bilgisini veriyor.

“Kadınlar cesaretli olmaları gerektiğini unutmamalılar”

CarrefourSA İnsan Kaynakları ve Sürdürülebilirlik Bahar Tura'ya göre, kadınların iş hayatında başarılı ve aktif olabilmelerinin ilk şartını “kadınların varlıklarının farkında olmaları” oluşturuyor. Toplumun dayattığı kurallar ve standartların dışına çıkabilmek için kadınların cesaretli olmaları gerektiğini unutmamalarını tavsiye eden Tura, Türkiye’de kadının iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin ve aktif olabilmesi için yapılması gerekenler hakkında görüşlerini şöyle aktarıyor; “Tabii ki iş dünyasının her kademesinde yönetici desteği kadınların iş ve sosyal yaşamda daha aktif olması için büyük önem taşıyor. Bunun yanı sıra

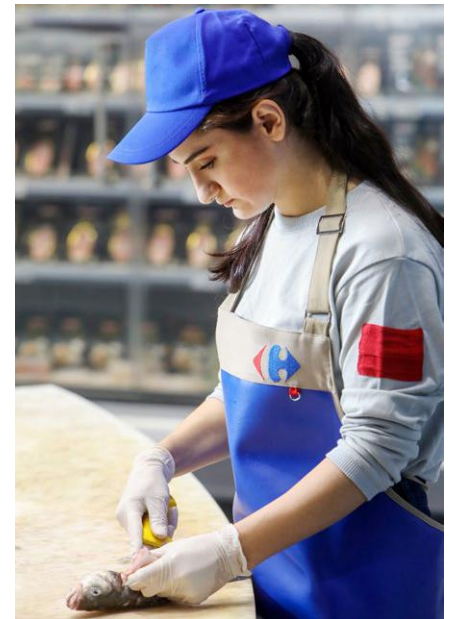
kadınlar arasında mentorluk ve koçluk programlarının teşvik edilmesi, kariyer gelişimlerini hızlandırılmasında büyük rol oynayabilir. Aynı zamanda kadınların iş yerindeki görünürlüklerini artırmaları ve kendi yeteneklerine güvenmeleri için özgüvenlerini geliştirecek fırsatların yaratılması da toplumsal cinsiyet eşitliği için iş hayatındaki sınırların kaldırılmasında etken olacaktır. Ayrıca en önemlisi de kadınların kendilerine olan sorumluluğu. İş hayatında her kadın kendi hedeflerini belirlemeli ve bu hedeflere ulaşabilmek için gerekli adımları atmaktan çekinmemeli.”

İş hayatında ve sosyal alanlarda fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılıp önleri sürekli tıkanmaya çalışan kız çocuklarına ve kadınlara yönelik yorumlarını aktaran Bahar Tura, sadece Türkiye’de değil, tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine rağmen bir taraftan da kız çocuklarının ve kadınların pek çok başarı elde ettiklerini söylüyor. Hayranlıkla izledikleri bu başarıları yeni neslin yenilerini eklemeye devam etmesi için kadınların da üzerine düşeni yapması gerektiğine inanan Tura, “İşte, sosyal hayatta, sporda kısacası hayatın her alanında bir kız çocuğunun daha güçlü bir şekilde ayaklarının üstüne basması için ayakları üstüne basan kadınlara büyük bir görev düşüyor. Tek yapmamız gereken mücadeleden vazgeçmeyip iyiyi ve doğruyu başarmak için çalışmaya devam etmek” yorumunu yapıyor.



“Kadınlar için var gücümle çalışıyorum”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece ülkelerin değil, dünya ekonomisinin de iyileştirilmesi için atılması gereken kritik bir adım. Biz de CarrefourSA olarak kadın emeğinin, kadının istihdama katkısının ne demek olduğunu çok iyi bilen bir şirketiz.”



CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

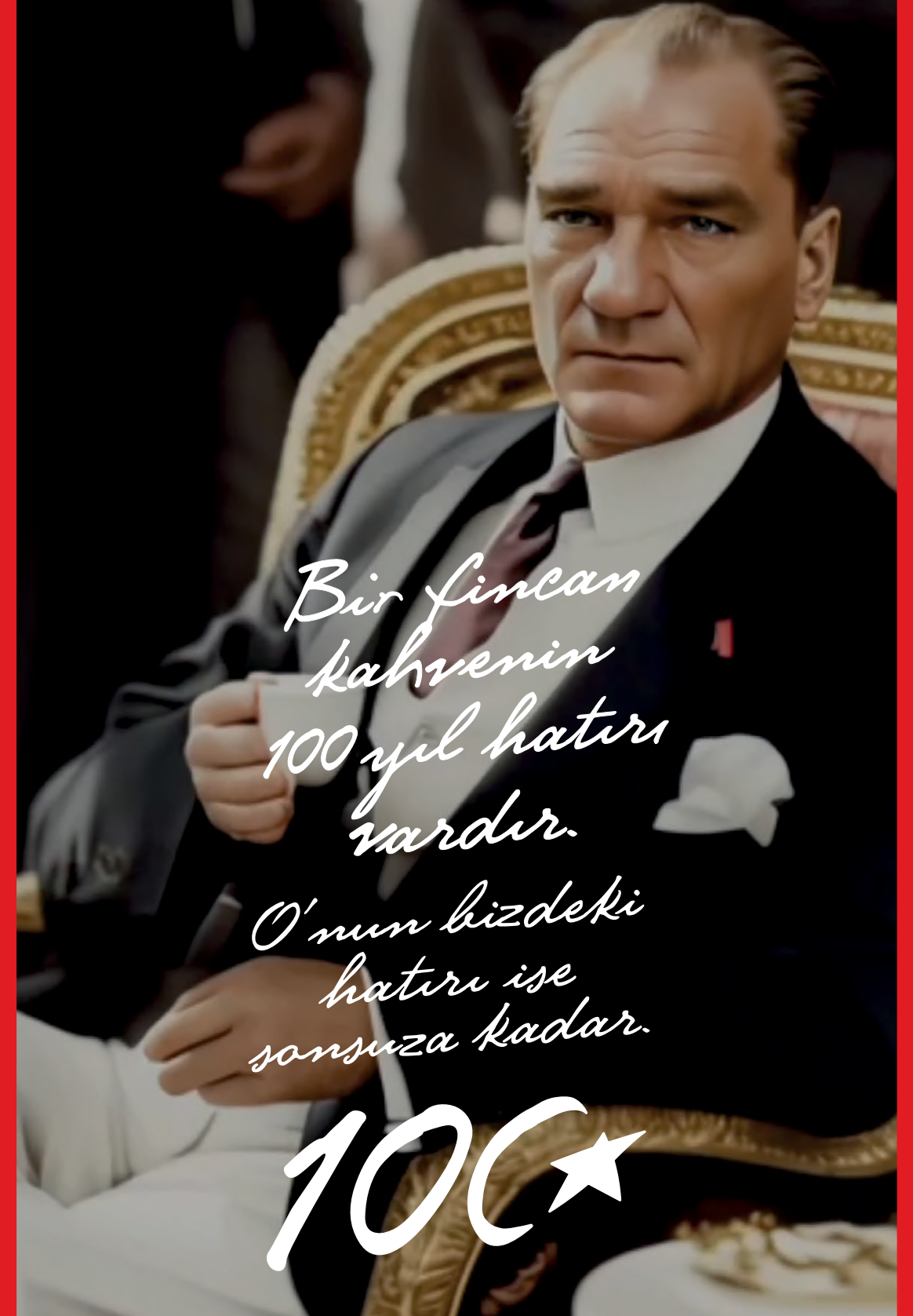
KADIN DOSTU
Markalar

100★

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Cumhuriyetin 100. yılında 76 yaşında bir vatandaş olarak; duruşuna, zekasına, bilgisine, bakış açısına ve daha birçok özelliğine kelimelerle ifade edemediğim bir hayranlık duyduğum Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün “Ya istiklal ya ölüm!” hedefiyle her şeye karşı durarak Türk ulusuna hediye ettiği en önemli kazanımımız Cumhuriyetimizin 100. yılını kutlamanın onurunu ve gururunu yaşamaktayım. Güzel ülkemizde nice 100 yıllar olsun!..

Cemil İpekçi
Moda Tasarımcısı



*Bir fincan
kahvenin
100 yıl hatırı
vardır.*

*O'nun bizdeki
hatırı ise
sonsuzca kadar.*

100★

arzum



DOĞANLAR HOLDİNG
Yönetim Kurulu Başkanı
DAVUT DOĞAN

Cumhuriyet paylaşmak demektir!

Doğanlar Holding ailesi olarak çalışmalarımız neticesinde elde ettiğimiz kazançlarımızı ve deneyimlerimizi yine doğduğumuz topraklara, güzel ülkemize değer olarak kazandırıyoruz. Her Türk gibi Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün ülkemiz için gerçekleştirdikleri ve Çanakkaleli bir aile olarak şehitlerimizin fedakarlığı, her zaman daha azimli olmamızı ve çalışmalarımızdaki vizyonumuzu belirledi. Daima geçmişini hatırlayarak ve bu başarılarımızda katkıları olanları anarak, onların açtıkları bu yolu daha ileriye götürebilmek, götürürken gençlere ilham olmak istiyoruz.

Bugün Cumhuriyetimizin 100. yılını kutlarken istihdama ve Türkiye ekonomisine katkı sağlamanın mutluluğunu; ülkemizin

ekonomisinin ilerlemesinde, sektörel olarak başarılar elde etmesinde payımızın olmasının gururunu yaşıyoruz.

Cumhuriyet daima ileri gitmek demektir!

Türkiye'de mobilya sektörünün ilerlemesine katkı sağlarken, ülkemizin adını dünyaya duyurmak için çalışıyoruz. Mustafa Kemal Atatürk'ün imzası ile kurulan ilk modüler mobilya markası Kelebek Mobilya'yı yaşıyoruz. Şu an 45 ülkede Türk mobilya markaları olarak -Doğtaş, Kelebek, Kelebek Mutfak-Banyo, Lova Yatak, RuumStore ve BİGA Home- adımızı duyuruyoruz.

Gelecekte gelişmiş ülkelerle beraber tüm dünyanın, belki de tek odak noktası olacak olan enerji ve sürdürülebilirlik konuları üzerinde



Biotrend Enerji olarak, Türkiye'de ilk olacak projeler hayata geçiriyoruz. Ülkemize bu konuda farkındalık yaratabilmek için çalışıyoruz.

Çalışmalarımızı sadece Türkiye'de gerçekleştiriyor, yurtdışında da projeler hayata geçiriyoruz. Mustafa Kemal Atatürk'ün "Vatanını en çok seven, görevini en iyi yapandır." sözünden hareketle hayata geçirdiğimiz her çalışmayı en iyi şekilde gerçekleştirerek Türk ustalığını, kabiliyetlerini ve çalışkanlığını tüm dünyaya duyuruyoruz. Doğyap ile ülkemizde sosyal yaşam alanları, okul, üretim tesisleri ve Afrika'da altyapı ve üstyapı inşaatları ve üretim tesisi hayata geçiriyoruz.

Cumhuriyet birliktelik demektir!

Her çocuğun ve gencin eğitim hakkını kendi haklarımız gibi benimsiyor ve onların temel yaşam hakkı olan eğitime ulaşması için desteklerimizi veriyoruz. Her iyi günde olduğu gibi kötü ve zor günlerde de yanlarında oluyoruz. Gerek maddi olanakları sınırlı gerek depremzede gerek diğer olanaksızlıkların içindeki çocuklarımızın yanında oluyoruz. Tüm

bunları eğitime ve yardımlaşmaya olan bakış açımızı oluşturan Doğanlar ailesinin büyüklerinin adını alan Ayşe Doğan ve Ali Doğan Kültür ve Eğitim Vakfı aracılığıyla gerçekleştiriyoruz.

Cumhuriyet adalet, cumhuriyet eşitliktir!

Kadının çalışma hayatındaki potansiyelini biliyor ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile çağdaş bir Türkiye için çalışmalar yapıyoruz. Kadının ekonomik, kültürel ve sosyal gelişimini artırmak amacıyla gerek yönetim

kurulumuzda gerek çalışanlarımızda dengenin oluşabilmesi adına adımlar atıyoruz. Uluslararası cinsiyet eşitliği sözleşmelerine imzacı oluyor ve iç yapılarımızda kadınların yer alabilmesi için programlar ve buna uygun komiteler oluşturuyoruz.

Motivasyonumuz ülkemize hizmet, çocuklarımıza destek ve ekonomimizin gelişimine katkı ve istihdam ile her emeğin karşılığını vermek... Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün "Herhangi bir şahsın, yaşadıkça memnun ve mesut olması için lazım gelen şey, kendisi için değil, kendisinden sonra gelecekler için çalışmaktır. Hayatta tam zevk ve saadet ancak gelecek nesillerin şerefi, varlığı, saadeti için çalışmakta bulunabilir." sözündeki gibi geleceğimiz için çalışıyoruz. Geleceğe bıraktığımız güçlü ekonomi, temiz çevre, sürdürülebilir bir hayat ve her bir çocuğun yüzündeki gülümseme, bizlerin çalışma azmi ve memnuniyetidir.

Tüm bu çalışmalarımızın temelinde bir Çoban Yıldızı gibi bize yol gösteren, başarının yolunu açan Cumhuriyet oldu. Cumhuriyetle paylaşmayı, yorulmadan ileriye gitmeyi, birlikteliği ve geleceğe bırakacağımız değerleri öğrendik. Onu takip ettiğimizde gelen vizyon, Türkiye'nin ilerlemesindeki yol haritasını bize gösterdi. Cumhuriyetle kazandıklarımızı hep birlikte daha ileriye götürmek için durmadan çalışacağız. Hep beraber nice yıllara!..



CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100
MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Kadınların bilim, sanat, spor ve iş hayatında daha fazla yer alması ülkemiz için umut, toplumumuzu modern bir geleceğe taşıyacak en değerli güç. Atamızın bu en değerli mirasını, Cumhuriyetimizin gelecek yüzyıllarına taşımak için başarılı kadınların doğuşuna öncülük etmeliyiz.”

T. Murat Kolbaşı
Arzum Yönetim Kurulu Başkanı



100. ŞUBEMİZİN ARKASINDA BÜYÜK HAYALLER KURAN KADINLAR VAR.

Kapılarımızı açtığımız günden beri mutfağımızın arkasında; bir Cumhuriyet kadınının hayalleri, bereketli topraklarımızın ürünleri, 100'den fazla kadın üreticinin emeği ve başarılı şeflerimiz var. Cumhuriyet'in 100. yılında Ankara'da açtığımız 100. şubemizin arkasında ise büyük bir gurur var.

BIGCHEFS
100
Güldür
CUMHURİYET



İş Dünyasını Herkes için Daha İyi Bir Yer Haline Getirmek için Çalışıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

EDENRED TÜRKİYE’NİN AMACI: “İDEAL İNSAN, İDEAL DÜNYA VE İDEAL GELİŞİM”

Global çapta büyük bir hassasiyetle ele aldığı sürdürülebilirlik çalışmalarını “İdeal İnsan, İdeal Dünya ve İdeal Gelişim” odağında yürüten Edenred Türkiye, hayata geçirdiği kurumsal sosyal sorumluluk projeleri ve iş dünyasında attığı adımlar ile sektörüne öncülük ediyor.

EDENRED TÜRKİYE
İnsan Kaynakları Direktörü
İPEK BAYLAV



Sürdürülebilirlik çalışmalarını global çapta ele alan ve bu konuya özellikle hassasiyet gösteren bir marka olarak tüm çalışmalarını “İdeal İnsan, İdeal Dünya ve İdeal Gelişim” vizyonu üzerine kuran Edenred Türkiye, sektöründe öncü bir role sahip olduğunu hem hayata geçirdiği kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle hem de iş dünyasında attığı önemli adımlarla vurguluyor. Fransız girişimci Jacques Borel tarafından kurulan Ticket Restaurant markası yemek kartı sektörünün yaratıcısı ve lideri olarak dünyada 62, Türkiye’de ise 32 yıldır şirketlere tasarruf sağlarken çalışanlara da en çok tercih ettikleri yan hakta, yani öğle yemeği yan hakkı konusunda seçim özgürlüğü sağlıyor. Varoluş amacını “Bağları zenginleştirerek güçlendiriyoruz. Daima daha iyisi için” olarak tanımlayan

şirket, bugün 45 ülkede ve 2 milyon üye işletme arasında bağ kuran lider bir dijital platform olarak iş dünyasını herkes için kolaylaştırıyor.

Tüm şirket çalışanlarının yüzde 53’ü kadın

Türkiye toplumunun çeşitliliğinin kültürel, etnik ve sosyal yönleri de dahil olmak üzere, tüm farklılıkları ve zenginliğiyle, iş gücü içinde ve her türlü sorumluluk düzeyinde temsil edilmesini destekleyen Edenred’de, tüm işe alım pozisyonları için hem kadın hem erkek, aynı sayıda aday çıkarmakla yükümlü olduklarını belirten Edenred Türkiye İnsan Kaynakları Direktörü İpek Baylav aynı yetkinliklere sahip adaylar arasında kadınlara öncelik verdiklerini dile getiriyor. Baylav, bu çalışmaların doğal bir sonucu

“Cam tavanların yıkılması gerek”

“Bir şeylerin değişebilmesi için cam tavanların yıkılması gerek. Kadınların pozitif ayrımcılığa ihtiyaç duymaması için iş hayatında da sosyal alanlarda da daha katılımcı olun, hep daha fazlasını isteyin ve asla yılmayın. Hakkınızın yendiğini hissettiğiniz an sesinizi yükseltin. Sineye çekip vazgeçmeyin.”

olarak da yönetim kurulunun yüzde 50’sinin, orta düzey yöneticilerinin yüzde 60’ının, tüm şirketin ise yüzde 53’ünün kadınlardan oluştuğu bilgisini veriyor.

“Çeşitlilik, sosyal ve ekonomik açıdan başarılı olan bir toplumun temelidir” diyen İpek Baylav, Edenred’in genel politikasının bir parçasını oluşturan çeşitlilik ve kapsayıcılığın, tüm alanlarda fırsat eşitliğini teşvik etmeyi amaçladığını vurguluyor. Bunun farklılıklara saygı duyan ve güvene dayalı bir yönetimin geliştirilmesine yardımcı olduğunu belirten Baylav, birlikte daha iyi yaşam ve bununla birlikte artan performansın kaynağı olan ekip uyumunu geliştirdiğini vurguluyor. İpek Baylav sözlerine şunları ekliyor:

“Aynı yetkinliklere sahip adaylar arasında kadınlara öncelik verilen, aynı pozisyondaki kadın ve erkek çalışanların ücretlerinde eşitlik anlayışının gözetildiği, hak eden kişilerin işlerinde yüklebildiği, kimsenin değersiz hissettirilmediği, çeşitlilik ve kapsayıcılığın temel şart olduğu bir vizyonumuz var. Sürdürülebilirlik çalışmalarını global çapta ele alan ve konuya özellikle hassasiyet gösteren bir marka olarak tüm çalışmalarımızı “İdeal” ESG (Çevresel, Sosyal ve Kurumsal Yönetişim) vizyonu üzerine kuruyoruz: “İdeal İnsan” yaşam kalitesini iyileştirmek “İdeal Dünya” çevreyi korumak ve “İdeal Gelişim” sorumlu bir şekilde değer yaratmak üzerine kurguluyoruz. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi’nin bir imzacısı olarak 17 BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefinden 12’sine katkıda bulunuyoruz. Özellikle Sağlıklı Bireyler, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitsizliklerin Azaltılması, İklim Eylemi ve Sorumlu Tüketim ve Üretim bu hedeflerden bazıları.

Sektöründe öncü olduklarını hem hayata geçirdikleri kurumsal sosyal sorumluluk projeleriyle hem de iş

dünyasında attıkları önemli adımlarla vurguladıklarını belirten Baylav, bu kapsamda geçtiğimiz dönemde Fransa’da sürdürülebilirlik alanında en dikkat çekici çalışmaları yapan erdemli şirketlerin işlem gördüğü CAC 40 ESG endeksine dahil olduklarını dile getirip sözlerine şu şekilde devam ediyor; “Bu ayrıcalık, “İdeal” politikamız aracılığıyla sürdürülebilir kalkınmaya olan bağlılığımıza bir ödül niteliğinde. Dahası, tüm faaliyet alanlarımızda her gün erdemli davranışları teşvik eden dijital çözümlerimiz sayesinde Edenred olarak iş dünyasını her gün herkes için daha iyi bir yer haline getirmeye yardımcı oluyoruz. Dolayısıyla bu takdiri amacımıza bir övgü olarak görüyoruz.”

“Geri Dönüşüme Destek Ol; Atıkların Kazanca Dönüşün”

Edenred Türkiye, sürdürülebilir bir gelecek için teknolojinin tüm imkanlarından faydalanan hayata geçirdiği dijital ürün ve çözümlerle karbon ayak izini, kaynak tüketimini ve atık üretimini azaltarak çevrenin korunmasına da özel bir önem veriyor.

Kağıt tüketimini azaltmak için yemek kuponlarını önce tamamen çevre dostu ve geri kazanılabilen malzemeden üretilen Ticket Restaurant Yemek Kartlarına dönüştürdüklerini aktaran Baylav, daha sonra Ticket Restaurant Dijital Kartını kullanıma sunduklarını ifade ediyor.

Ticket Restaurant Edenred kullanıcılarının kart taşıma zorunluluğu olmadan yemek ücretini QR kodla veya NFC teknolojisi ile ödeme imkanına sahip olduklarını söyleyen Baylav, Edenred CepPOS sayesinde POS rulosu ihtiyacını ortadan kaldırdıklarını, dolayısıyla kağıt israfını da önlediklerini sözlerine ekliyor. İpek Baylav, doğal kaynakları korumak için sıfır atık hedefiyle geri dönüşüm bilincini tüm çalışanlarının katkılarıyla bir kültür haline getirdiklerini ve bu bilinci

Başarılı toplumların temeli: fırsat eşitliği

Edenred Türkiye olarak tüm alanlarda fırsat eşitliğini ve çeşitliliğini sağlamanın başarılı toplumların temeli olduğuna inandıklarını belirten İpek Baylav, kadınların iş dünyasında daha görünür olması için herkese görevler düştüğünü ve herkesin ortak gayesinin bu olması gerektiğinin altını çiziyor ve sözlerine şu şekilde devam ediyor; “Bu sebeple öncelikle kadın dostu markaların artması gerekiyor. İş yerlerinde çalışan annelere ihtiyaç duyduğu destekleri sağlayan şirketler çoğalmalı, aynı pozisyondaki kadın ve erkek çalışanlar arasındaki maaş farklılıkları ortadan kesinlikle kalkmalı. Gerek işe alımlarda gerek yeni kariyer fırsatlarında kadınların maruz kaldığı ayrımcılık sona ermeli. Somut adımlar atan markalar teşvik amaçlı daha fazla duyurulmalı. Kadınların cam tavanlar engeline takılmaması için bu konu hepimizin her zaman ilk gündem maddesi olarak kalmalı.”



“İdolüm Mustafa Kemal Atatürk”

“İdolüm, bizim bugün konuşup çözmeye çalıştığımız eşitlik meselesini bundan 100 yıl önce dile getiren; devrimleriyle, tüm dünyada ve ülkemizde kadının adı bile anılmazken kadınların yolunu açan ulu önderimiz Mustafa Kemal Atatürk.”

yaymak üzere ofislerindeki- çevre dostu uygulamaların yanı sıra “Geri Dönüşüme Destek Ol; Atıkların Kazanca Dönüşün” projesi kapsamında belediyeler ile de iş birliği yaparak farkındalık yaratacak çalışmalar yürüttüklerini de anlatıyor. Baylav, bu projede kağıt, plastik, metal ve cam atıkların Mobil Atık Getirme Aracı’na teslim edilmesi karşılığında ağırlıklarına göre belirli bir tutarın, atığı teslim eden vatandaşın MyEdenred mobil uygulamasındaki Ticket Market Kart hesabına yatırıldığını söyleyen İpek Baylav, ek olarak, düzenli bir şekilde teknolojik atık toplayarak ilgili STK’lara başta bulunduklarını da belirtiyor.

“İş dünyasını herkes için daha iyi bir yer haline getirmek”

Edenred Ticket Restaurant kuruluşundan bu yana “İş dünyasını herkes için daha iyi bir yer haline getirmek” için çalışıyor. Odak noktasına insanı alan şirket, fırsat eşitliğini kurum kültürünün temel değerlerinden biri olarak görüyor. Eşitliğin yanı sıra çeşitliliği de önemseyen Edenred, bu bakış açısını resmi olarak belgelendirmek amacıyla üç yıl önce Edenred’in faaliyet gösterdiği 45 ülkede “Çeşitlilik Bildirgesi”ni imzaladı ve hiçbir şart altında ayrımcılık yapmayacağı taahhüdünü verdi.

Edenred, işe alımla başlayan süreçte, eğitim ve kariyer yönetiminde yer alan yöneticileri ile üst düzey yöneticileri ve ardından da kademeli olarak tüm çalışanlarını, ayrımcılık yapmama ve çeşitlilik konularında eğiterek bilinçlendirmeyi hedefliyor.

Çalışanlar arası eşitlik ilkelerine hem daha çok şirketin uyması hem de bu ilkelerin iş dünyasına daha fazla yayılmasını desteklemek amacıyla çalışanlarını olduğu kadar müşterilerini ve iş ortaklarını da bu konuda bilgilendirmeye özen gösteriyor.

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Hayatın her alanında;
sporda, sanatta zirveyi göğüslediğimiz
her zaferde bir kadının imzası var!

Bu unutulmaz anların
perde arkasında da gururla
Cumhuriyetimiz var!
Cumhuriyetimizin 100. Yılı
kutlu olsun!”

Simla Türker Bayazıt

Fenerbahçe Spor Kulübü Yönetim Kurulu Üyesi

40 YILSA BİZİM HATIRIMIZ CUMHURİYETİN SONSUZ

#YAŞACUMHURİYETİLELEBET



KURUKAHVECİ
MEHMET EFENDİ

www.mehmetefendi.com

CUMHURİYETİN SONSUZ
HATIRI KIRK



Hayata Geçirdiği Projelerle “#Eşitsizliğe Dur!” Diyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

FDN GRUBU, TOPLUMSAL CİNSİYET VE EĞİTİMDE FIRSAT EŞİTLİĞİ İÇİN ÇALIŞIYOR

Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve eğitimde fırsat eşitliğini sosyal sorumluluk kapsamında ele alan projeler üreten FDN Grubu, iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmek için kadınlara fırsat verilen projelerin de en önemli destekçilerinden. Grup, ayrıca eğitimde fırsat eşitliğini de şirket içi ve dışı uygulama ve etkinliklerle sürekli gündeminde tutuyor.

FDN Grubu
Yönetim Kurulu Üyesi
FIRAT FİDAN



otomotiv başta olmak üzere yetkili satıcılık ve servis, araç kiralama, lojistik ve sigorta sektörlerindeki faaliyetlerine 34 yılı aşkın süredir devam eden FDN Grubu, sektöründe ve Türkiye’de örnek alınacak birçok kadın dostu projenin de sahibi. Temelleri 1989 yılında Yönetim Kurulu Başkanı Hüseyin Fidan tarafından atılan grup, toplumsal rollerin cinsiyete bağlı olarak şekillenmemesi gerektiğine, cinsiyet eşitliği konularında insanların bilinçlendirilmesine ve farkındalık oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla hayata geçirdiği projelere sürekli yenilerini ekliyor. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmayı amaçlayan projeleriyle ekonomik büyüme, çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal eşitsizliklerin azaltılması gibi konuları ele alan FDN Grubu, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda küresel çapta hayata geçirilen projelerin de destekçisi. Ayrıca toplumsal farkındalığı güçlendirmek adına sosyal medya üzerinden hayata geçirdiği projeleri de geniş kitlelere ulaştırmak için gayretle çalışıyor.

#EşitsizliğeDurDe! Projesi
Türkiye’nin en güçlü şirketlerinin belirlendiği Fortune 500 Listesi’nde 9 yıldır yer alarak sektördeki başarısını ortaya koyan FDN Grubu, sosyal sorumluluk alanındaki başarısını da “Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülü”ne bu yıl ikinci kez sahip olarak gösterdi. 11 Ekim Dünya Kız Çocukları Günü’nde sosyal medyada hayata geçirdiği “Kalıplara Sığmayan Kızım Var Benim” projesi ile kız çocuklarının eşit ve özgür yetiştirilerek, kalıplardan arındırılması gerektiğine dikkat çekmeyi amaçlayan şirket, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde hayata geçirdiği #EşitsizliğeDurDe! projesiyle ise “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bilinci” kategorisinde 2023 Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülü’nün sahibi oldu.

Kadın çalışan oranını 2022’de yüzde 27’lere yükseltti
FDN Grubu, toplumda cinsiyet eşitliği anlayışını desteklerken, kendi bünyesinde de cinsiyet eşitliğini sağlamanın, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik ettiğine inanıyor. Bunu şirketin temel değerlerini

**“Unutmayın ki
güç dışarıda
değil,
sadece sizde!”**

“Hiçbir engel, bir kız çocuğunun veya bir kadının hedeflerini gerçekleştirmesinin önünde durmamalı. Kişinin yeteneklerinin farkına varması ve zaman içinde bu alanları geliştirerek, güçlendirmesinin oldukça önemli olduğuna inanıyorum. Zira yeteneklerinin farkında olan kişi, kararlılıkla her zorluğun üstesinden gelebilir. Önemli olan asla vazgeçmemek, pes etmemektir. Kız çocukları ve kadınlar içlerinde dünyayı değiştirecek bir hazineye sahipler. Unutmayın ki güç dışarıda değil, sadece sizde!”



koruması açısından oldukça kıymetli bir duruş olarak görüyor.

2018 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine verdiği değeri; 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 WEP's Platformu'nun imzacıları arasında yer alarak kadının güçlenmesi prensiplerini bünyesinde uygulayan FDN Grubu, kadınların ve erkeklerin iş hayatında gerek ücret gerekse sosyal haklar noktasında eşit olduğunu benimsiyor.

Cinsiyet eşitliği konusunda ilgili STK'lar ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), Kadın Dayanışma Vakfı ile iş birliklerine de devam eden şirket, WEP's imzacısı kimliği ve Kadın Dostu Marka ünvanı ile her yıl kadın işe alım oranını artırmakta. Erkek egemen sektör algısı olan otomotiv sektöründe son 1 yılda kadın istihdam oranlarını ortalama yüzde 10 artıran şirket, diğer yandan 2020 yılında yüzde 12 olan kadın çalışan oranını 2022 itibarıyla yüzde 27'lere yükseltti. Çalışma hayatına ara vermiş kadınları da tekrar iş dünyasında yer alması adına destekleyen ve işe alım süreçlerinde öncelik veren şirkette, doğum izninden dönen çalışan oranı ise oldukça yüksek.

Sektördeki erkek egemen algıyı kırmaya çalışıyor

FDN Grubu'nun kırmaya çalıştığı algılardan biri de otomotiv sektöründeki erkek egemen hakimiyet. Kadın liderliğini ve kadın istihdamını destekleyen İK uygulamaları ile ilgili yöneticilik pozisyon açıklarında kadın çalışanlarına öncelik veren şirket, terfi süreçlerinde ise yine eşitlik ilkesine dayanarak süreçlerini yönetiyor. Ayrıca araç servislerinde kadın danışmanların sayısını yüksek tutarak, sektördeki erkek egemen algıyı kırmaya çalışıyor.

Misyonlarından biri de eğitimde fırsat eşitliği

FDN Grubu'nun hassasiyetle üzerine eğildiği bir diğer konu ise “Eğitimde Fırsat Eşitliği.” Bu konuyu gerek şirket içi gerek şirket dışı gerçekleştirdiği projeler ile daima gündeminde tutan şirket, eğitimde fırsat eşitliğini bir misyon olarak üstlenerek, her çocuğun eşit şartlarda eğitim imkânına sahip olması için UNICEF başta olmak üzere çeşitli dernekleri daimi bağışlarla destekliyor. FDN Grubu Yönetim Kurulu Üyesi ve Europcar Türkiye CEO'su Fırat Fidan, eğitime yönelik yaptıkları çalışmaları şöyle özetliyor; “Eğitimde fırsat eşitliği sağlayan projelerle dezavantajlı bölgelerdeki öğrencilere erişimi artırarak, eğitim materyalleri sağladık. Eğitimde fırsat eşitliği inancımız ile

İstanbul Maratonu'nda Down Sendromlu çocukların eğitimi için koştuk ve bağış topladık. 8 Eylül günü UNESCO tarafından okuma-yazma oranlarına dikkat çekmek amacıyla ilan edilen; Dünya Okuma-Yazma Günü kapsamında, FDN Grubu Kariyer hesabımızdan “Güçlü Kızlar için Desteğe Varız!” kampanyasını başlattık. Kampanya dahilinde Kız Çocukları Eğitim Derneği'ne bağışta bulunarak, kız öğrencilere burs alma imkanı sağladık. Ayrıca eğitimi kendi şirketimiz bünyesinde de önemsiyoruz. Çalışanlarımıza yönelik kurduğumuz FDN Akademisi'nde ise ekiplerimizi sürekli olarak eğitimlerle buluşturarak hem mesleki hem de kişisel anlamda kendilerini geliştirmelerine olanak sağlıyoruz.”

Odağında 'kadınlar için fırsat eşitliği' anlayışı var

Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığa son vermek amacıyla gerçekleştirdikleri projelerle ekonomik ve sosyal hayattaki karar alma süreçlerini güçlendirmeyi ve eşit fırsatlara sahip olmalarını savunduklarını da açıklayan Fırat Fidan, bu konudaki projelerini ise şöyle aktarıyor; “WEP's imzacısı kimliğimiz ile 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü kapsamında UNWOMEN tarafından yapılan Ateş Böcekleri projesine iş birliği yaparak, destek verdik. BM tarafından küresel ölçekte düzenlenen #SheSaidNo hareketinin bir parçası olarak her türlü şiddetin önüne geçmek adına bir video hazırlayarak destek olduk. Kadınlar Günü'nde Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'nın desteklediği kadın kooperatifçiler tarafından üretilen ürünleri alarak çalışanlarımıza hediye ettik. Dar gelirli kadınların güçlenmesi için Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı ile iş birliği gerçekleştirdik. Toplumsal cinsiyet eşitliği misyonumuz ile; Avcılar 1903 Spor Kulübü Kadın Hentbol Takımı'na forma desteğinde bulunduk.”

“Toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarını güçlendirmek gerek”

Fırat Fidan'a göre, toplum genelinde cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularında eğitim ve farkındalık kampanyalarının düzenlenmesi, bilinç düzeyini artırmak adına oldukça önemli.



Kadınların iş hayatında ayrımcılığa uğramasını engellemek için toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarını ve politikalarını güçlendirmek gerektiğine inanan Fidan, kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek için kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin artırılmasının da özellikle annelerin iş hayatına geri dönmelerini kolaylaştırabileceğini söylüyor. Öte yandan kadın çalışanların iş yerlerinde eşit iş fırsatlarına sahip olmaları ve aynı işi yapan erkeklerle aynı ücreti alabilmelerinin daha çok şirket tarafından benimsenmesi gerektiğine dikkat çeken Fidan, “Bu noktada kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin olabilmeleri için erkeklerin cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalıklarını artırmanın ve onları destekleyici rol almaya teşvik etmenin önemli olduğunu düşünüyorum. Bu süreçte, öncelikle toplumsal anlamda her bir bireye, işveren kurum/kuruluşlara ve geliştirici politikaları hayata geçirmesi adına devletimize büyük sorumluluk düştüğüne inanıyorum” diyor.



“Deprem bölgesindeki girişimci kadınların destekçisiyiz”

“8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde, Hatay'da deprem bölgesinde el emeği ile üreten ve aile ekonomisine katkı sağlayan girişimci kadınlarımızın yapmış olduğu hediyeliklerden satın alarak hem onlara destek olduk hem de bu özel günde anlamlı hediyeleri FDN Grubu'nun emekçi kadınları ile buluşturmuş olduk. Ayrıca çalışanlarımızın doğum günlerinde onlar adına, Kadın Dayanışma Vakfı'na düzenli olarak destekte bulunuyoruz.”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Mustafa Kemal

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Toplumsal ilerlemenin,
cinsiyet eşitliğinin, güçlü bir ekonominin
cumhuriyet ile var olduğunu bilmeliyiz.

Ülkemizin gelişebilmesi ve gelecek
nesillere umudu bırakabilmek için

Ulu Önderimiz
Mustafa Kemal Atatürk'ün
kurduğu bu temel üzerinden
cumhuriyeti yaşatmalıyız.

Davut Doğan

Doğanlar Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Cumhuriyet; 100 yıldır, ilelebet.

Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün yaktığı ışık
tam 100 yıldır yolumuzu aydınlatıyor.

29 Ekim Cumhuriyet Bayramımız kutlu olsun.



*"Ey yükselen yeni nesil! İstikbal sizindir.
Cumhuriyeti biz kurduk,
onu devam ettirecek sizsiniz."*

Mustafa Kemal Atatürk



İnsan Kaynakları Politikasının En Önemli Kriteri: Cinsiyet Eşitliği

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

HEDEF FİLO, CUMHURİYET'İN 100. YILINDA 1000 KADINI İŞ HAYATINA HAZIRLIYOR

KAGİDER ile birlikte yürüttüğü ve Hedef Filo çalışanlarının mentor olduğu “Genç Kadınlara Mentörlük” programı ile kadın istihdamına ve kadın liderliğine katkı veren Hedef Filo, Cumhuriyet’in 100. yılında iş hayatına çeşitli sebeplerle ara vermiş veya vermek zorunda kalmış eğitilmiş ve deneyimli 1000 kadını iş hayatına hazırlamayı amaçlayan “Yeniden Teknoloji Kariyer Dönüşüm Programı”nı hayata geçirmenin heyecanını yaşıyor.

HEDEF FİLO
İnsan Kaynakları ve
Kurumsal Gelişim Direktörü
YASEMİN BİNGÖL



2003 yılından beri Türkiye’nin öncü filo kiralama şirketi olarak müşterilerin ihtiyaçlarına özel filo çözümleri üreten Hedef Filo, kurum kültürünü, unvanların ve cinsiyetin değil; iş çıktılarının ve işe katkının ön planda olduğu bir çerçevede şekillendiriyor. Süreçlerini “işin tam sahibi” olduğunu düşündüğü uzmanlarının dahil olduğu ortamlarda gerek fikirlerde çeşitliliğe değer vererek gerekse somut verilerden yola çıkarak değerlendiriyor. Böylece ekip üyelerinin başarılarının daha görünür olmasına, bu doğrultuda farkındalıklarının artmasına, daha da önemlisi kadınların kendine koyduğu engelleri aşarak cesaretlenmesine olanak sağlıyor.

Hedef Filo’nun, kadın istihdamı ve kadın liderliğinde, ülkemizdeki diğer kurumlardan pozitif anlamda farklılaştıran uygulamaları olduğunu

belirten Hedef Filo İnsan Kaynakları ve Kurumsal Gelişim Direktörü Yasemin Bingöl, öncelikle “iş dünyasında kadınları engelleyen faktörleri” seslendirmenin ve bu sesi duyurmanın oldukça önemli olduğunu ifade ediyor. Kadın yöneticiler olarak kendi tecrübelerinin yanı sıra bu alandaki kurum içi/kurum dışı ve gönüllü çalışmalarından yola çıkarak, engelleri “iş” ve “iş dışı” olarak gruplamanın bunları aşmak adına daha net bir çizgi oluşturduğu düşüncesinde olduklarının altını çizen Bingöl, iş hayatındaki engelleri şu şekilde sıralıyor: “Birincisi, başkalarının koyduğu kasıtlı ya da kasıtsız engeller yani önyargılar, diğeri ise kadının kendine koyduğu engeller yani ‘cesaret’. İş dışı engeller ise, kadınlarla ilgili toplumsal önyargıların ve beklentilerin şekillendirdiği ailevi sorumluluklar.”

“Kadınlara, uzaktan çalışma modelleri de yaratılmalı”

“İstihdama dahil olmayan kadınların bir kısmı eğitilmiş ancak bir nedenle çalışmaya ara vermiş kadınlar veya bulundukları/yaşadıkları ilde mezuniyetlerine uygun iş fırsatları olmadığı için iş bulamayan kadınlar. Oysaki kadınların bakım sorumlulukları nedeniyle işe ara vermelerine gerek kalmayacak çalışma modelleri, bulundukları ilde uzaktan/evden çalışabilecekleri iş fırsatları yaratmak mümkün. Bu konularda sorumluluk hem kanun koyuculara hem de kurumlara düşüyor. Bakım sorumluluğunun sadece kadına ait olmadığı yani kadın-erkek eşitliği kavramları ise erken çocukluk döneminde aşılması gerekenlerden, bu konuda devlet kurumlarının önderliğine ihtiyaç var.”



“Genç Kadınlara Mentörlük” ve “Yeniden Teknoloji Kariyer Dönüşüm” ile kadın istihdamına katkı

Özellikle üst düzey yönetimde olmak üzere gerçek anlamda toplumsal cinsiyet çeşitliliğine sahip olan ve ekonomik kalkınma için kadın istihdamının ne denli önemli olduğunun bilinciyle çalışmalarına yön veren Hedef Filo, katkı sağladığı projeleri bu önceliklerle belirliyor. KAGİDER ile birlikte yürüttüğü ve Hedef Filo çalışanlarının mentor olduğu “Genç Kadınlara Mentörlük” programı ve YenidenBiz ile yürüttükleri “Yeniden Teknoloji Kariyer Dönüşüm Programı” ile kadın istihdamına ve kadın liderliğine katkı veriyor.

Cumhuriyet’in 100. yılında iş hayatına çeşitli sebeplerle ara vermiş veya vermek zorunda kalmış eğitilmiş ve deneyimli 1000 kadını iş hayatına hazırlamayı amaçlayan Yeniden Teknoloji Kariyer Dönüşüm Programı’nı hayata geçirmenin heyecanını yaşadıklarını belirten Yasemin Bingöl, 4 farklı teknoloji uzmanlığındaki teknik eğitimlerin yanı sıra tekrar iş hayatına dönüşü kolaylaştıracak becerileri de içeren eğitim programı ve eğitimi başarıyla tamamlayan katılımcılara iş/staj deneyimi fırsatı da sunan kapsamlı bir programın oluşumuna katkı sağlamış olmaktan çok mutlu olduklarını sözlerine ekliyor.

Kadınlara istedikleri her şeyi başarabileceklerine inanmalarını, bunun için de sadece cesaret göstermelerinin yeterli olacağını dile getiren Yasemin Bingöl, “Zorluklara rağmen cesaret gösterdiği için başarmış o kadar çok Türk kadını var ki son zamanlarda seyrettiğim, mücadelesi ve başarı hikayesi ile beni en çok etkileyenlerden biri Sabiha Rifat Güreyman, yani Uçan Parmaklar... Kimse yalnız değil, benzer zorlukları yaşamış ya da kadınlarımızın yaşadığı zorluklarda destek olmaya gönüllü insanlar var. Bu desteği alabilmek adına bu kişilerle yollarını kesiştirmeleri yeter” diye konuşuyor.

Bingöl, kadınların bugün geldiği nokta hakkında ise görüşünü şöyle aktarıyor; “Hem kadın çalışan hem de İnsan Kaynakları Profesyoneli olarak, kadınların ‘başkalarının koyduğu kasıtlı ya da kasıtsız engellerin olmadığı bir ortamda’ ‘pozitif de olsa ayrımcılığa’ gereksinimleri olmadığını ve istedikleri her şeyi başarabileceklerini düşünenlerdenim. Ancak verilere bakıldığında, ülkemizdeki kadın lider oranlarının hala beklentilerimizin altında olduğu da bir gerçek.”

Hedef Filo, çalışanları olarak sadece kendi içlerinde değil içinde yaşadığımız topluma



da katkı sağlamak için çeşitli projelerde gönüllü olarak var olduklarını ve var olmaya da devam edeceklerini vurgulayan Yasemin Bingöl kız çocuklarına eğitimde fırsat eşitliğini de önceliklendirdiklerini ifade ediyor. Eğitim seviyesi arttıkça istihdama katılım oranlarının da arttığı bilgisinin altını çizen Bingöl, bu nedenle kız çocukları için eğitimde fırsat eşitliği adına da hala atılması gereken çok adım olduğunu dile getiriyor.

Hedef Filo ayrıca, gönüllü çalışanlardan oluşan sosyal sorumluluk kulübü H2O (Hedefin Hep Olsun) ile sürdürülebilirlikte farklı konular için projeler üretmeye devam ediyor.

177 çalışanın yüzde 51’i kadın

Kadınların sadece başlangıç seviyesinde değil; her kademede eşit fırsatlara sahip olmalarının şirketler için kârlılık, verimlilik, sürdürülebilirlik ve inovasyon anlamında fark yarattığını gösteren verilerin ışığında yönetim politikasını şekillendiren Hedef Filo, insan kaynakları süreçlerinin tasarımında ve işletilişinde tartışmasız kritik etkenlerden birini de

“cinsiyet eşitliği” olarak görüyor. Bu sürecin altını özellikle çizen Yasemin Bingöl, bugün 177 çalışanı ile Hedef Filo’nun; yüzde 51’i uzman, yüzde 50’si yönetici ve yüzde 50’si üst düzey yöneticilerden oluşan farklı kademelerdeki kadın çalışan oranları ile Türkiye’deki şirketlerin araştırma sonuçlarına kıyasla daha gelişmiş bir tablo ortaya koyduğunu ifade ediyor.

İşe alım, performans ve kariyer yönetimi süreçlerinde karar vericilerin önyargılarının engel teşkil etmemesi için iç adaylarında iş verilerini, iç ve dış adaylarında role uygun envanterleri, yönetsel pozisyonlarda da Değerleme/ Gelişim Merkezlerini kullandıklarını belirten Bingöl, içeriden veya dışarıdan şirkete dahil ettikleri yöneticilere kapsamlı Liderlik Gelişim Programları sunduklarını ve yanı sıra, birebir koçluk desteği de vererek sadece kadın liderlerin değil tüm liderlerin kendi gelişim ihtiyaçları/ öncelikleri doğrultusunda kendilerine koydukları engelleri de fark ederek/ kaldırarak ilerlemelerine olanak sağladıklarını dile getiriyor.

Cinsiyet eşitliği çalışmalarına erkekleri de dahil etmeliyiz

“Kadınların eşit temsili için yapılan her çalışmanın hem kurumların hem de toplumların kalkınması için önemli bir itici güç oluşturduğu farkındalığı ile dünyada ve Türkiye’de eşitliği sağladığımız güne kadar, bu konuda sadece kadınlar olarak değil erkekleri de dahil ederek çalışmaya devam etmeliyiz. Hedef Filo olarak bu konuda daima kadınların ve dolayısıyla toplumumuzun destekçisi olmaya devam edeceğiz.”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Cumhuriyet sevgisi
kalbimizde hiç sönmeyecek bir ateş.
100. yılını kutladığımız,
Atamızın milletimize
en büyük emaneti Cumhuriyetimiz,
ilelebet payidar olsun, sonsuza dek
var olsun!

Selma Altay Rodopman

Fenerbahçe Spor Kulübü Yönetim Kurulu Üyesi



Seni
Anlayan
Sigorta



Aveon Global Sigorta,
100 yıldan bugüne gelen
Cumhuriyet ruhuyla
görevinin başında.

100

TÜRKİYE CUMHURİYETİNİN YÜZÜNCÜ YILI



Hitit'te Cinsiyet Ayrımı Yapılmadan Tüm Roller için Fırsat Eşitliği Var

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

HAVACILIK TEKNOLOJİLERİNDE ÖNYARGILARI KIRAN HİTİT, KADIN ÇALIŞALARIYLA DA SEKTÖRE ÖRNEK

İki kadın girişimcinin havacılık teknolojileri alanında 29 yıl önce kurduğu Hitit, dünya çapında gösterdiği başarıyla erkek egemen sektördeki önyargıları kırarak kadın kimliğini bir anlamda teknoloji alanında var etti. Türkiye'nin alanında tek, dünyanın ise en büyük üçüncü havacılık teknolojileri firması olan Hitit, yüksek oranlardaki kadın istihdamıyla da sektöre örnek oluyor.

HİTİT

Satış ve Pazarlamadan Sorumlu
Genel Müdür Yardımcısı
NEVRA ONURSAL KARAAĞAÇ



Hitit, Türkiye'den bir teknoloji şirketi çıkarma hedefiyle 1994 yılında havacılık sektöründe çalışan iki kadın tarafından kuruldu. Havacılık endüstrisindeki uzun yıllara dayalı tecrübeleri ile sektördeki eksikliklerden yola çıkarak çok daha yenilikçi bir teknolojiyi üretebileceğine inanan bu iki kadın girişimci, alışlagelmişin çok dışında olan havacılık teknolojileri alanında 29 yılda yaptıkları çalışmalarla tüm önyargıları kırıp kadın kimliğini sektörde var etmeyi başardı. Havacılık ve seyahat teknolojileri alanında Türkiye'nin ilk firması olan Hitit, yazılım çözümleri ve hizmetleri ile kapsam bakımından da ülkemizin en büyük ve tek firması konumunda bulunuyor.

Havacılık ve seyahat sektörlerinin akıllı teknolojilerle sürdürülebilirliğini sağlamak

için kendini bir rol model olarak konumlandıran Hitit, aynı zamanda dünyanın en büyük üçüncü havacılık teknolojileri firması. Başta havayolu şirketleri olmak üzere, havayolu ve seyahat sektörlerinde faaliyet gösteren firmalara yeni nesil havayolu ve seyahat yazılım çözümleri üreten Hitit, ürettiği teknolojiyi 50'ye yakın ülkeye ihraç ediyor.

Üst yönetiminin yüzde 65'i, çalışanlarının yüzde 37'si kadınlardan oluşuyor

Dünyanın dört bir yanındaki havayolu firmalarına ürettiği teknolojiyi bir Türk markası ve ismiyle ihraç eden Hitit'i bugüne getiren en önemli itici güçlerden biri, sektördeki boşlukları ve gelişim alanlarını doğru yorumlama becerisi oldu. Aynı zamanda özveri ile çalışan ekibi ile iş ortağı olan havayolları ve kurdukları güçlü

“Hitit’in tüm kadınlara ilham olmasını diliyorum”

“Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların yaşadığı çeşitli zorluklar, açmakta zorlandığı kapılar, kıramadığı cam tavanlar bulunuyor. Ancak bu durum kız çocuklarımızı ve kadınlarımızı umutsuzluğa sürüklemesin. Ön yargılara rağmen azim ve istikrarla yolumuza devam ettik. Bugün Hitit’in geldiği noktanın ve elde ettiği küresel başarının tüm kadınlara ilham olmasını diliyorum.”



ilişkiler de Hitit’i dünya çapında bir marka haline getirdi. Hitit’in dünya çapındaki sektörel başarısının yanı sıra dikkat çeken bir diğer başarısı da şirket içinde çalışanları arasında cinsiyet dengesine gösterdiği hassasiyet...

İki kadın girişimci tarafından kurulmasının da etkisiyle Hitit, kadın istihdamında hem Türkiye hem de globalde örnek bir şirket anlayışı ve uygulaması sergiliyor. Hem teknoloji hem de havacılık alanındaki erkek egemen istihdam yapılanmasına karşın, şirket bünyesindeki cinsiyet dengesini genel kriterlerin üzerine çıkarmayı başaran şirketin Yönetim Kurulu’nun yüzde 50’si, üst yönetiminin yüzde 65’i ve çalışanlarının yüzde 37’si kadınlardan oluşuyor.

Türkiye’de yazılım sektöründe halka açılan şirketler arasında hem yönetici hem de çalışanlar olarak en yüksek kadın istihdamına sahip şirketler arasında yer alan Hitit’te cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm roller için fırsat eşitliği söz konusu. Aynı zamanda kadın ve erkek çalışanlar için reel sektörde sıklıkla karşılaşılan ücret eşitsizliği Hitit’te uygulanmıyor. Eşit işe-eşit ücret politikasının geçerli olduğu firmada, aynı zamanda gönüllülük esası ile

yürütülen çalışma düzeni özellikle çocuklu kadınların çalışması açısından büyük avantaj yaratıyor ve iş hayatından kopmamalarına imkan veriyor.

Türkiye’deki sürdürülebilir ilk ve tek masa tenisi projesi: Uçan Raketler

Cinsiyet dengesini genel kriterlerin üzerine çıkarmayı başaran örnek şirketlerden biri olan Hitit, iş dünyasına teknoloji yoluyla yaptığı katkısı, sosyal alana aktararak topluma olan görevini yerine getirme bilinciyle çalışıyor. Birçok farklı alanda ve farklı kitleleri hedefleyen proje ve yardım kampanyaları düzenleyen Hitit; spor, sağlıklı yaşam, çevre, refah, eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarında çalışmalarını sürdürüyor.

Hitit’in toplumun farklı kesimleri için yaptığı sosyal yardımlardan farklı olarak projelendirdiği bir sosyal sorumluluk projesi olan Uçan Raketler, Türkiye’deki sürdürülebilir yapıdaki ilk ve tek masa tenisi projesi. Masa tenisine erişimi olmayan öğrencilere ulaşmak için hem ekipmanlar hem de profesyonel masa tenisi eğitiminin birleştirildiği Uçan Raketler Projesi, çocukları ve gençleri masa tenisi ile buluşturmayı, onlara masa tenisini sevdirmeyi ve masa tenisi



sayesinde sağlıklı yaşam ve düzenli spor yapma alışkanlığı kazanmalarını amaçlıyor.

Eşit şartlarda eğitimin tüm çocukların en temel hakkı olduğuna inanan Hitit, eğitim alanındaki yardımlarla da bu yöndeki çabaları sürekli olarak destekliyor. Toplumdaki gelir eşitsizliği nedeniyle birçok imkândan yoksun olan okullara düzenli yardımlarda bulunan Hitit, ilk-orta ve lise düzeyindeki öğretim kurumlarının ihtiyaçlarını karşılıyor. Hitit’in diğer önem verdiği değerlerden biri de çevre. Sürdürülebilir bir gelecek için çevre alanında faaliyetlerde bulunan Hitit, günümüzün en büyük çevresel tehdit ve tehlikelerinden biri olan su kaynağı sıkıntısına karşı Diamer Basha and Mohmand Dams fonunun destekçileri arasında.

“Sosyal sorumluluk bilincimiz DNA’mıza işlemiş”

Teknoloji ve havacılığın birleştiği noktada hizmet veren Hitit’in sürdürülebilirliği bir kavram olmanın ötesine taşıyarak, süreçlerinin içine entegre ederek, kurumsal varlığın ayrılmaz bir parçası haline getirdiklerini dile getiren Hitit Satış ve Pazarlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Nevra Onursal Karaağaç, “Sürdürülebilirlik temeli üzerine inşa

ettiğimiz sosyal sorumluluk bilincimiz DNA’mıza işlemiş vaziyette” yorumunu yapıyor.

BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile örtüştürdükleri çalışmalar ile toplumsal faydayı ve sürdürülebilir büyümeyi şirket içinde, partnerleriyle ilişkilerde ve tüm dünyaya fayda sağlayacak bir şekilde azami ölçüye ulaştırmak için çalıştıklarını söyleyen Nevra Onursal Karaağaç, yaptıkları çalışmaları ve gelecek hedeflerini şöyle aktarıyor; “İş hayatında kadın-erkek fırsat eşitliğinde sadece Türkiye için değil, dünya için de bir örnek olmanın ötesinde bu yaklaşımımızı gerek şirket içi İK uygulamalarına yansıtıyor, gerekse STK’lar vasıtasıyla aktif sorumluluklar alıyor ve kadınları STEM alanında eğitiyoruz. Staj ve işe alımlarda genç kadınlara öncelik vermeye çalışıyor, mentorluk ve burs olanakları sağlayarak gelişimlerine katkıda bulunuyoruz. Türkiye’nin tek sürdürülebilir masa tenisi projesi olan Uçan Raketler projemiz ile kız ve erkek çocuklarının eşit şekilde spora katılabilmeleri için çalışıyoruz. Cinsiyet eşitliği konusunda sektörel alandaki en önemli girişimimiz ise IATA’nın 25by2025 inisiyatifinin destekçisi oluşumuz. Çeşitliliğe, eşitliğe, kapsayıcılığa ve kadınların iş dünyasındaki varlığına yürekten inanan bu eylemlerimiz hızla devam edecek.”

“

“Her bir kadının başarısı toplumda kelebek etkisi yapacak”

“Türk kadınının kazandığı her başarı inanıyorum ki toplumumuzda kelebek etkisi yaratacak ve belki de hiç tanımadığınız bir kadına, bir kız çocuğuna rol model olacaktır. O yüzden kadınlara asla pes etmemelerini, çok çalışmalarını ve hayallerinin peşinden gitmelerini öneriyorum.”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Harika

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Teknolojinin dünyadaki tüm eşitsizlikleri ortadan kaldırdığı bir gelecek hayal etmek mümkün.

Cumhuriyetimizin 100. yazılım sektörümüzün 50. yılında bu geleceği hep birlikte düşünüyor ve kadınlarımızın bu hedefe ulaşmada en büyük paydaş olacağına inanıyoruz.”

Gönül Kamalı

YASAD Yönetim Kurulu Başkanı



IPEKYOL GROUP



Cumhuriyetimizin 100.Yılında 100 Kız Öğrenciye Burs Projesi

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

IPEKYOL'DA ÇALIŞANLARIN YÜZDE 83'ÜNÜ KADIN ÇALIŞANLAR OLUŞTURUYOR

Kendisini “Modern kadının yaşam tarzına ilham veren marka” olarak tanımlayan, zaman içinde başarıyla ulaştığı hedefleri doğrultusunda sektörünün öncü markalarından biri haline dönüşen Ipekyol hem kız çocukları hem de kadınlar için hayata geçirdiği projelerle farkındalık yaratmaya devam ediyor. Cumhuriyetimizin 100.yılında 100 kız öğrenciye burs projesinin hayata geçirildiği Ipekyol'da, cinsiyet eşitliği temelinde yükselen insan kaynakları politikası kapsamında toplam 2400 çalışanın yüzde 83'ünü kadın çalışanlar oluşturuyor.

IPEKYOL GROUP
Pazarlama Direktörü
AZRA ZEYREK



Temelleri, Yalçın Ayaydın tarafından 1986 yılında atılan, modern kadının yaşam tarzına ilham vermeyi kendine hedef edinmiş Ipekyol Group, hem tasarımları hem de toplumsal faydaya dönük çalışmalarıyla günümüzde sektörünün öncü ve örnek gösterilecek markaları arasında yerini alıyor. Kadın hazır giyim, çanta, ayakkabı ve aksesuar koleksiyonlarıyla hayatın içinden, gündüzden geceye uyum sağlayabilen bir stil arayışındaki modern kadınlar tarafından tercih edilen bir moda markası haline gelen marka, Türkiye'de en hızlı kabul gören ve pazar konumunu en kısa sürede pekiştiren markalar arasında ilk sıralarda yer alıyor ve çok uluslu bir marka olma hedefiyle yoluna devam ediyor.

Son 5 yılda e-ticaret tarafında müşteri deneyimini kolaylaştıracak yeni uygulamalar ve deneyimleri hayata geçirirken, Ipekyol markası ile daha fazla seçenek sunabilmek için farklı yeni kategoriler ile zenginleştirme yoluna gidildi. İlk olarak 2021 yılında Ipekyol Plaj Giyim Koleksiyonu hayata geçirilirken hemen ardından marka logosunda mevcut olan IPK sembolü ile hazırlanan küçük deri aksesuar, çanta ve ipek eşarp ürünlerden oluşan Monogram Koleksiyonu ve son olarak da kişisel bakım ve ev kozmetiği ürün gruplarından oluşan Ipekyol Kozmetik Koleksiyonu müşterilerin beğenisine sunuldu.

Yıllardan beri, pek çok başarılı kadının giyim sektöründe ilk tercihlerinden olmayı başarmış

Sürdürülebilirlik adımlarına yenilenebilir enerji ile devam ediyor

“Sürdürülebilirlik politikalarımız çerçevesinde önemli adımlar attık ancak, yolun henüz çok başındayız diyebilirim. Şu ana kadar üretimden tasarıma, pek çok departmanda değişim hızla devam ediyor. Örneğin, yakın zamanda Edirne fabrikamız tarafında yenilenebilir enerji kullanımı konusundaki yatırımlarımızla önemli adımlar attık. Üretim tarafında ise sürdürülebilir kumaşlarla tasarlanan ürünlerin koleksiyon içerisindeki yüzdesini artırdık ve artırmaya da devam ediyoruz.”



ve günümüzün en prestijli hazır giyim markaları arasındaki yerini almış olan isim, yerel ve global pazarlar için yenilikçi, özgün, çarpıcı tasarımlarla adını moda dünyasına büyük harflerle yazdırmış giyim sektörü girişimlerimizden biri. Sokağın özgür ruhundan ilham alan özgün tasarımlarıyla TWIST ve 2004 yılında Türkiye'nin ilk tasarımcı etiketi taşıyan 'pret-a porter' markası olarak Türk tekstil sektörüne de öncülük eden önemli yapı taşlarından biri olan MACHKA markaları ile yola devam eden IPEKYOL GROUP, kadınlara şıklık sunduğu kadar kadınların çalışma hayatında da etkin rol üstlenmesi, için projeler üretiyor. Hem ekonomik hem de sosyal kalkınma ve ülke refahı için kadınların istihdamda daha görünür olması gerektiğinin bilincinde olan ve bu hedef için gerek kız çocukları gerekse kadınları eğitimden istihdama kadar destekleyen farkındalık adımları atan Ipekyol, son olarak Cumhuriyetimizin 100. yılında Türk Eğitim Vakfı iş birliğinde önemli bir projeyi hayata geçiriyor.

Cumhuriyetimizin 100. yılında Türk Eğitim Vakfı ile iş birliği

IPEKYOL GROUP olarak bu yıl Cumhuriyetimizin 100. yılında Türk Eğitim Vakfı ile yaptıkları iş birliği kapsamında

teknik lise ve üniversitelerde eğitim gören 100 kız öğrenciye hem burs vereceklerini hem de çeşitli atölye ve sertifika programlarıyla eğitim konusundaki desteklerini sürdüreceklerini vurgulayan IPEKYOL GROUP Pazarlama Direktörü Azra Zeyrek, konuşmasını şöyle sürdürüyor:

“Gençlerin eğitim sürecini desteklemek, mesleki becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak ve iş dünyasına daha hazırlıklı bir şekilde girmelerini sağlamak üzere başlattığımız bu iş birliğini önümüzdeki yıllarda daha yaygın ve daha çok kız öğrencisine ulaşılarak sürdürmeyi hedefliyoruz.”

“Kadınlar iş hayatında ne kadar mutlu ise verimlilik o oranda artıyor”

Bir kadın hazır giyim markası olarak merkez ofis, fabrika ve satış noktalarında toplam 2400 çalışanın %83'ünü kadınların oluşturduğu bilgisini veren Azra Zeyrek, bir kadın olarak bu tablodan mutluluk duyduğunu ifade ediyor. Zeyrek, çalışan mutluluğunun şirket içinde en önceliklendirilen konular arasında yer aldığını ve bu nedenle şirket kültürü ve değerleri doğrultusunda hayata geçirilen tüm uygulamalarda temel hareket



Cumhuriyetimizin 100. Yılında 100 Kız Öğrenciye Burs Veriyor

Hem ekonomik hem de sosyal kalkınma ve ülke refahı için kadınların istihdamda daha görünür olması gerektiğinin bilincinde olan ve bu hedef için gerek kız çocukları gerekse kadınları eğitimden istihdama kadar destekleyen farkındalık adımları atan Ipekyol, son olarak Cumhuriyetimizin 100. yılında Türk Eğitim Vakfı iş birliğinde hayata geçirdiği “Cumhuriyetimizin 100. Yılında 100 Kız Öğrenciye Burs” projesi ile kadınların gücüne güç katmaya devam ediyor.



noktasını bunun oluşturduğunu söylüyor. Ona göre, bunun temelinde öncelikle güven ortamının yaratılması yatıyor. Çünkü kadınlar iş hayatında ne kadar mutlu ise verimlilik o oranda artıyor.

Kadının iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin ve aktif olabilmesi için çeşitli alanlarda yapılan değişikliklerin ve farkındalık yaratma çabalarının önemli rol oynadığına dikkat çeken Zeyrek, burada devlet, toplum ve iş dünyasına önemli görevler düştüğünü de söylüyor. Eğitimden destek programlarına, cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratacak kampanyalardan medya, sanat ve kültür alanlarında kadınların güçlendirilmesini destekleyen projelere kadar birçok alanda gelişime açık alanlar olduğuna vurgu yapan Zeyrek, iş dünyasında kadınlara eşit iş fırsatları sunulması gerektiğini dile getiriyor. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini teşvik etmek için şirket içi politikalarda ve kültürde değişiklikler yapılmasının gerekliliğini de savunan Zeyrek, kadının iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin ve katılımcı olabilmesi için bu alanlarda yapılan değişikliklerin ve toplumsal desteklerin bir arada değerlendirilmesi, uzun vadeli ve kalıcı çözümler getirilmesi gerektiğinin altını çiziyor.

Ipekyol, çalışanlarının fikirlerine ve önerilerine değer veriyor

Bugün IPEKYOL GROUP bünyesinde

yaklaşık olarak 2400 kişiye istihdam sağlanıyor ve 252 yurt içi, 53 yurt dışı mağazası ile faaliyetlerini sürdürüyor. Önümüzdeki 5 yılda markalarını Türkiye’de ve yakın coğrafyalarda en çok bilinen ilk 5 marka arasında görmeyi ve yaklaşık 500 mağazalık bir zincir haline gelmeyi hedefliyor.

Kadın çalışan oranının yüksek olması, insan kaynakları tarafında birtakım uygulamaların daha çok ön plana çıkmasına sebep oluyor. Çalışanlarını dinleyen, değer veren ve iş süreçlerine dahil eden bir şirket yapısı var. Çalışanlar, iletişimi teşvik eden bir ortamda fikirlerini, önerilerini ve geri bildirimlerini rahatlıkla üst yönetimle paylaşabiliyor. Esnek çalışma saatleri, uygun izin politikaları ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi önlemlerle iş ve özel hayat dengesini desteklemeye yardımcı olan bir anlayışın hakim olması kadın çalışanlar açısından büyük bir artı değer sağlıyor.

“Sürdürülebilirlik politikalarımız çerçevesinde önemli adımlar atıyoruz”

Ipekyol, sürdürülebilirlik çerçevesinde iş birliği içerisinde bulundukları tedarikçilerini de yakından takip ediyor ve denetliyor. Hassasiyetler konusunda kendilerine paralel gelişim gösterenlerle çalışmayı tercih ediyor. Çünkü aynı hassasiyeti kendilerinin yanı sıra müşterilerinin de gösterdiğine inanıyor.



Hedefi, Tam Eşitliği Sağlayıp Kadın Derneklerine İhtiyaç Duyulmayan Bir Türkiye Yaratmak

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MÜCADELESİNİN GÜÇLÜ KALESİ İZİKAD

İzmir'in ilk iş kadınları STK'sı olan İZİKAD, kadın girişimcilerin kendi aralarında iş birliği ve dayanışma ortamı yaratarak bir yandan mevcut kadın girişimcilerin varlığını güçlendirmeye, diğer yandan da kadın girişimci sayısını arttırmaya ve böylelikle iş dünyasındaki statülerini sağlamlaştırmaya yönelik faaliyetleri ile toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin kalesi olmayı sürdürüyor.

İZİKAD
Yönetim Kurulu Başkanı
BETÜL SEZGİN



Topluşsal cinsiyet eşitliğinin toplumun her alanında yükseltilmesini ve kadının iş yaşamında, sosyal hayatta, kamusal alanda daha görünür olmasını hedefleyen İzmir İş Kadınları Derneği (İZİKAD), İzmir'in ilk iş kadınları STK'sı olarak 2008 yılında faaliyete geçti. Özgürlükçü duruşu, laik ve demokratik anlayışı, kozmopolit toplumsal yapısı ile kadın dostu kent İzmir'in özgüvenli kadınlarının tüm Türkiye kadınlarına rol model olması anlayışı ile uzun yıllardır mücadele veren İZİKAD, kadın dernekleri kurmaya gerek kalmayan bir Türkiye hayali ve motivasyonu ile üretmeye, projeler geliştirmeye, başta kız çocukları olmak üzere kadınlara dokunmaya devam ediyor.

Atatürk ilke ve inkılâplarına bağlı, Evrensel İnsan Hakları ve ilkelerine dayalı, çağdaş, demokratik, eşitlikçi bir toplumsal yapıya sahip ve kadının her konuda etkinliğini

sağlama anlayışında bir Türkiye'nin gerçekleştirilmesi anlamında, bu idealin gerçeğe dönüştüğü bir İzmir'in yaratılmasına katkıda bulunmak için çalışan İZİKAD, İzmir'de fark yaratan, kadın odaklı STK denildiğinde ilk akla gelen STK olarak öne çıkıyor.

Genç İZİKAD, yaratıcı fikirlere destek oluyor

İzmir İş Kadınları Derneği (İZİKAD) tarafından 11 yıl önce üniversite öğrencisi gençlerin yaratıcılığını ortaya çıkarmak ve iş dünyasına adapte olmalarını sağlamak amacı ile hayata geçirilen Genç İZİKAD Projesi her sene farklı tema ile genç ve yaratıcı fikirlere destek oluyor. Bugüne kadar yüzlerce üniversite öğrencisine mentörlük desteği sunan Genç İZİKAD, bunda sonra da gençleri iş yaşamına hazırlamaya ve bir network alanı sağlamaya devam etme motivasyonunu koruyor. Üniversitelerde güzel eğitim alan,

“Kadın Derneklerinin olmadığı bir Türkiye”

“Bir ülkede belli bir alana yönelik STK’lar neden doğar? Orda bir eksiklik, bir yanlışlık gördükleri için ya da o alanın geliştirilmesini istedikleri için doğar. İş kadınları olarak “İş Adamı” tabirinin “İş İnsanı”na evrilmesine ön ayak olabildik. Ancak hala kadınlar cam tavanlar ile boğuşuyor, firmaların karar alma mekanizmalarında bulunamıyorlar. Kamuda, özel sektörde, siyasette ve yerel yönetimlerde hala kadının oranı çok düşük. Hedefimiz tam eşitliği sağlayarak kadın derneklerine ihtiyaç duyulmayan bir Türkiye yaratmak”



kendini geliştirmiş gençlerin iş hayatına girmeye dair endişeleri olduğunu, bir proje hayallerinin gerçekleşmesi için neler yapabilecekleri gibi pek çok konuda kaygıları olabileceğini belirten İZİKAD Yönetim Kurulu Başkanı Betül Sezgin, bu süreçte nasıl davranmaları, nerede nasıl olmaları gerektiği konularında devreye girdiklerini, liderlik, davranış, birlikte hareket etme, grup çalışması, teşvikler gibi alanlarda onlara rehberlik yaptıklarını ifade ediyor.

Ayrıca Genç İZİKAD projesi ile gençlerin hem hayallerindeki projeleri hayata geçirme imkanı bulabilmeleri hem de iş dünyası temsilcilerinden oluşan gönüllü mentörler ile kendilerini iş yaşamına hazırlayıp, yeni bir iş ve sosyal çevre içine girebilmeleri hedefleniyor. Her sene yaklaşık 40 üniversite son sınıf ve 3. sınıf, yüksek lisans öğrencilerine girişimcilik eğitimleri verilirken, gençlerin ürettiği projelere iş dünyasından proje partneri olmaları da hedefleniyor.

İkinci Yüzyıl kadın yüzyılı olacak

29 Ekim Cumhuriyet Bayramı ile Türkiye Cumhuriyeti’nin 100 yaşını doldurduğunu belirten Betül Sezgin, “Türk kadını için Cumhuriyet değerleri, toplumun her

kesiminden daha fazla önem taşıyor” sözleriyle Türkiye’nin ikinci yüzyılının bir kadın yüzyılı olacağına vurgu yapıyor.

Bugün toplumsal cinsiyet eşitliği kavramıyla vurgulanan kadın eşitliği mücadelesi bir hayırseverlik meselesi değil, kadının ve erkeğin insan hakkının eşitliğinin savunulması meselesi olduğunu işaret eden Sezgin sözlerine şöyle devam ediyor; “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ancak erkeklerin de meseleyi fark etmesiyle mümkün olur. Türkiye’nin ikinci yüzyılında toplumsal cinsiyet eşitliğinde örnek gösterilen bir ülke inşa etmek, siyasi, ekonomik ve sosyal anlamda güçlü bir Türkiye yaratmanın ön koşuludur. Belki bundan yüz yıl sonra, ülkemiz kadınları bugünkü niyetimizi anlar ve bu satırlardan ilham alırsa biz de misyonumuzu yerini getirmiş sayılırız. Umarız o tarihte her şey eşitlenmiş olur ve sadece tebessüm ederek bizi anmış olurlar.”

İZİKAD’ın mutfağı komisyonlar

Proje Komisyonu, İş Geliştirme Komisyonu, Küresel İlişkiler Komisyonu, İtibar Yönetimi Komisyonu, Sanat ve Organizasyon Komisyonu,

“

“Cumhuriyet, en çok kadın devrimiydi”

“Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk, İzmir İktisat Kongresi’nde yaptığı açılış konuşmasında ‘İktisadi, siyasi ve sosyal hakların kadınlar tarafından kullanılmasının, beşeriyetin saadeti ve saygınlığı açısından gerekli olduğuna eminim’ diyordu. Kadınların da erkeklerle aynı haklara eşit ve adil olarak sahip olunması gerektiği için mücadele ediyordu. Toplumda kadının birey olması için devrimler yapıyordu. Yani Cumhuriyet, bence, en çok kadın devrimiydi.”



Kaynak Geliştirme Komisyonu, Çevre, İklim Yeşil Mutabakat Komisyonu ve Kamu İlişkileri Komisyonu olarak sekiz komisyon ile İZİKAD’ı ortak akılla yönettiklerini anlatan Betül Sezgin, bugüne kadar yerel, ulusal ve uluslararası projeler ile kadının ve kız çocuklarının hayatına dokunmaya çalıştıklarını söylüyor. İZİKAD olarak 2018 yılından beri 20 kız öğrenciye burs verdiklerini anlatan Sezgin, “Seramikten üyelerimizin yarattığı bu gülen yüzlere ‘Gülence’ dedik. Bu projeye birlikte kızlarımız gülsün diye kızlarımıza burs sağlıyoruz. Gizem Erten Geleceğin İşkadınları Burs Fonu ile başka kızların da girişimci kadınlar olarak yetişmesi için çaba sarf ediyoruz” dedi.

İş hayatında Kadının Statüsünün Güçlendirilmesi Projesi’nin bir AB projesi olduğunu vurgulayan Sezgin, “Kadının yaşamına dokunan, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sunan her projenin doğal bir aktörü, katkı koyanı olmaya çalışıyoruz. Bu projemizin dışında İzmir Birlikte Tasarım ve Üretim Merkezi Projesi, Dokuma Sanatındaki Çiçekler Projesi, Kadın Okulu Yaşam Okulu Semt Evleri Projesi ve Vazgeçmeyen Kadınlar Projesi gibi faaliyetleri yürüttük ve tamamladık. Önümüzdeki süreçte de kadınların hayatına dokunmaya devam edeceğiz” diye konuşuyor.

Akdenizli İş Kadınları İzmir’de buluşmaya hazırlanıyor

İZİKAD, Türkiye’de birçok ilki gerçekleştirirken, yeni bir ilke daha imza atmaya hazırlanıyor. Avrupa Birliği projeleri ile kadınların hayatına dokunmaya devam eden İZİKAD, diğer ülke kadın STK’ları ile iş birlikleri geliştirmeye yönelik çabalarına da devam ediyor. Son olarak 24 Akdeniz ülkesi ve çevresinden iş dünyası liderlerini bir araya getirecek Mid of Med Akdeniz Havzası İş Dünyası Zirvesi 28-30 Ocak 2024 tarihinde İzmir’de İZİKAD ev sahipliğinde gerçekleşecek.

Akdeniz havzasının stratejik hedefleri doğrultusunda ülkeler arası iş birliklerini geliştirmek için İZİKAD öncülüğünde yürütülecek zirvede Akdeniz ülkeleri arasında ticaret hacminin artırılması, ortak Akdeniz değerlerinin ve bölgesel barış iklimi için uluslararası ticaretin iyileştirilebilir rolünün konuşulması hedefleniyor. Zirvede düzenlenecek panellerde Akdeniz’in önde gelen isimleri konuşmacı olarak yer alırken ihracatçı şirketler B2B toplantılarında uluslararası ağ bağlantıları kurma fırsatı bulacak.

Bu zirvenin sonunda İZİKAD, Akdeniz Stratejik Ortaklıklar Merkezi kurarak İzmir’i Akdeniz ticaret havzası merkezi yapmayı ve iş dünyası örgütleri ile iş birliğini güçlendirerek bölgenin uluslararası politikalarını etkileyebilmeyi hedefliyor.



“Tersi Mümkün” Diyerek, Çalışma Hayatındaki Kadın Erkek Oranını Tersine Çevirdi

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

JUMBO “TERSİ MÜMKÜN” PROJESİYLE ÇALIŞMA HAYATINDA KARTLARI YENİDEN DAĞITTI

Çelik, porselen, cam ve taşa hayat veren ince işçilik ve 120’den fazla endüstriyel tasarımla Türkiye ve dünya çapında sayısız ödül kazanan Jumbo, hayata geçirdiği “Tersi Mümkün” farkındalık projesiyle çalışma hayatında kartları yeniden dağıttı. Araştırmalara göre yüzde 69,4 erkek, yüzde 30,6 kadının görev aldığı çalışma hayatında, Türkiye’de çalışan rakamlarının cinsiyet dağılımının tam tersine bir insan kaynağı oluşturarak kadın istihdamının önemine vurgu yaptı.

JUMBO
Genel Müdürü
BAHRİYE BAYRAKLI



İstanbul Çemberlitaş’ta 1947 yılında küçük bir atölyede kurulan ve sadece en doğal malzemeleri kullanarak zamansız tasarımlar yaratarak, sofralara değer katmak ve keyifli sofralar için ilham vermek amacıyla yol alan Jumbo, kadınların çalışma hayatındaki görünürlüklerinin artırılması için önemli farkındalık projelerine imza atmaya devam ediyor. Bu projelerden en ses getireni olan Tersi Mümkün projesi ile Türkiye’de çalışan rakamlarının cinsiyet dağılımının tam tersine bir insan kaynağı oluşturarak kadın istihdamını güçlendiriyor. Jumbo Genel Müdürü Bahriye Bayraklı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kendisi ve görev aldığı marka için oldukça önemli olduğunu belirterek, hayata geçirdikleri proje ile ilgili; “Bizim başarabildiğimiz bu sistemi, isteyen herkesin başarabileceğini tüm sektörler ve tüm markalara gösterdik” şeklinde konuşuyor.

Yüzde 70’i kadın çalışanlardan oluşan Jumbo’nun Genel Müdürü olarak, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi öncelik olarak benimseyen Bayraklı, tüm kariyer hayatı boyunca kadın çalışanların eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak, liderlik pozisyonlarında daha fazla kadının yer almasını teşvik etmek ve cinsiyet temelli şiddeti engellemek gibi konulara odaklandığını belirtiyor.

“Daha adil bir gelecek için kadınlar eşit fırsatlara sahip olmalı”

“Kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesi için önemli adımlar atılması gerektiğini düşünüyorum” diyen Bahriye Bayraklı, öncelikle şirketlerin cinsiyet eşitliği politikası uygulayarak fırsat eşitliğini sağlaması ve kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini destekleyen bir çalışma ortamı oluşturması gerektiğini vurguluyor.

Tersini Mümkün Kılan
Zamansız KadınlarHedefiniz göklerdeyse,
ona her zaman ulaşabilirsiniz.
Tıpkı **Sabiha Gökçen** gibi.Sabiha Gökçen, henüz 12 yaşındayken
okuma aşkıyla Atatürk'e ulaştı.
Türkiye'nin ilk kadın pilotu, dünyanın ilk
kadın savaş pilotu oldu. Dünya tarihine
adını yazdıran 20 havacıdan biri seçildi.Yeteneğinin ve azminin karşılığını aldı,
Türk kadınının adını tarihe yazdı.
İmzasını, zamansız bir başarıya attı.

Bir kadın genel müdür olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin kendisi için büyük bir öneme sahip olduğunu özellikle vurgulayan Bahriye Bayraklı, yüzde 70'i kadın olan bir markanın genel müdürü olarak, iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi öncelik olarak kabul ettiğini dile getiriyor. Tüm kariyer hayatı boyunca kadın çalışanların eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak, liderlik pozisyonlarında daha fazla kadının yer almasını teşvik etmek ve cinsiyet temelli şiddeti engellemek gibi konulara odaklanarak çalışmalarına devam ettiğini belirten Bayraklı "Bu hem toplumsal hem de iş dünyasında daha adil bir gelecek inşa etmek için önemli bir adım" diyerek konuya verdiği önemi anlatıyor.

"Tersi Mümkün" reklam kampanyası ses getirdi
Türkiye'de istihdam rakamlarına

bakıldığında erkeklerin ağırlıkta olduğu bir iş dünyasının var olduğunu söyleyen Bahriye Bayraklı, araştırma şirketlerinin açıkladığı son rakamlara göre; yüzde 69,4 erkek, yüzde 30,6 kadının görev aldığı çalışma hayatında, cinsiyet ayrımının ortadan kalkması ve kadınların da eşit koşullarda istihdam edilmesi hem dünyada hem de Türkiye'de önem kazanırken bu konuda yapılan çalışmaların ve desteklerin gün geçtikçe arttığına dikkat çekiyor. Bu bağlamda, Jumbo olarak, 2021 yılında yaptıkları ve çok ses getiren, kadınların içlerindeki gücü fark etmelerini destekleyecek bir proje olan "Tersi Mümkün" projesiyle Türkiye'de çalışan rakamlarının cinsiyet dağılımının tam tersi bir insan kaynağı oluşturduklarını anlatıyor.

Başarabildikleri bu sistemi, isteyen

"Kadınlar
desteklenmeli"

"İş dünyasında kadın liderliğini desteklemek adına şirket içi politikalar geliştirilmeli ve kadın çalışanların yükselme süreçleri desteklenmelidir. Esnek çalışma modelleri ve çocuk bakım imkanları gibi uygulamalar, kadınların iş ve aile hayatını daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir."

herkesin başarabileceğini tüm sektörlerde ve tüm markalara gösterdiklerini belirten Bayraklı, "Kadın liderlerin rol model olmalarını teşvik etmek ve onların başarı hikayelerini paylaşmanın, diğer kadınların liderlik pozisyonlarına adım atmalarını teşvik edebileceğini ifade ediyor. Kendisinin de gerek katıldığı seminerlerde gerek şirket içi toplantılarında kendi kariyer serüveninden yola çıkarak arkadaşlarına yol göstermeye ve ilham olmaya çalıştığını da vurguluyor.

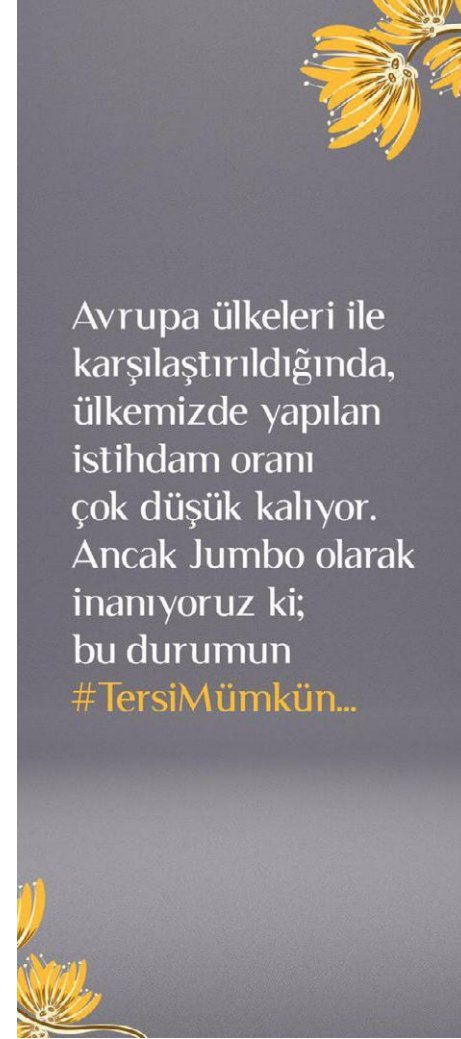
"Cinsiyet eşitliğini destekleyen yasal düzenlemeler ile politikaların güçlendirilmesi gerek"

Kadının hem iş hayatında hem de sosyal yaşamda daha etkin olabilmesi için ilk olarak, cinsiyet eşitliğini destekleyen yasal düzenlemeler ile politikaların güçlendirilmesi gerektiğinin altını çizen Bayraklı, kadınların işe alım süreçlerinde ve kariyer gelişiminde eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak için şeffaf ve adil uygulamaların benimsenmesi gerektiğini söyleyerek eğitim sisteminde cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratılmasının ve kadınların geniş bir yelpazede meslek seçmeye yönlendirilmesinin de faydalı olacağını belirtiyor.

Kız çocuklarının ve kadınların, yaşadıkları toplumda karşılaştıkları zorluklara rağmen tutkularını takip etmelerini ve kendi değerlerini korumalarını öneren Bayraklı, fırsat eşitliği mücadelesinde ısrarcı olmalarını ve yeteneklerini sergilemeye odaklanmaları gerektiğini söylüyor.

Jumbo, öncü bir marka olarak
sürdürülebilirlik vizyonunu güçlendiriyor

Jumbo, mutfak ve sofraya ürünleri sektöründe öncü bir marka olarak hayata geçirdiği projeleriyle ve iş yapış şekilleriyle sürdürülebilirlik



Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde yapılan istihdam oranı çok düşük kalıyor. Ancak Jumbo olarak inanıyoruz ki; bu durumun **#TersiMümkün...**

vizyonunu güçlendirmeye devam ediyor. Sürdürülebilirlik açısından, çevresel etkileri minimize ederek geri dönüşümü desteklemeye gayret eden şirket, üretim süreçlerinde enerji verimliliğini artırmaya ve doğa dostu malzemeler kullanmaya özen gösteriyor. Vizyon açısından, Jumbo'nun geleceğin taleplerine yönelik inovasyona odaklanan bir marka olduğunu söyleyen Bahriye Bayraklı, "Teknolojik gelişmeleri takip ederek ürün yelpazesini sürekli yeniliyor ve müşteri deneyimini en üst noktaya çıkarıyoruz. Küresel trendlere uyum sağlamaya ve ürün gamımızı çeşitlendirmeye çalışıyoruz" diyor.

"Umutsuz durumlar
yoktur, umutsuz
insanlar vardır"

"Atamızın kendime kılavuz olarak seçtiğim sözlerinden biri 'Umutsuz durumlar yoktur, umutsuz insanlar vardır. Ben hiçbir zaman umudumu yitirmedim' sözüdür. Bu mesaj bana her zaman bir çözümün olduğunu işaret etmektedir. Yani ben ne olaylarla ne de insanlarla ilgili umutsuz olmam. Farklı bir bakış açısıyla mutlaka bir çözümün olacağına inanır ve sonuna kadar elimdeki tüm imkanlarla savaşırım."

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Bir kız çocuğunun, bir genç kızın,
bir kadının yaşamında yarının adı umut,
eşitlik ve parlak bir gelecekse,
bu en güzel “yarının”
Cumhuriyet’in sayesinde.
Bu ülkede büyüyen her bir hayalin
gerçekleşmesi için
Yaşasın Cumhuriyet!”

Emine Erdem

SEDEFED Yönetim Kurulu Başkanı

her mekan bir hikaye

BİZ DE ONU YAZIYORUZ

MAGAZA | CAFE & RESTAURANT | OFİS



HCA MİMARLIK

TASARIM | ÜRETİM | UYGULAMA

WWW.HCA.COM.TR



KAGİDER 21 Yıldır Girişimci Kadınların Yanında

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

“CUMHURİYET’İN 2.YÜZYILINDA HEDEFİMİZ DAHA ÇOK KADININ SESİNİ DÜNYAYA DUYURABİLMEK”

Kadınların girişimcilikte karşılaştıkları sorunları yaşayan 37 girişimci kadın tarafından, 21 yıl önce kurulan Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), kurulduğu günden bu yana kadın girişimciliğinin yaygınlaşması için çalışıyor. Kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların, kadınların tüm alanlarda karşılaştıkları eşitsizlik ve adaletsizliklerin bir sonucu olduğunun bilinciyle toplumda kadının güçlendirilmesi için çaba gösteren KAGİDER, aynı zamanda birçok farkındalık projesiyle de kadınları güçlendirmeye devam ediyor.

KAGİDER
Başkan
ESRA BEZİRCİOĞLU



Kadının ekonomide, toplumsal hayatta, yerel yönetimlerde, siyasette ve karar mekanizmalarında temsili destekleyecek çalışmalara ağırlık veren KAGİDER, girişimci adaylarına işlerini kurmaları için destek vermenin yanı sıra işini kurmuş ve onu büyütmek isteyenlere bu amaca yönelik eğitim ve mentorluk destekleri sunuyor. Bugün 46 farklı sektörden 450 üyesi ile Türkiye ekonomisinin %8'ini temsil eden KAGİDER'in üyeleri tarımdan kozmetiğe, perakendeden e-ticarete, ulaştırma ve depolama sektöründen bilgi ve iletişime, el sanatlarından idari hizmet ve danışmanlık faaliyetlerine kadar birçok meslek kolunda faaliyet gösteriyor.

sayesinde on binlerce kadının hayatına dokunan KAGİDER, kadınların özellikle ekonomiye katılımlarının önündeki engelleri aşabilmelerine çözüm olabilmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için var gücüyle çalışıyor.

Amaç: kadının üretmesi ve karar süreçlerinde etkin rol alması
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği Başkanı Esra Bezircioğlu, hedeflerinin; kadının üretmek ve varlığını özgürce ortaya koyarak tüm karar süreçlerinde etkin rol aldığı bir dünya yaratmak olduğunu, bunun için de hiç durmadan projeler gerçekleştirmeye, eğitim ve mentorluk çalışmalarına devam ettiklerini söylüyor.

Farklı meslek kollarından değerli markalar iş birliğinde hayata geçirdiği farkındalık projeleri ile gerek yüz yüze gerekse online eğitim ve mentorluk programları

Kadının hayatın her alanında güçlendirilmesi bugün Türkiye'nin en önemli konularından biri. Eğitimde, istihdamda, siyasi, ekonomik ve kültürel alanlarda kadınlara fırsat

Türkiye’de kadının iş hayatında daha etkin olabilmesi gerek

“Kadınların ekonomiye katılımının önünde finansa ve eğitime erişimdeki zorluklar, rol model ve network eksikliği, çocuk ve yaşlı bakım sorumluluğu, kadına karşı şiddet gibi birçok engel var. Kadınların cesaretini en fazla kıran da erkeği hayatın merkezine koyarak kadını ikinci plana atan ataerkil kültür. Sosyal ve kültürel ön yargılarla kararlı bir şekilde mücadele edilmeli.”



eşitliği sağlanmalı. Dijitalleşme, yeşil gündem ve küresel tehditlerle mücadele politikalarında ve her aşamada toplumsal cinsiyete dayalı bütçeleme gerekiyor.



Sanofi Türkiye ile birlikte

Geleceğin Kadın Liderleri projesi

Esra Bezircioğlu, profesyonel hayata girmek üzere olan, üniversite öğrencisi ya da mezun kadınlar için Sanofi Türkiye ile 13 yıldır birlikte düzenledikleri Geleceğin Kadın Liderleri projesinden bahsederek bu çerçevede eşit fırsatlara ulaşmakta zorlanan genç kadınları iş hayatına hazırlamak için kapsamlı bir eğitim ve mentorluk programı gerçekleştirdiklerini belirtiyor. Bezircioğlu, kadın istihdamına katkıda bulunmak amacıyla yürütülen bu projedeki mezun sayısının 1.700’ü aştığını söylüyor: “Üniversite öğrencileriyle yakın bir bağ kurarak, gençlerin enerjisi ve vizyonuyla yolculuğumuza güçlü bir şekilde devam ediyoruz. Şu anda, 18-25 yaş arasındaki gençlerde toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak ve aynı zamanda gençlerin üretkenliğini teşvik ederek girişimcilik faaliyetlerini geliştirmeyi amaçlayan heyecan verici yeni projeler üzerinde çalışıyoruz. Gençlik

ve girişimcilik komitemiz, toplumsal cinsiyet eşitliği ve gençlerin potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için el birliğiyle çalışmaya devam ediyor. Diğer yandan daha yolun başında olan ya da profesyonel hayatta çalışan, girişimci olmak isteyen, yeni girişimci olan kadınlara yönelik eğitimlerimiz devam edecek. Öte yandan girişimci olup, girişimlerini daha ileriye taşımak isteyen kadınlar için sektör odaklı girişimci geliştirme programlarımız ve eğitimlerimiz mevcut.”

Dijitalleşme çok önemli

Kadın girişimcilerin dijitalleşmesine çok önem verdiklerini belirten Esra Bezircioğlu, kadın girişimcilerin dijital alanlardaki olgunluk seviyelerinin ölçüldüğü ve bu öz değerlendirme anketi ile işletmenin dijital olgunluk seviyesinin Türkiye’deki bölgesel ve sektörel ölçütlerle karşılaştırılmasına olanak sağlayan dijital barometreyi hayata geçirdiklerini sözlerine ekliyor. KAGİDER’in kurduğu ve Garanti BBVA iş birliğiyle büyüttükleri ‘Ticaretin Kadınları’ platformu oldukça önem verdikleri bir diğer proje. Bu platform üstünden kurumlar, firmalar ürün ve hizmet alımlarında gerek sektör gerekse il bazlı arama yaparak kadın tedarikçilerin bilgilerine ulaşabiliyor. ‘Kadından Al-Malı, Memleket Kazanmalı’ mottosuyla kurdukları bu platformun mobil erişimi de mevcut.

KAGİDER’in bir diğer projesi ise Boyner Grup ile sürdürdüğü ‘İyi İşler’ programı. Bugüne kadar Türkiye’nin farklı bölgelerinden 119 kadın



“Cumhuriyet’in 2. yüzyılında hedefimiz eşitlik”

“Kadın ve erkeğin hayatın her alanında eşit temsil edildiği, eşit fırsatlara sahip olduğu, mecliste, yönetim kurullarında, yerel yönetimlerde, iş hayatında yönetici pozisyonlarında, girişimcilik ekosisteminde kadınların eşit oranda yer aldığı ve kadınların yaşam hakkının garantiye alındığı bir Türkiye hayal ediyoruz. Hedefimiz Cumhuriyet’in 2. yüzyılında daha çok kadının sesini dünyaya duyurabilmek.”



girişimci eğitimlerini tamamlayarak “İyi İşler”den mezun oldu. Bu sene depremden etkilenen illerimizdeki kadın girişimcilerin de bu programdan yararlanmasında arzu edildiğinden, onlar için ön elemesiz bir kontenjan açılmış durumda.

“Gelecek 20 yıl için gündemimizde Sürdürülebilirlik ve Yeşil Dönüşüm diye çok önemli bir başlık daha var” diyen KAGİDER Başkanı Esra Bezircioğlu; kadının üretirken, varlığını özgürce ortaya koyarak tüm karar süreçlerinde etkin rol aldığı bir dünya hayal ettiklerini ve bu dünyayı yaratmaya odaklandıklarını ifade ediyor.

Tarım sektöründe faaliyet gösteren kadın girişimciler için Migros ile birlikte sürdürdükleri “Migros ile Tarımda Kadın” projeleri de olan KAGİDER, tüm çalışmaları sürdürülebilirlik bakışıyla ele alacak. Yuvam Dünya ile

verdikleri Yeşil İş Ödülleri’ne de devam edecek. Önümüzdeki dönemde Anadolu illerinde yaşayan gençler ve kadın girişimcilerin geleceğe dair beklentilerini dinleyerek onlarla daha yakın temaslarda bulunmayı planlıyor.

Yurtdışında KAGİDER’in adını daha fazla duyurmak üzere ABD ve Avrupa’da güçlü iş birlikleri olduğunu söyleyen Bezircioğlu, AB’de daha aktif olacaklarını ve doğru partnerlerle Afrika pazarlarında da KAGİDER’i güçlendireceklerini belirtiyor.

Eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık

Kadınların özellikle ekonomiye katılımlarının önündeki engelleri aşabilmelerine çözüm olabilmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için projeler gerçekleştiren KAGİDER, kadınların iş yaşamına katılmaları için önündeki engellerin kalkmasına katkıda bulunmayı hedefleyen Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) sertifika programı da geliştirdi. FEM ile işe alım, eğitim, kariyer planlama ve geliştirme gibi süreçlerdeki eşitsizlikleri saptamak, iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına dayalı yaklaşımlara son vermeyi amaçlayan KAGİDER, Dünya Bankası iş birliğiyle sürdürdüğü bu program kapsamında, şirketler bağımsız bir değerlendirme sürecinden geçtikten sonra Fırsat Eşitliği Sertifikasına hak kazanabiliyor; yapıları, eylemleri ve istihdam olguları ile toplumsal cinsiyet eşitliğine ve istihdamda kadın güçlenmesine duyarlı olduklarını ulusal ve uluslararası kamuoyu nezdinde tescil ettirmiş oluyorlar.





MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Eşitlik ve fırsat adaleti,
bir toplumun geleceğinin anahtarıdır.
Toplumsal cinsiyet eşitliği
için çalışmaya devam...
Cumhuriyetimizin 100. Yılı
Kutlu Olsun!”

Esra Bezircioğlu

KAGİDER Yönetim Kurulu Başkanı



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Cumhuriyetin ilanı sadece bu topraklara
egemenlik ve hürriyet getirmekle kalmadı;
kadını her alanda var etti!
Atamız ve bu topraklar için canlarını
feda etmekten çekinmeyen
isimsiz kahramanlar sayesinde bu ülkenin
Cumhuriyet kadınları var!
Cumhuriyetimizin 100. yılı
kutlu olsun!”

Dilara Altınkılıç Kutmangil

Altınmarka Tüketim Ürünleri Grubu Genel Müdürü



MAPFRE
Sigorta



Kadın Liderlik ve Cinsiyet Odaklı Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programı

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR



TOPLUM VE ÇALIŞANLARI İÇİN FIRSAT EŞİTLİĞİNİ MERKEZİNE ALIYOR

MAPFRE Sigorta'nın en çok önem atfettiği konuların başında 'çeşitlilik' geliyor. Kişilerin bireyselliğine saygı gösterilmesinde, farklılıklarının kabul edilmesinde ve her türlü ayrıcalık veya ayrımcılığın ortadan kaldırılmasında çeşitliliği ve fırsat eşitliğini esas alan şirket, kadın liderliği ve kadın istihdamını pek çok projeye destekliyor.

MAPFRE Sigorta
İnsan ve Organizasyon
Direktörü ve İcra Komitesi Üyesi
ELİF ÖZGÜR



MAPFRE Sigorta'nın Türkiye'de temelleri, 1948 yılında Türkiye Kredi Bankası A.Ş. ve dönemin bazı girişimcileri tarafından kurulmasıyla, 75 yıllık bir serüvene dayanıyor. 1975 yılında Çukurova Holding bünyesine katılan, 2007 yılında ise uluslararası bir sigorta yapılanması olan MAPFRE'nin hâkim ortağı olduğu şirket, o günden bu yana tüm sigorta branşlarını kapsayan ürünleri ve yenilikçi yaklaşımıyla müşterilerine ve sektöre hizmet veriyor.

Geniş acente ağı, güçlü finansal yapısı, 600'e yakın çalışanı ve 1 milyon aşkın müşterisiyle küresel anlamda yaşanan sorunlara çözümler sunabilmek için faaliyetlerini sürekli geliştiren MAPFRE Sigorta, Türkiye'de çeşitlilik ve fırsat eşitliği konusuna hassasiyetle yaklaşarak, bu alanda pek çok proje geliştirip taahhütler uygulayan bir şirket. Fırsat eşitliği ilkesini geliştirmeyi ve

her kademede hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılıktan kaçınmayı taahhüt eden şirketin aynı zamanda diğer taahhüt ettiği konular arasında, herkese eşit fırsatlar sunulan bir ortamda kadın-erkek eşitliğini teşvik eden eylem planları oluşturmak ve tüm çalışanlarını çeşitlilik politikasına ilişkin bilgilendirmek de yer alıyor.

Kadın Liderlik Programı

MAPFRE Sigorta için kadınların çalışma hayatında güçlendirilmesi ve profesyonel hayatın her aşamasında desteklenmesi oldukça önemli. Bu önemden kaynaklı olarak MAPFRE Sigorta'da kadın çalışanların oranı yüzde 55,2 iken, yönetim kadrolarında bulunan kadın çalışanların oranı ise yüzde 46,7'i buluyor.

Kadın liderliği ve kadın istihdamını pek çok projeye destekleyen şirketin bu amaçla kendi içinde de yürüttüğü bir program var. Kadın

“Anneler çocuklarını eşitlikçi bakış açısıyla yetiştirmeli”

“Kadınların ve erkeklerin hayatın her alanında eşit olabilmesi için kadınlara da önemli sorumluluklar düşüyor. Özellikle annelerin çocuklarını eşitlikçi bir bakış açısıyla yetiştirmesi gerektiğini düşünüyorum. Böylece ailede başlayan bu anlayış toplumun her alanına ve dolayısıyla iş hayatına da yansımacaktır.”



Liderlik Programı, şirkette kadınların her kademede görev almasının desteklendiğinin bir göstergesi olarak, 2018 yılından bu yana devam ediyor. Çalışanların liderlik yönlerinin daha da geliştirilmesi için tasarlanan bu programdaki eğitimlerle, şirkette dengeli liderlik yaklaşımının yaratılması, çeşitlilikten kazanım elde edilmesi, dişil-eril enerji dengesine ve kadın yöneticilerin kurum içi ve dışında yarattıkları veya yaratmak istedikleri etkiye katkıda bulunulması amaçlanıyor.

Ödüllü programlar

Kadın Dostu Markalar Platformu’nun 2022 Farkındalık Ödülleri’nde, Kadın Dostu Markalar listesine giren ilk sigorta şirketi olan MAPFRE Sigorta’nın hayata geçirdiği bazı projeler var ki pek çok ödülün de sahibi. Kadın Liderlik ve Cinsiyet Odaklı Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Programı; Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği (TEGEP) tarafından Liderlik ve Yönetici Geliştirme Programı kategorisinde Gümüş ödüle, Brandon Hall ödül platformu tarafından Mükemmeliyet Ödülleri’nde Kadın Liderlik Gelişimi kategorisinde Altın ödüle değer görüldü. Aynı zamanda, çalışanları

bilgi alışverişine ve deneyimlerini paylaşmaya teşvik etmek, jenerasyonlar ve cinsiyetler arası iş birliğini artırmak amacıyla Geleneksel Mentörlüğün yanı sıra Tersine Mentörlük Programı’nı da hayata geçiren MAPFRE Sigorta’nın bu programı da Brandon Hall ödül platformunda “Koçluk ve Mentorlukta En İyi Gelişim” kategorisinde Gümüş ödüle layık görüldü.

Anne ve anne adaylarının hayatını kolaylaştırıcı projeler

MAPFRE Sigorta iş hayatında kadını destekleyerek, anne ve anne adayı kadın çalışanların yaşamlarını kolaylaştırmak adına yürüttüğü daha pek çok projesi var. Esnek Çalışma Saatleri, Doğuma Hazırlık Kursu, Okulun İlk Günü İzni, Babalık İzni, Kreş Yardımı, Süt Odaları ve Yeni Anne Koçluk Programı bunlardan bazıları. Anne -Baba Okulu Programı kapsamında da ebeveynlere çocuklarının ihtiyaçları ve gelişim dönemleriyle ilgili bilgilerin aktarıldığı seminerler düzenleyen şirket, babalık iznini yasal zorunluluk kapsamı dışında 10 güne çıkartmasının yanı sıra bu süreyi önümüzdeki yıllarda daha da artırmayı hedefliyor.

uygulama. Kadın ve erkek arasındaki ücret farkını ortadan kaldırmayı amaçlayan “Equal Pay Gap” metodolojisi ile şirket, aynı işi yapan kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmayı hedefliyor. 2024 yılında equal pay gap oranını +1%/-1% bandında gerçekleştirerek, kadın-erkek arasındaki ücret eşitliğini korumayı amaçlıyor.

Şirkette işe alım süreçlerinde ise; kısa liste adaylarında, departmandaki cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere temsiliyet oranı az olan cinsiyetin avantajına olacak şekilde 3’e 1 oranında aday seçeneği sunulması dikkate alınıyor. Ayrıca şirkette belirlenen süreçler gereği insan kaynakları ekibi ya da yöneticisi bir adaya; medeni durumu, aile geçmişi ya da hamilelik gibi kişisel tercihleri ile ilgili hiçbir soru yöneltilmiyor.

Şirketteki çeşitlilik ve fırsat eşitliği politikalarıyla sadece cinsiyet değil tüm farklılıkları çeşitlilik olarak kabul ettiklerini söyleyen Elif Özgür, “Bir yandan istisnasız, tüm çalışanlarımız için kişisel ve mesleki gelişimlerinin yanı sıra kendilerini en iyi şekilde ifade etmelerine olanak sağlamak amacıyla etkin fırsat eşitliği hakkını güvence altına almayı, diğer yandan ise istihdama erişim, terfi, mesleki sınıflandırma, eğitim, ücretlendirme, iş hayatı/özel hayat dengesi ve diğer çalışma koşullarına ilişkin her tür mesleki ayrımcılıktan kaçınmayı ilke olarak benimsiyoruz” diyor.

Elif Özgür, kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin ve aktif olabilmesi için şirket politikaları ve mevcut yasalar gibi pek çok noktada ciddi bir değişim ve dönüşümün yaşanması gerektiğine inanıyor. Bunun için kadının asıl sorumluluğunu çocuk ve yaşlı bakımı olarak gören toplumsal önyargıları kırmak gerektiğini savunan Özgür, “Bunun için tüm liderlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama hedefiyle “eşitlik” dilini sahiplenmesi, eğitimde ve iş hayatında kadınların fırsatlara eşit erişebileceği uygulamaların hayata geçirilmesi önemli. Son olarak kadın istihdamını artıracak teşvik uygulamalarının yürürlüğe konması ve kadın girişimciler için finansmana, gerekli bilgi ve mentorluk desteğine erişim imkânı sunan desteklerin arttırılması da büyük önem taşıyor” görüşünü aktarıyor.

“Kadınlar her şeyi başarabilecek güçte”

“Kadınlar olarak her şeyi başarabilecek güçteyiz. Hatta bu gücümüz sadece kendi hayatlarımızı değil, başka hayatları da baştan sona değiştirebilir. Yapacağımız bir konuşma, hayatına dokunduğumuz bir insan, mentorluk yapacağımız bir öğrenci değişimi başlatabilir. Ve yaratacağımız başarı hikayelerini çoğaltmak ve dünyanın sonsuza kadar değişmesine yardımcı olmak bizim elimizde...”

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
MARKALAR



“Mustafa Kemal Atatürk’ün bizlere
emaneti Cumhuriyet’imizin
100. Yılında Cumhuriyet kadınlarının
açacağı yolda geleceğe doğru daha özgür,
daha birleştirici ve daha emin adımlarla
yürüyeceğimize inancım sonsuz.
Bu müthiş gururu yaşayacağımız
nice 100 yıllara!”

Ahmet Dördüncü

Akkök Holding Yönetim Kurulu Üyesi



Marka Proje
Başvuruları Başladı
Son Gün 31 Aralık 2023

www.kadindostumarkalar.org



Atatürk İlkelerine Bağlılığını Kadına Verdiği Değer ile Kanıtlıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

ORMO, POZİTİF UYGULAMALARLA KADIN ÇALIŞANLARINA İKİNCİ BİR EV ORTAMI SAĞLIYOR

Kadınlardan oluşan yönetim kadrosuyla sektöre ve iş dünyasına örnek olan Ormo'nun en büyük amaçlarından biri, kadın çalışanlarının kendilerini ikinci bir aile ortamında hissetmelerini sağlayan, güvenilir ve rahat bir çalışma ortamı sunmak... Kadın çalışanlarına istedikleri eğitimlere katılmalarını sağlayan ve kreş olanağı sunan Ormo, fırsat eşitliği anlayışıyla kadın çalışanlarının performans değerlendirmelerine göre terfi etmelerini de destekliyor.

ORMO YÜN İPLİK SAN. VE TİC. A.Ş.
Yönetim Kurulu Başkanı
ADNAN ÖCALGIRAY



Ormo Yün İplik, İstanbul'da Benal Mensucat A.Ş. ünvanı ile Dr. Yüksek Mühendis Orhan Öcalgıray tarafından 50 yılı aşkın süre önce kuruldu. 1976 yılında üretim tesislerini Bursa Orhangazi'ye taşıyan şirket, yaklaşık bin 500 personelin çalıştığı, 200 bin metrekare açık, 100 bin metrekare kapalı alandaki entegre üretim tesislerinde, el örgü ipliği üretiminin yanı sıra elyaf tarama ve boyama işlemleri yapıyor.

Tekstil sektöründeki teknolojik gelişmeleri, yeni üretim yöntem ve araçlarını yakından takip eden Ormo, üretiminin yüzde 70'ini bugün aralarında ABD, Almanya, İngiltere, Fransa, Japonya, Çin, Tayvan, İspanya, İskandinav ülkeleri, İtalya, Brezilya, Rusya, Kore gibi sayısı 70'e ulaşan dünyanın birçok ülkesine ihraç ediyor.

Doğayı korumaya yönelik hassasiyetini kurulduğundan beri var olan büyük bir arıtma tesisiyle gösteren Ormo, aynı zamanda doğadaki dengeyi daha fazla koruyabilmek amacıyla Nako olarak doğa dostu ibaresiyle etiketlenen geri dönüşümlü iplikler üretiyor. Ormo, hem yurt içi hem de yurt dışı ürünlerinde geri dönüşümlü materyaller kullanmak, bu materyallerle hazırlanmış ürünleri ön plana çıkartarak bu konuya verdiği değeri ön planda tutmak için özen gösteriyor.

Çevre kadar şirket çalışanları arasında da cinsiyet eşitliğine büyük değer veren Ormo'nun tüm yönetim kadrosu kadınlardan oluşuyor. Kadınlardan oluşan böyle bir sistemle sektöre ve iş dünyasına da örnek olan Ormo'nun Atatürk



sahibi çocuklar için atkı ve berelerin örüldüğü Elden Ele Projesi kapsamında Ormo, 21 şehirde 3 bin 730 ören kişiye ulaştı ve bin 750 parça örgünün tamamı çocuklara bizzat elden verildi.

Elden Ele Projesi hakkında daha detaylı bilgi veren Ormo Yün İplik San. ve Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Adnan Öcalgiray, “Bu projemizde her bir örgü, onu ören kişilerin isimleri etiketlenerek saklanıyor ve bittiği zaman kaç kişinin, hangi şehirlerden ördüğü takip edilebiliyordu. Teslim ettiğimiz ihtiyaç sahibi çocuğumuz da giydiği atkı ve bereyi, kimlerin ve hangi şehirlerden örerken kendisine ulaştırdığını görebiliyordu. Bu şekilde farklı şehirlerin buluşmasıyla ortaya çıkan atkı ve bereler hem küçüklerimizi ısıttı ve hem de bir olmanın, birlik olarak sevgi katmanın gücünü bizlere bir kere daha göstermiş oldu. Bu projeyle ödüller de alan Nako, her zaman sosyal sorumlulukla ilgili gelen tüm talepleri olumlu karşılayarak vermenin değerini içselleştirmiş, sosyal konularda son derece açık kalple var olan bir marka olmanın gururuyla sürdürülebilir dayanışmaya da en güzel örnek olan markalardan birisidir. Hapishane, sosyal yardım dernekleri ve gençlerden gelen her türlü örgü projesi talebine, Nako olarak katılmaktan her zaman mutluluk duyduk ve duyacağız” diyor.

Ormo Kreş Eğitim Programı

Kadının iş hayatında etkin ve aktif olabilmesinin hem iş hem de özel hayatında huzurlu ve rahat olabilmesiyle direkt ilişkili olduğunu dile getiren Adnan Öcalgiray, bu farkındalıkla, çalışanların büyük çoğunluğunun kadın personel olduğu fabrikalarında, son derece güvenli ve keyifli bir ortamda kreş imkanı sunduklarını vurguluyor. Ormo Kreş Eğitim Programı ile erken yaş çocuk eğitiminde ulusal ve uluslararası programların sentezlendiğini söyleyen Öcalgiray, “Her çocuğun bireysel potansiyeli, eğitmenler ile birlikte özenle dikkate alınıyor. Her yaş grubu

“Sessiz kalmayın”

“Kadın çok değerlidir. Kadınlara; yaratıcı, yapıcı, yuva kuran, dengeleyen, düzenleyen gibi pek çok özelliği içinde taşıyan bu var oluşun gerçek değerini bilerek, sessiz kalmamalarını öneririm. Sesini duyurma yöntemlerinde mutlaka dengede olmak, yasal sınırlar içinde, dürüst ve açıklıkla devam etmek kadınların yollarını daha da açacaktır.”

NİLÜFER TUĞLU

Ormo Kreatif
Bölüm Başkanı

ilkelerine bağlılığı, kadına verdiği değer ile de ölçülebilir pozisyonda bulunuyor. Ormo, kadın çalışanların becerileri ve iş konuları doğrultusunda istedikleri eğitimlere katılmalarının sağlanmasına, eşit şekilde fırsatlardan yararlanmalarına, kreş ve servis olanaklarının sunulmasına, performans değerlendirmelerine göre terfi etmelerinin sağlanmasına da özellikle önem veriyor.

Ormo’nun çalışanlarına yönelik verdiği desteklerden biri de eğitim üzerine... Çalışanlarının başarılı öğrencilerine verdiği burslarla işçi ve beyaz yakalıların her zaman arkasında duran şirket, şu anda 150 öğrenciye burs imkanı sunuyor. Ormo bursuyla okumuş çocukların bir kısmı bugün yurt dışında başarılı pozisyonlarda iş hayatlarına devam ediyor.

Elden Ele Projesi

El örgüsünün unutulmaması ve gençler tarafından da sevilmesi için Ormo’nun hayata geçirdiği çok değerli bir sosyal sorumluluk projesi var. Nako markası olarak bununla ilgili bir aplikasyon hazırlayan Ormo, NAKOPLAY adıyla dijitalde örgüyü sevdirmek üzere çalışmaları hayata geçirdi. Türkiye’nin her bölgesindeki pek çok şehre ulaşarak örgü sever kadınlar ve gençlerle ihtiyaç



için tasarlanmış sınıflar, oyun ve hobi bahçesi, yemekhanesi, uyku ve etkinlik alanları var. Bünyesinde 136 öğrencisi olan kreşimiz, 0-2 yaştan 6 yaşa kadar çocuklara hizmet veriyor. Program çerçevesinde müzik, spor, İngilizce, satranç, matematik, ana dil eğitimi, drama, resim derslerinin yanı sıra öğretici çevre gezileri de düzenleniyor” bilgilerini veriyor.

Ormo ailesi olarak ayrıca yılın çeşitli zamanlarında gezi ve pikniklerle moral etkinlikleri düzenleyerek birlik ve beraberliği sağlamlaştırdıklarını aktaran Adnan Öcalgiray, “Kadın çalışanların etkin ve aktif olabilmesi için yöneticileri ile iletişimlerinin kuvvetli olmasının çok değer taşıdığını düşünüyoruz. Kadın çalışanlarımızın, yaşamının büyük bölümünü geçirdiği iş hayatı ikinci bir aile ortamı olarak görmesini, kendini güvende hissetmesini, becerilerini gerçekleştirme yolculuğunda yalnız olmadığını ve desteklendiğini bilmesini çok önemsiyoruz” diye konuşuyor. İş hayatında ve sosyal alanlarda fırsat eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılıp önu tıkanmaya çalışılan kız çocuklarına ve kadınlara da seslenen Adnan Öcalgiray, şu mesajları veriyor; “Toplumsal yapının yaratmış olduğu bazı eşitsizlikler, geleneksel toplumlarda olağan ve olması



“Atatürk’ün çizdiği yolu kendimize örnek aldık”

“Ormo her zaman laik ve modernize olmuş, Atatürk’ün ilkelerine bağlı kalmış ve çizdiği yolu kendine örnek almış bir kurum oldu. Kurucumuz Orhan Öcalgiray’ın Atatürkçü Düşünce Derneği’ne katkılarını, laik ve modern eğitimin sürdürülebilirliği için okul ve yurtlara yaptığı destek ve yardımları hatırlatarak, kendisini minnet ve sevgiyle anıyoruz.”

ORMO
İcra Kurulu Başkanı
GİRAY ÖCALGİRAY

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Mustafa Kemal

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Cumhuriyet
özellikle kadınlarımızın
yani geleceğimizin en büyük
güvencesidir ve bunu Atatürk’e borçluyuz.
İlelebet saygıyla...”

Levent Özdilek

Sinema & Tiyatro Oyuncusu

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Mustafa Kemal

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Türkiye Cumhuriyet’ini kuran
Mustafa Kemal Atatürk ve
silah arkadaşlarını, vatan uğruna
canlarını veren şehitlerimizi
saygı ve minnetle anıyoruz.
“Cumhuriyet” nasıl kuruldu,
iyi anlayalım ve “ilelebet Cumhuriyet”
için iyi anlatalım.

Mehmet Reis

Reis Gıda Yönetim Kurulu Başkanı



Kadınları Güçlendirmeye Yönelik Eğitim-Öğretim Programları Düzenliyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

SÜRDÜRÜLEBİLİR TARIMSAL ÜRETİMİN VE KADIN İSTİHDAMININ DESTEKÇİSİ

Dünyada 25 ülkede 90'dan fazla topluluğa destek veren Netafim; sulama projelerine, kadınları güçlendirmeye yönelik eğitim-öğretim programlarına ve çiftçilerin refahını artıran birçok girişime katılarak, bünyesinde faaliyet gösterdiği toplulukları güçlendirmeyi hedefliyor. Netafim Türkiye de grubun bu yaklaşımını yakından takip edip, Türkiye'de pek çok projeye destek sağlıyor.

NETAFİM
Türkiye ve Orta Asya Genel Müdürü
PINAR PARMAKSIZ



Global ölçekte yıllık 9,6 milyar dolarlık cirouyla faaliyet gösteren Orbia Grubu'nun bir üyesi olan Netafim, 1965 yılından bu yana tarımsal alanda uzmanlaşmış ürün ve metodolojileri ile mucidi olduğu akıllı damla ve mikro sulama çözümlerinde dünya çapında faaliyet gösteriyor. Tarla bitkileri, meyve bahçeleri, seracılık, peyzaj ve madencilik için, damlatıcılardan, gelişmiş otomatik kontrol sistemlerine kadar, sürdürülebilirlik misyonu ile son teknoloji çözümlerini üreticilerle buluşturuyor. Toprak üstü ve toprak altı damla sulama borularının yanı sıra sera çözümleri, otomatik ve yarı otomatik filtreler, sprinkler, hassas dozajlama ve bitki besleme otomasyon ürünleri, yapay zekaya sahip sulama, izleme ve kontrol sistemleri ve diğer tarımsal sulama sisteminde yer alan aksesuarların üretim ve satışını gerçekleştiriyor. Dünya çapında 33 iştiraki, 19 üretim tesisi, yaklaşık 5000 çalışanıyla 110'dan fazla ülkedeki üretici ve işletmelere yenilikçi çözümler sunuyor.

1997 yılında kurulan Netafim Türkiye, Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi'ndeki fabrikasında üretim faaliyetlerini yürütürken, hem iç pazara hem de ihracata yönelik satışlarını sürdürüyor.

Sürdürülebilirlik vizyonu

Dünya çapında büyük bir satış ve hizmet ağı kurmuş olan Netafim, üretim ve ticaretin yanı sıra sosyal sorumluluk anlamında da oldukça aktif. Sürdürülebilirlik vizyonu, bulunduğu sektör ve faaliyet alanıyla yakından ilgili olan Netafim, 2015 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen 2030 yılına kadar yoksulluğu sona erdirmek, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek ve iklim değişikliğinin üstesinden gelmek için oluşturulan ve Türkiye'nin de taraf olduğu Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne katkı sağlamak için yoğun bir çalışma yapıyor. Bu hedefler dahilinde daha az su, gübre ve toprakla daha fazla ürün yetiştirerek, gerçek anlamda sürdürülebilir tarımsal üretim yapılması yolunda tüm paydaşlarını destekliyor ve seferber ediyor.

Şirketin Türkiye yapılanması olarak

**“Kadınlar
için atılması
gereken
pek çok
adım var”**

Türkiye Cumhuriyeti’nde kadınlar, başta temsil ve medeni kanunun gerektirdiği mülkiyet haklarını pek çok ülkedeki hemcinslerine göre çok daha önce almış olsa da, kendilerinin toplumsal yaşamdaki gerçek değerini bulması yönünde ne yazık ki atılması gereken pek çok adım var.



Yenilikçi ortaklıklar, iş birliği ve eğitim yoluyla gıda arzını güvence altına almaya çalışıyor. Ürünlerinde belli oranda geri dönüşümlü malzeme kullanarak, ürün kalitesinden ödün vermeden dünyanın dört bir yanındaki çöplüklerdeki atıkları ortadan kaldırmayı amaçlıyor. Aynı zamanda da damla sulamanın çevre ve gıda üretimi üzerindeki değerini tam olarak anlamak için ürün portföyünü ve mahsul ekimi hakkında yaşam döngüsü değerlendirmeleri yapıyor.

Netafim, sürdürülebilirlik alanında adımlar atarken; Birleşmiş Milletler “Global Compact”, Gıda ve Tarımsal Araştırmalar Vakfı, SAI: Sürdürülebilir Tarım İnisiyatifi Platformu gibi küresel kuruluşlarla da iş birlikleri gerçekleştiriyor. Karbon ayak izinin azaltılması amacına hizmet etmek için çeşitli kamu kurumları ve üniversitelerle işbirliklerine imza atıyor.

Yeni yönetici alımlarıyla

kadın istihdam oranı yüzde 33’e çıktı

Netafim için sürdürülebilirlik kadar şirket içindeki cinsiyet eşitliği de oldukça önemli. Orbia Grubu ve Netafim, özellikle yönetimde kadın yönetici istihdam oranlarında her yıl yaptığı artışla örnek alınacak bir duruş sergiliyor. Orbia Yönetim Kurulu’nun yüzde 25’i kadın yöneticilerden oluşuyor. Netafim’de de kadın yönetici oranı son bir yılda yüzde 19’dan yüzde 22’ye çıkarken, yeni yönetici alımlarında yüzde 33’lük bir kadın istihdam oranı söz konusu. Kurum içi kadın istihdamına yönelik kararlı adımlar atmaya devam

etme amacındaki Orbia Grubu ve Netafim, aynı zamanda özellikle iş ortaklarının daha fazla kadınlardan oluşması, kadınların tarım sektörüne daha çok müdahil olması ve sektörde rol alması konularındaki hassasiyetini sürdürme hedefinde...

Amaçlarından biri de dezavantajlı bireylerin toplumla bağlantısını güçlendirmek

25 ülkede 90’dan fazla topluluğa destek veren Netafim’de şirket çalışanlarının yüzde 35’inden fazlası gönüllü faaliyetlerde yer alıyor. Sulama projelerine, kadınları güçlendirmeye yönelik eğitim-öğretim programlarına ve çiftçilerin refahını artıran birçok girişime katılarak, bünyesinde faaliyet gösterdiği toplulukları desteklemeyi hedefliyor. Aydın’da bulunan tüm paydaşlara tarımı anlatmayı ve öğretmeyi amaçlayan Akıllı Köy projesine ciddi katkılar sunuyor.

Grubun bu yaklaşımını yakından takip ederek, pek çok sosyal sorumluluk projesini hayata geçiren Netafim Türkiye, özel çocukların, işitme engelli öğrencilerin okullarında hobi bahçeleri ile seralar kurdu, sulama borularının serme işlemlerini gerçekleştirdi. Ayrıca kadın cezaevinde bazı etkinlikler de düzenleyen Netafim Türkiye, dezavantajlı bireylerin toplumla olan bağlantısını güçlendirirken, özellikle de tarımsal alanda sürdürülebilirlik ve bilinç seviyesinin yükselmesi adına bazı adımlar atıyor. Bu amaçla da Netafim Türkiye, yeni sosyal sorumluluk aktiviteleri için kurumsal iletişim faaliyetiyle, ticari kaygıların ötesinde, kapsayıcılık ve

sürdürülebilir kalkınma adına farkındalık yaratmayı hedefliyor. Kadın Dostu Markalar Platformu’nun yürüttüğü “İyiliğe Bir İlmek At” projesinde yer alarak deprem bölgesindeki vatandaşlar için katkı oluşturan Netafim Türkiye, adım adım büyüyen bir farkındalık etkisi yaratmak arzusunda ve bu adımları sadece firma yönetimi olarak değil, tüm personeliyle atıyor.

“Kadınlar için siyaset üstü bir anlayışla çok hızlı ve büyük adımlar atılmalı”

Netafim Türkiye ve Orta Asya Genel Müdürü Pınar Parmaksız’a göre Türkiye’de kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin olabilmesi için tüm paydaşların iş birliği yapmaları ve cinsiyet eşitliğini bir öncelik olarak kabul etmeleri gerekiyor. Her şeyden önce, pek çok kurumda kadınların yönetimde zirveye ulaşmasını engelleyen cam tavanların ortadan kaldırılmasının gerekliliğine dikkat çeken Parmaksız, işyerlerinde cinsiyet eşitliği politikaları oluşturulmasının, kadınların liderlik pozisyonlarına teşvik edilmesinin ve eşit fırsatlar sunulmasının, iş örgütlerinin bu konunun takipçisi olmasının önemini vurguluyor.

“Gerek toplum gerekse ailelerde, kadın erkek tüm bireyler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği alanında eğitimler verilmeli” diyor Parmaksız, “Burada tabii ki devletimize de çok iş düşüyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda yasal mevzuattaki eksiklikleri tamamlamalı, kadın istihdamının

artırılması yönünde teşvik edici uygulamaları yaşama sokmalıdır. Her şeyden önce devlet, toplum ve STK’lar elele bu konunun üzerine giderek çözümcü bir tutum içinde projeler üretmelidir. Öte yandan Dünya Ekonomik Forumu 2022 Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi’ne göre Türkiye, 156 ülke arasında 124. sırada yer alıyor. Ayrıca eğitime erişimde 101’inci, sağlıkta 99’uncu, siyasette temsilde 112’nci ve ekonomiye katılımda 134’üncü sırada. Tabii ki bu seviyeler Cumhuriyet ilklerimizin ve hedeflerimizin çok çok gerisinde olduğumuza işaret ediyor. Onun için kadının iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin ve aktif olabilmesi, siyaset üstü bir anlayışla ele alınmalı ve çok hızlıca büyük adımlar atılmalı” diyor.

“Kız çocukları değişimi başlatmak için cesaretle seslerini yükseltmeliler”

İş hayatında ve sosyal alanlarda fırsat ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılıp sürekli önü tıkanmaya çalışılan kız çocuklarına ve kadınlara yönelik de görüşlerini aktaran Pınar Parmaksız, toplumun çok büyük bir katmanında, kız çocuklarının hayata, erkeklere göre bir hayli geriden başladığını vurgulayarak, bütün bu dezavantajların da kız çocuklarının çok daha büyük bir inançla ve azimle hayata tutunmalarını şart koştuğunu söylüyor. Bu amaç için, özellikle kız çocuklarının STEM ve programlama gibi son derece güncel ama erkek egemen konulara da daha çok aşına olmasını ve sevmelerini sağlayacak eğitim programları uygulanmasının önemini vurguluyor.

Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk’ün “Yeryüzündeki herşey bir kadının eseridir” sözünü hatırlatan Pınar Parmaksız, sözlerini şöyle sürdürüyor; “20 yılı aşkın kariyerimde kadının naif, ezber bozan ve ben yaparım yaklaşımının, birçok zorluğu farklı yaklaşımlarıyla çözümlediğini deneyimledim. Kız çocuklarımızın öncelikle kendi yetenek ve potansiyellerine inanmaları gerekiyor. Öğrenmeye açık ve her zaman bilgiye erişmeye çalışmaları çok önemli. Çevresindeki, dünyanın herhangi bir yerindeki başarılı kadınların hikayelerini irdelemeli, ilham almalı ve onlardaki cesaret ve özgüvenleri, kendi benliklerinde hissetmeliler. Cinsiyet eşitsizliği alanında değişimi başlatmak

adına cesaretle seslerini yükseltmeliler.”

**“Zihinsel
dönüşümü
beraber
gerçekleştirmeliyiz”**

Tarım gibi emek yoğun sektörlerde kadının sadece işgücü unsuru olmadığını, aynı zamanda yatırımcı ve planlamacı yönleriyle başarısını çoktan ispatladığını ama bu gücünün henüz tabana yayılmadığını gözlemliyoruz. Bu çerçevede ulus olarak Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına koşarken toplumsal cinsiyet eşitliğini samimiyetle özümsememiz gerekiyor. Geleceğimize güvenle bakacağımız uygar bir toplumun fertleri olarak bu zihinsel dönüşümü beraber gerçekleştirmeliyiz.

CUMHURİYETİN 100.YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

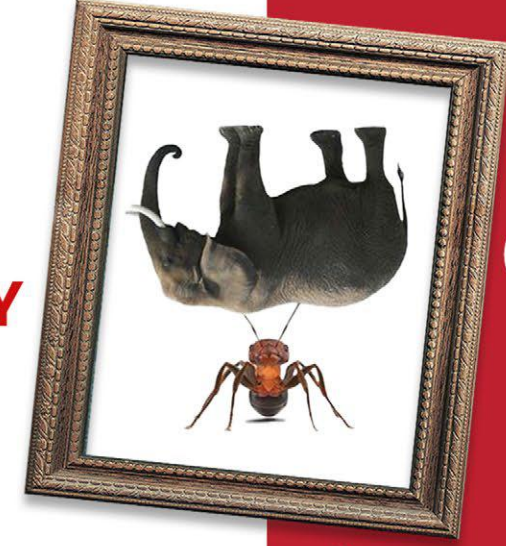
“Dünyada bir ulusun,
adanmışlıkla kaderini değiştirdiği
nadir örneklerden olan Cumhuriyet'imizin
yüzyıllar boyu yükselmesi için
en büyük görev, çağdaş eğitimi
Türkiye'nin her noktasındaki
çocuğa ulaştırmaktır.”

Özlem Dağ

Bahçeşehir Koleji Genel Müdürü

nd
MEDYA

SOCIAL
RESPONSIBILITY
Agencies



CREATIVE
Design

Agency & Design



MARKA TASARIMI



KURUMSAL YAYINCILIK



SOSYAL MEDYA



PAZARLAMA



ETKİNLİK YÖNETİMİ



GELİŞİM

Biz ND Medya reklam ajansı olarak,
müşterilerimizin ihtiyaçlarına uygun stratejiler geliştirerek markalarını daha da
güçlendiriyoruz. Yaratıcı ve etkili kampanyalarımızla müşterilerimizin hedef kitleleriyle bağ
kurmasını sağlıyor, marka bilinirliğini artırıyoruz. Uzman ekibimizle birlikte, her projeye
özel çözümler üretiliyor, markalarımızı en doğru şekilde temsil ediyoruz. Müşteri
memnuniyeti bizim için her zaman önceliklidir ve bu doğrultuda çalışmalarımızı
sürdürüyoruz.

Kavacık Mah. Özkan Sokak. Varışlı Plaza No: 2 Kat:5 BEYKOZ / İSTANBUL

Tel: +90 216 288 02 80 E-Mail: info@ndmedya.com

www.ndmedya.com

odeabank



ODEABANK Eşit Yarınlar için Çalışıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

ODEABANK EŞİTLİKÇİ BAKIŞ AÇISIYLA SEKTÖRÜNDE FARK YARATIYOR

Türkiye bankacılık sektörünün önemli aktörlerinden olan Odeabank, bankacılık faaliyetlerinin yanı sıra eşitlikçi bakış açısı ışığında ortaya çıkan, yüksek kadın çalışan oranı, sosyal fayda projeleri ile adından söz ettirmeyi ve sektörüne örnek olmayı başarıyor. Dünya klasiği masalları eşitlikçi bir bakış açısıyla yeniden yorumlayıp toplumda cinsiyet eşitliği konusunda büyük ölçüde farkındalık oluşturmayı başaran Odeabank'ın hedefi; "Eşit Yarınlar" yaratmak.

ODEABANK
Genel Müdürü
MERT ÖNCÜ



Türkiye bankacılık sektöründe 15 yıl aradan sonra lisans alarak sıfırdan Bank Audi Group'un yatırımıyla 2012 yılında kurulan Odeabank, 2021 yılından itibaren Brand Finance tarafından açıklanan Türkiye'nin En Değerli İlk 50 Markası arasında yer almaya başladı. Sürdürülebilirlik, bankanın faaliyetlerinde öncelikli konular arasında yer aldığı gibi stratejilerini ve karar verme süreçlerini de belirleyen en önemli kriterlerden biri olarak öne çıkıyor. Bankacılık faaliyetlerini yürütürken ekonomik, çevresel, sosyal ve yönetsel tüm finansal ve finansal olmayan riskleri dikkate alarak sürdürülebilirliği çalışmalarına entegre ediyor.

Bünyesindeki kadın çalışan oranı yüzde 57

Deneyimli ve gelişime açık insan kaynağı ile birlikte kurum içindeki çeşitliliği öncelikli değerleri olarak gören banka bünyesinde yüzde 57'ye ulaşan kadın çalışan oranı mevcut. Bunun yanı sıra kadınların iş gücüne katılımını artırmak için çalışmalarını sürdürüyor.

Eşitliğe verdiği değer ile paralel olarak, kadınların iş gücüne katılımının sürdürülebilir kalkınmayı ivmelendirecek önemli bir adım olduğunun bilinciyle hareket eden Odeabank, Birleşmiş Milletlerin kadınların çalışma hayatında eşit şartlarda yer almalarını amaçlayan küresel

“Işık çalarak işe gelen bir kültür oluşturmaya çalışıyoruz”

“Bankamızın çalışma sisteminde esas aldığımız üç ana kavram var: yaratıcılık, açıklık ve katılımcılık. Çevik çalışma prensipleri altında, ekiplerin küçük takımlar halinde bir araya gelip ürün ve hizmetler geliştirmesini ve birbirinden öğrenmelerini destekliyoruz. Özlü söz olmasa da “Işık çalarak işe gelen” bir kültür oluşturmaya çalışıyoruz.”



özel sektör girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensiplerini (WEPS) imzaladı. Odeabank sadece bir finans kuruluşu olmakla kalmayıp toplumsal ölçekte 'görünenden fazlası'na ulaşmak için çaba gösteriyor.

“Eşit Yarınlar” için bugünden hazırlık yapmalıyız

Çalışanları için adil ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayı, toplumun tamamı için değer üretmeyi ve “eşit yarınlar” için bugünden hazırlık yapmayı başlıca sorumluluğu olarak gördüklerini belirten Odeabank Genel Müdürü Mert Öncü, “Bu konuya verdiğimiz önemi net bir şekilde ortaya koyan ve sosyal sorumluluk çalışmalarımızın başında gelen “Eşit Masallar” projesi ile dünya klasiği masalları eşitlikçi bir bakış açısıyla yeniden yorumladık ve bu konuda küçük yaştan itibaren farkındalık yaratmaya başladık. Bugüne dek 170’i köy okulu olmak üzere 3264 okula yani 8000 binden fazla öğrenciye 1 milyon 62 bin 980 adet “Eşit Masallar” kitabı dağıttık. Kitaplarımızı yeni okul döneminde de göndermeye devam ediyoruz. Bu projeyle aynı zamanda çok sayıda ödülün sahibi olduk”

diyerek “kız çocuklarını ve kadınları güçlendirmenin Odeabank için önemine vurgu yapıyor.”

Eşit Masallar küçük yaştan itibaren kadın erkek eşitliğine katkı sağlamayı hedefliyor

Odeabank’ın, Eşit Masallar projesi, 2021 yılında çocuk oyunu olarak tiyatroya da uyarlandı. Eşit Masallar, ilk kez, İstanbul Kültür Sanat Vakfı’nın (İKSV) düzenlediği 25. İstanbul Tiyatro Festivali’nde, Alan Kadıköy’de seyirci ile buluştu. Oyun bugüne dek İstanbul ile birlikte 15 farklı ilde 25 kez sahnelendi ve 40 binden fazla çocuğa ulaştı. Odeabank’ın Eşit Masallar projesi için ayrıca ‘her çocuk masal dinleme hakkına sahip’ ilkesi çerçevesinde ‘Erişilebilir Her Şey Derneği’ ile özel bir iş birliği yürütülüyor. Bu kapsamda masal kitapları, sesli betimleme ve işaret dili çözümleriyle görme ve işitme farklılığı olan çocuklara da ulaşıyor. Masallara eklenen sesli betimleme metinleriyle görme farklılığına sahip çocuklar masallardaki karakterleri, mekanları daha iyi algılayabiliyor. Bunun yanı sıra mevcut olan alt yazıya eklenen işaret dili tercümesi ile işitme farklılığı olan çocuklar da masallara ulaşabiliyor.

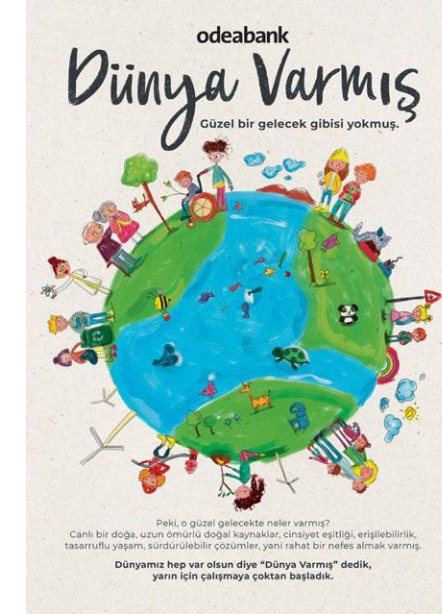
“Çevresel ve Sosyal Politika” çerçevesinde hareket ediyoruz”

Odeabank’ı, kurulduğu günden bu yana herkes için değer üreten ve fark yaratan projeler ortaya koyma hedefi ile yürüttüğü faaliyetlerinde, sürdürülebilirlik konusunu odağına alarak pozitif etki üretmeye çalışan bir banka olarak tanımlayan Mert Öncü, çevre üzerindeki doğrudan etkilerinin yanı sıra, kredilendirdikleri faaliyetler aracılığıyla ortaya çıkabilecek çevresel ve sosyal etkileri de göz önünde bulundurdıklarını ifade ediyor.

Bu bağlamda, Uluslararası Finans Kurumu (IFC) ve Avrupa Kalkınma ve İmar Bankası’nın (EBRD) belirlediği çevreye zarar veren faaliyetler listesini esas olarak oluşturdıkları ve “Çevresel ve Sosyal Politika” çerçevesinde çevreye zararlı etkiler taşıyacak hiçbir faaliyete finansman sağlamadıklarını açıklayan Öncü, sözlerini şöyle sürdürüyor:

“Hem kendi operasyonlarımızda hem de finansman ile desteklediğimiz faaliyetlerde sürdürülebilirliğin çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarını bütüncül olarak ele alıyoruz. Sürdürülebilirliği sadece iklim değişikliğinin olumsuz etkilerini en aza indirmek ve çevreyi korumaktan ibaret olarak da görmüyoruz.

Bu kapsamda enerji tüketiminden kaynaklı sera gazı salınımının azaltımı üzerine çalışıyor ve enerji verimliliğini sağlamaya yönelik projeleri hayata geçiriyoruz. 2016 yılında devreye aldığımız “Enerji Yönetim Platformu” ile şubelerimizin enerji tüketimlerini anlık olarak izleyebiliyor, iyileştirme faaliyetleri gerçekleştiriyor ve büyük oranda enerji tasarrufu sağlıyoruz. Ayrıca, kâğıt atıklar başta olmak üzere tehlikesiz atık ve tıbbi atıklar gibi tehlikeli atık miktarımızı da her geçen yıl azaltıyoruz. Odeabank olarak



faaliyetlerimiz için gerekli enerjiyi, yenilenebilir kaynaklardan temin ederek karbon ayak izimizi azaltmayı hedefliyoruz.”

Engelsiz hizmet anlayışı ile çalışıyor

Odeabank, erişilebilirlik çalışmaları kapsamında engelli müşterilerine yönelik faaliyetlerini de sürdürüyor. Engelli müşterilerin bankacılık hizmetlerine daha kolay erişimini sağlamak için şube ve ATM’lerinde sunulan hizmetlere ilişkin işlem seçeneklerini artırmayı hedefliyor. Tüm çalışma arkadaşlarına işaret dili eğitimleri aldırmanın yanı sıra şubelerinin fiziki yapısını engelli müşterilerine uygun hale getiriyor. Şube giriş rampasından, engelli müşterilerin tüm işlemlerini gerçekleştirebileceği bir özel hizmet banko hizmetine, kabartmalı hissedilebilir yüzey uygulamalarından, engelli müşteriler için indüksiyon döngü sistemine kadar pek çok uygulaması bulunuyor. İşitme engelli müşterileri, web sitesi ile mobil uygulama üzerinden görüntülü arama hizmetiyle bankacılık işlemlerini gerçekleştirebiliyor.



“En kötü kitap, okunmamış kitaptır”

Aynı anda farklı tipte kitapları okumayı sevdiğimden şöyle bir karma yapabilirim; Dale Carneige, İlber Ortaylı, Carmine Gallo (Five Stars), Harvard Business Review gibi yazar ve yayınevlerini izliyorum. Her kitap farklı tatlar ve heyecanlar getirerek yaratıcılığı beslediği için kitap okumaya çalışıyorum. Klasikler dışında prensibim, özellikle teknoloji başlığında en son yazılmış kitapları okumak. En kötü kitap okunmamış kitaptır diyebilirim.”



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Temel insanlık haklarından biri olan eşitlik, aydınlık bir geleceğin de teminatını oluşturuyor. Sürdürülebilir kalkınma ve refah için kadının gücüne, enerjisine inanıyor, Türkiye Cumhuriyeti’ni geleceğe birlikte taşıyoruz.”

Ali Erman Aytaç

CK Enerji Boğaziçi Elektrik Genel Müdürü



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Doğası gereği yaratıcı, sorunlara çözüm odaklı yaklaşan, güçlükler karşısında yılmayan Türk Kadını “Tutku ve azimle” en imkânsızı bile gerçekleştirebilir. Cumhuriyet’in güçlü kadınları olarak toplumun gelişimi için birbirimizden güç ve ilham almanın önemli olduğuna, birbirimizi destekledikçe daha aydınlık günler yaşayacağımıza inanıyorum.”

Jaklin Güner

VAKKO CEO’su

OPET, ECEABAT MAYDOS KARARGÂHI'NI 100. YIL ANISINA RESTORE EDİYOR

OPET, Çanakkale Savaşları'nda Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün 19. Tümen Komutanlığı yaptığı dönemde kullandığı Eceabat/ Maydos Fırka Karargâhını da 100. yıl anısına restore ediyor. Karargâh, 2024 yılında Cumhuriyet'imizin 2. yüzyılına armağan olarak ziyarete açılacak.



OPET, Çanakkale Savaşları'nda Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün 19. Tümen Komutanlığı yaptığı dönemde kullandığı Eceabat/ Maydos Fırka Karargâhını da 100. yıl anısına restore ediyor. Karargâh, 2024 yılında Cumhuriyet'imizin 2. yüzyılına armağan olarak ziyarete açılacak.

Türkiye'de doğup, Türkiye'de büyüyen her kurum ve kuruluşun ülkesine karşı görev ve sorumluluğu olduğu vizyonu ile hareket eden OPET, "Tarihe Saygı Projesi" ile Cumhuriyet'te giden yolda büyük önem taşıyan Çanakkale Savaşları'nın yaşandığı alanlarındaki çalışmalarına, Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün savaş sırasında kumanda merkezi olarak kullandığı Maydos Fırka Karargâhının restorasyonunu üstlenerek devam ediyor. "Tarihe Saygı Projesi" ile 2006 yılından bu yana Eceabat Yarımadası'nı rehabilite eden, şehitlikler, camiler ve okullarla bölgeyi kalkındıran OPET, Cumhuriyet'imizin 100. yılı anısına Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün Çanakkale Savaşları sırasında kumanda merkezi olarak kullandığı Maydos Fırka Karargâhı'nı da restore ediyor. 25 Şubat 1915 tarihinde Çanakkale Cephesi'ne giden Ulu Önder Atatürk'ün bugünkü adıyla Eceabat olan Maydos'a gelerek karargâh olarak iki ay boyunca kullandığı bina, tarihi dokusu korunarak restore edilecek ve müze olarak yeniden düzenlenecek. Karargahta; Atatürk'ün yazdığı ve yazdırdığı emir, rapor ve mektuplar da sergilenecek.



"ÇANAKKALE'DE YAKILAN KURTULUŞ MEŞALESİ BİZİ CUMHURİYET'İN İLANINA TAŞIDI"

Cumhuriyet'in 100. yılını kutlamanın coşkusunu yaşatmak istediklerini dile getiren OPET Yönetim Kurulu Kurucu Üyesi Nurten Öztürk, "Müşterilerimiz, bayilerimiz ve tüm Türkiye ile birlikte bağımsızlık, özgürlük ve çağdaşlık yolunun başlangıcı olan Cumhuriyet'imizin ilanının 100. yılını kutlamanın gururu ve mutluluğunu yaşıyoruz. İstiyoruz ki bu coşku herkesi sarsın. Cumhuriyet'imizin 100. yılında Çanakkale Eceabat'ta restorasyonuna başladığımız Maydos Fırka Karargâhını da milletimize armağan etmek istiyoruz. Bu karargâh ülkemizin tarihinde çok önemli bir yere sahip. Burada yakılan kurtuluş meşalesi, bizi Milli Mücadele'ye ve Cumhuriyet'imizin ilanına taşıdı" değerlendirmesinde bulundu.

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK'ÜN ÇANAKKALE'DEKİ İLK KARARGÂHI

OPET'in restorasyonunu üstlendiği Maydos Fırka Karargâhı, Türkiye'nin tarihinde özel bir yere sahip. 25 Şubat 1915'te 57. Alay ile birlikte, Tekirdağ'dan Halep ve Şam Vapurları ile Maydos'a ulaşan Yarbay Mustafa Kemal'in önderliğindeki 19. Tümen, İstanbul'dan

gönderilen 72. ve 77. Alaylar'ın katılmasıyla Maydos'da yeniden tesis ve teşkil edildi.

19. Piyade Tümeni, Gelibolu Yarımadası'na yönelik 25 Nisan 1915'te başlayan kara harekâtında kuzey grubunun bulunduğu alandaki muharebelerin en ön hattında İngiliz-Anzak birliklerine karşı mücadele ederek kazandığı zaferlerle adını Türk

tarihine altın harflerle yazdırdı. Mustafa Kemal Atatürk, yaklaşık 2 ay boyunca 19. Tümen Komutanlığı'nı Maydos'taki iki katlı bir binada kurulan karargâh üzerinden yürüttü. Rum evleri mimarisine sahip olan yapı, Cumhuriyet döneminde bir süre askerlik şubesi, bir süre de kaymakamlık binası olarak kullanıldıktan sonra 2005 yılından itibaren Kültür Müzesi'ne dönüştürüldü.





MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Çanakkale Zaferi,
çok kolay organize olan,
direnebilen, tahammül edebilen ve
belirli bir hedef etrafında ısrar eden
bir ordu, kumanda heyeti ve
toplum olduğumuzu gösterir.
Cumhuriyet'i kuran da
işte bu mayadır.”

Prof. Dr. İlber Ortaylı



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Cesareti, azimle çalışmayı,
mücadele etmeyi, adil ve özgür bir dünya için
çabalamayı Cumhuriyet'ten öğrendim. Bir Cumhuriyet
kadını olarak, meşaleyi geleceğe taşımanın en büyük
görevlerimizden biri olduğunu biliyor, 100. yılda
bilim, sanat ve teknoloji alanında elde ettiğimiz
başarılarla gurur duyuyoruz.
Daha nice 100 yıllara!

Sezen Sungur Saral

Reeder Kurucu Ortağı



“Yollar Kadınlarla Güvende”

OZT GROUP'UN AMACI, 'MESLEĞİN CİNSİYETİ OLMAZ' ANLAYIŞINI SEKTÖRE YAYMAK

OZT Group, erkek egemen ağır vasıta sürücülük mesleğinde, fırsat eşitliği sağlanması kapsamında oluşturduğu Kadın Sürücü Akademisi ile her geçen gün kadın sürücü sayını artırarak sektöre örnek oluyor. Çalışmalarında sürdürülebilir olmayı hedef edinen şirketin sürdürülebilirlik vizyonunu ise 'Dünyayı daha iyi bir geleceğe taşıyoruz' sloganı oluşturuyor.

OZT GROUP
Genel Müdürü
ORHAN AKYILDIZ



Türkiye'de pek çok sektör var ki erkek egemenliği hakimiyetinde bulunuyor. Babadan oğula geçen meslekler olduğu gibi, sadece erkeğin mesleği olmasının kanıksandığı birçok sektör ve faaliyet konusunda erkeklerin sözü geçiyor. Ancak son yıllarda, bugüne kadar görmeye hiç alışık olmadığımız sektörlerde de kadınlar, emeğini ve kendini göstermeye başladılar. Kadınların cesareti ve çabasının yanı sıra bu değişimin en büyük itici güçlerinden biri de erkek egemen sektörlerde faaliyet gösteren ve kadınların bu alanda var olmasının yolunu açıp imkan veren şirketler... OZT Group da işte bu özelliği ile taşımacılık sektöründe örnek alınacak bir projeyi hayata geçiriyor. Mersin'de 1999 yılında Öztürk Toptan Akaryakıt Madeni Yağ adı altında akaryakıt madeni yağ ve lojistik faaliyetlerinde bulunmak üzere kurulan OZT Group, taşımacılık sektöründe yurt içi ve yurt dışı soğuk zincir, tehlikeli madde, kuru yük

taşımacılığı; akaryakıt sektöründe bünyesinde bulunan 10+ akaryakıt istasyonunun işletmeciliği; lastik sektöründe satış ve dağıtım ithalat ve ihracat, elektronik sektöründe e-satış, distribütörlük faaliyetlerini yürütüyor.

Erkek egemen lojistik sektörünün her alanında fırsat eşitliğini ön plana çıkarmayı ve uygulamayı hedefleyen OZT Group, eşitlikçi lojistik anlayışıyla hayata geçirdiği 'Kadın Sürücü Akademisi' ile erkek egemen ağır vasıta sürücülük mesleğine kadın sürücüler kazandırıyor. "Yollar Kadınlarla Güvende" vizyonuna uygun olarak OZT Kadın Sürücü Akademisi'ni hayata geçiren şirket, böylece her eğitim döneminde sektöre kadın sürücülerin dahil olmasını sağlıyor. Erkek egemen ağır vasıta sürücülük mesleğinde, kadın sürücülere fırsat eşitliği sağlanması kapsamında oluşturduğu akademi ile her geçen gün kadın sürücü sayını arttırarak sektöre örnek oluyor.



“Kız çocuklarının ve kadınların yanındayız”

“OZT Group ailesi olarak fırsat eşitsizliği, önyargılar ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılan kız çocuklarının ve kadınların her zaman yanlarında durmaktan ve onlara destek olacak tüm organizasyon ve etkinliklerin içinde yer almaktan mutluluk duyuyoruz.”

Yönetim felsefesinin temeli; adil, sürdürülebilir ve öncü olmak

OZT Group'un yönetim felsefesinin temelinde adil, sürdürülebilir, sektöründe öncü, sorumluluk almaktan kaçmayan bir yönetim anlayışı var. Bu felsefeyi uygularken de topluma en doğru hizmeti vermeyi, çevreci politikaları en doğru şekilde uygulamayı hedef edinen şirket; iş hayatında en büyük gücün, yetişmiş kalifiye insan gücü olduğu düşüncesiyle, bünyesindeki tüm bireylerin gelişen ve değişen dünya yeniliklerinin gerisinde kalmamasına büyük önem veriyor. OZT Group için cinsiyet eşitliği İK süreçlerinde önemi ve önceliği olan bir konu. İdari çalışan kadrosunda güncel olarak yüzde 40 kadın çalışan oranını yakalayan şirket, işe alım yaptığı her konuda kadınlara karşı çalışma şartlarını gözden geçiren politikalar uygulayarak kadın çalışan sayısını arttırmayı hedefliyor. OZT Group'un savunucu olduğu ilke ve anlayışlardan biri de iş ve sosyal hayatın her alanında cinsiyet eşitliğinin yanında olmak... Kadınların iş hayatında hak ettikleri yere gelmesini desteleyen bir şirket olarak çalışmalar yapan OZT Group; önyargılar ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılan kız çocuklar ile kadınlara destek olabilecek tüm organizasyon ve etkinliklerin içinde yer almaya odaklanıyor.

Dünya Dostu Taşımacılık Projesi

Toplumsal cinsiyet eşitliği gibi tüm çalışmalarında sürdürülebilir olmayı hedef edinen ve süreçlerini bu anlayışa göre yürüten OZT Group'un sürdürülebilirlik vizyonunu 'Dünyayı daha iyi bir geleceğe taşıyoruz' sloganı oluşturuyor. Bu kapsamda 'Dünya Dostu Taşımacılık' projesini hayata geçiren şirket, bu projesiyle yeşil lojistik kapsamında her yıl karbon emisyon değerlerini azaltacak proje ve yatırımlar yapıyor. Ayrıca bu kapsamda tüm ticari araç filosunu en son güncel emisyon normlarında tutarak yıllık yenileme uygulamasına büyük hassasiyet gösteriyor. Ticari filo dışında kalan tüm araçlarında da güncel norm olan elektrikli, hibrid araçlar ile filosunu dinamik tutuyor.

“Taşımacılık sektöründe kadın sürücü sayısını artırmak istiyoruz”

OZT Group Genel Müdürü Orhan Akyıldız, eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık konularında, özellikle sürdürülebilir kalkınma ve toplumda mevcut dezavantajların ortadan kaldırılmasına yönelik projeler geliştirmeye önümüzdeki dönemde de devam edeceklerini dile getirerek, “Birçok alanda olduğu gibi kadın çalışanların önyargıyla karşılandığı bir taşımacılık faaliyetinde çalışan kadın sürücü sayısının artırılması, bizlerin önemli bir dezavantajı ortadan kaldırmamıza imkan sağlıyor. ‘Yollar Kadınlarla Güvende’ sloganı da bizim bu anlayışımızın bir yansıması oldu. OZT Kadın Sürücü Akademisi'nin her eğitim döneminde verdiği mezunlar sayesinde, kadın sürücülerin sektörde yer edinmesini sağlamak ve ‘mesleğin cinsiyeti olmaz’ vizyonumuzu tüm sektöre yaymak istiyoruz” diye konuşuyor.

“Toplumsal cinsiyet eşitliği için önce eğitimde eşitlik gerek”

Orhan Akyıldız'a göre, iş hayatında ve sosyal hayatta kadının her koşulda yer alması için toplumun tüm kesimlerine



görev ve sorumluluklar düşüyor. Öncelikle kadının gelir adaletsizliği ile her gün daha da zor ulaşılabilinen eğitimde fırsat eşitliği için hem özel sektörün hem de kamunun sorumluluk alması gerektiğini ifade eden Akyıldız, “Eğitimde fırsat eşitliğinin yakalanması durumunda, eğitimde kadının yeri ve eğitimden gelen gücü artacaktır. Bu artış kadının iş hayatındaki yerini olumlu olarak etkileyecektir” diyor.

Sosyal yaşamda kadının daha etkin ve aktif olabilmesi için kadının iş hayatındaki etkinliğinin artırılmasının yanında, ilk okul çağından itibaren tüm eğitim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği için eğitimin zorunlu olması gerektiğine de değinen Akyıldız, “Bu süreçte özel sektör bileşenlerine kadınların eğitime destek sorumluluğu düşerken, devlet kurumlarına kadının statüsünü güvence alan yasaların çıkarılması veya mevcut yasaların korunması önemlidir” vurgusunu yapıyor.

“Cinsiyet eşitliği sorunu artık ülkemizin gündeminden çıkmalı”

Cumhuriyetimizin 100. yılında hala kız çocuklarının ve kadınların yaşadığı eşitsizlikten bahsediyor olmaktan büyük

üzüntü duyduğunu dile getiren Orhan Akyıldız, dünya tarihinde kadınlara seçme-seçilme hakkını ilk veren ülkelerden olan Türkiye'nin 2. yüzyılında, bu sorunun gündeminden artık çıkması gerektiğini belirtiyor.

OZT Group ailesi olarak fırsat eşitsizliği, önyargılar ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılan kız çocuklarının ve kadınların her zaman yanlarında olduklarını açıklayan Akyıldız, sözlerini ise şöyle sürdürüyor; “Onlara destek olabilecek tüm organizasyon ve etkinliklerin içinde olmaktan mutluluk duyacağımızı aktarmak isteriz. Her zaman bize ışık tutan kişi yaşadığı çağın ötesinde fikirleri ile Ulu Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk'tür. Ulu Önder'in de dediği gibi, ‘Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi, kadınlarımıza karşı ihmal ve kusurdur.’ Toplum içinde tüm bireylerimizin, kadınların mağduriyetlerine karşı çıkan, her noktada saygı çerçevesinde birbirlerine destek olmasıyla gelecekte toplumumuza ve çevremize daha duyarlı insanlar olmasını arzu ediyoruz.”



“Projeler geliştirmeye devam edeceğiz”

“Eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık konularında, özellikle sürdürülebilir kalkınma ve toplumda mevcut dezavantajların ortadan kaldırılmasına yönelik projeler geliştirmeye önümüzdeki dönemde de devam edeceğiz. Birçok alanda olduğu gibi kadın çalışanların önyargıyla karşılandığı bir taşımacılık faaliyetinde çalışan kadın sürücü sayısının artırılması, bizlerin önemli bir dezavantajı ortadan kaldırmamıza imkan sağlıyor. ‘Yollar Kadınlarla Güvende’ sloganı da bizim bu anlayışımızın bir yansıması oldu.”



CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN

KADIN DOSTU
Markalar

100

MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

“Cumhuriyetimizin 100. yılında üretimimizin %95 ini yerli olarak gerçekleştirerek kendi kendine yetebilen ve teknoloji üreten bir şirket olmanın gururunu yaşıyor ve Cumhuriyeti bizlere armağan eden Atamıza layık olacak şekilde 100 yıl daha çalışmak için her zamankinden daha fazla istek duyuyoruz.”

Güran Gökyay

Nurus Yönetim Kurulu Başkanı



Cumhuriyetimizin
100. YILI
Kutlu Olsun

www.teknolojidekadin.org | www.wtechplatform.com

Cumhuriyetimizin yüzüncü yılını gururla kutluyoruz!

Teknolojide Kadın Derneği olarak 2019'dan bu yana gençlerimizi, genç kızlarımızı ve kadınlarımızı teknolojide uzmanlaştırarak istihdama ve üretim süreçlerine katıyoruz.

Yeni yüzyılımızda Atamızın izindeyiz...

50 'den
fazla eğitim
başlığı

5000+
mezun

%75
kadın

%93
istihdam
oranı

 **wtech**
Teknolojide Kadın Derneği

#Birlikte Güçlüyüz

info@teknolojidekadin.org

PEGASUS



Pegasus İlk Kez Kurduğu Kadın Futbol Takımıyla Önyargılara Çalım Attı

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

PEGASUS, DAHA EŞİT BİR GELECEK İÇİN “HARMONİ” PROGRAMINI HAYATA GEÇİRDİ

Eşitliğe, çeşitliliğe ve kapsayıcılığa inanan ve tüm bunları büyütmeyi hedefleyen bir kurum kültürüne sahip olan Pegasus, yıllardır bu alanda birçok uygulama geliştirerek, farklı kurum ve projeleri destekliyor. Alınan aksiyonları tek bir çatı altında toplamak, daha güçlü adımlarla ilerlemek adına 2023 yılında, şirketin sürdürülebilirlik stratejisi kapsamında “Harmoni” markasını oluşturan Pegasus, bir de Harmoni manifestosu yayımlayarak konudaki niyetini ve hedeflerini ortaya koyuyor.

PEGASUS
Hava Yolları CEO
GÜLİZ ÖZTÜRK



1990 yılında havacılık sektörüne giriş yapan Pegasus, 2005 yılında Esas Holding tarafından satın alınarak düşük maliyetli iş modelini benimsedi. Bugün Türkiye’nin lider düşük maliyetli hava yolu olarak; hava yolu ile yolculuğun herkesin hakkı olduğuna olan inancı ve uyguladığı “low cost” (düşük maliyetli hava yolu) modeliyle yolcularına uygun fiyatlı ve genç uçaklarla seyahat etme imkanı sağlıyor. 2018 yılından bu yana “Türkiye’nin Dijital Hava Yolu” söylemiyle faaliyet gösteren Pegasus, misafir deneyimini odak alan yaklaşımıyla onların seyahat deneyimlerini kolaylaştıracak dijital teknolojiler ve yenilikler sunuyor.

IATA’nın sektörde kadın temsiliğini 2025 yılına kadar %25 seviyesinde yükseltme veya en az %25’e kadar artırmayı hedefleyen “25by2025” girişimini dünyada imzalayan ilk hava yolu şirketlerinden biri olduklarını belirten Pegasus Hava Yolları CEO’su Güliz Öztürk, bu hedefi 2022 yılında

gerçekleştirdiklerini ve liderlik pozisyonlarında kadın temsiliğinin artırılmasına ek olarak kadın pilot, mühendis ve teknisyen oranlarını artırmayı ve gençlere fırsat eşitliği sunmayı da hedeflediklerini sözlerine ekliyor.

Eylül 2023 itibarıyla Pegasus’ta 2,572 kadın çalışan bulunuyor, diğer bir deyişle çalışanların %35’i kadın. Şirkette pilotluktan üst düzey yöneticiliğe kadar her alanda kadın çalışanların imzası var. Pegasus’un bu konuda gösterdiği hassasiyetin bir göstergesi olarak, filoya yeni katılan uçaklarına, çalışanlarının kız çocuklarının isimlerini verme geleneği sürdürülüyor.

İK politikası: eşitlik ve adalet ilkesini öncelemek

İK süreçlerinde şirket politikası gereği, tüm uygulamalarında eşitlik ve adalet ilkesini ön planda tutan Pegasus; fırsat eşitliği ilkesini, “Ahlaki

**“Ekibin yarattığı
sinerjiyle
zorluklara göğüs
geriyoruz”**

“Yönetim felsefesi
olarak modern ve
paylaşımçı bir yönetim
anlayışım olduğunu
söyleyebilirim.
İyi ekibin gücüne
gönülden inanıyorum.
Ekibiniz ne kadar iyi,
donanımlı ve üretken
olursa, siz de bir üst
yönetici olarak o kadar
başarılı olabilirsiniz.”



Davranış Rehberinde” tüm şirket ve İnsan Kaynakları süreçlerinde sorumlu olduğu etik kurallardan biri olarak tanımlıyor. Benimsediği çeşitlilik anlayışı ise yetenek havuzunun oluşumundan ekiplerin performansını iyileştirmeye ve inovasyon gücünü artırmaya kadar pek çok alanda olumlu etkiler yaratıyor.

Çalışanların katılımıyla Harmoni gönüllü çalışma gruplarını oluşturduklarını aktaran Güliz Öztürk, özellikle toplumsal cinsiyet dengesini odakladığı çalışmalarda dil, ırk, cinsel yönelim, fiziksel farklılıklar gibi çeşitlilikten aldığı güçle kapsayıcı bir kültürü

desteklemek için aksiyonlar aldıklarını ifade ediyor.

Şirketin demografik yapısını analiz ederek gelişim alanlarını tespit etmek üzere çeyrek bazlı “Eşitlik, Çeşitlilik, Kapsayıcılık Raporu” hazırladıklarından da bahseden Öztürk, “Değişimi başlatmanın en etkili yollarından biri olduğunu düşündüğümüz ayrımcı söylemleri geride bırakmak üzere “Dilde Harmoni Rehberi”ni hazırladık. Pegasus’ta ilk kez kadın futbol takımı kurarak ön yargılara çalım attık, Harmoni’imizi sahalara taşıdık!” diyerek sözlerine devam ediyor.

“

**“Potansiyelinize
odaklanın”**

**“Cinsiyetinize değil potansiyelinize
odaklanın. Layık olduğunuz
değeri önce siz kendinize verin.
Başaracağınıza inanın ve bunun
için mücadele edin; çünkü
inanırsanız ve yeterince çalışırsanız
başaramayacağınız hiçbir şey yok!”**

**“Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda
net bir duruşumuz olmalı”**

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ne yazık ki toplumun birçok katmanında karşılaşılabilen bir problem olduğuna dikkat çeken Güliz Öztürk, “Bu problem; toplumsal ilerlemenin önüne geçen önemli bir etken olarak karşımıza çıkıyor ancak bununla birlikte ciddi bir potansiyel kaybı ve büyük bir haksızlık olduğunu da söylemek gerek. Oysa kurumsal ve bireysel olarak yapılabilecek çok şey var” şeklinde görüşlerini açıklıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna önem veren iş kadınlarından biri olarak, “Bizler iş dünyası olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda net bir duruş sergilemeli, mücadelenin tam ortasında yer almalıyız” diyerek sözlerine devam eden Güliz Öztürk, CEO’su olduğu şirket adına; “Pegasus Hava Yolları olarak toplumsal cinsiyet dengesini savunmaya, daha eşit yarınlara ulaşmak hedefiyle var gücümüzle çalışmaya devam ediyoruz” diyor.

Öncelikle cinsiyet rolleriyle ilgili değerlerimizi ve inançlarımızı gözden geçirmemiz gerektiğine de vurgu yapan Öztürk, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda neler yapılabileceğine dair görüşlerini şu şekilde dile getiriyor: “Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmamaya özen gösterebilir, varsa önyargılarımızı yıkmaya çalışabiliriz. Sözel ve yazılı ifadelerimizde ayrımcı kalıplardan uzak durabiliriz. Gelecek nesillere eşitlik ve hakkaniyet konusunda iyi bir örnek olmak için çabalayabiliriz. Eğitim de bu konuda çok önemli bir başlık. Kapsayıcılık ve çeşitlilik alanında bireylerin daha duyarlı olması için eğitim büyük bir rol oynuyor. Bu konuların eğitim sistemine en kısa sürede adapte edilmesi şart. Böylelikle topluma önyargılardan arınmış, eşitlikçi bireyler kazandırabiliriz.”

Cadet Pilot Yetiştirme Programı

Cadet pilot yetiştirme programı ile sektörde kadın temsiliini destekleyen Pegasus, Goyoung gençlik programı ile de gençlere öğrencilik yıllarında Pegasus bünyesinde çalışma imkanı sunarak havacılık sektörünün

tanıtmayı ve şirkete genç yetenekleri kazandırmayı hedefliyor.

Çalışan anneler için özel uygulamalar

Çalışan annelerin doğum sonrası işe dönüşlerini desteklemek için doğum izni sonrası bir yıl ücretsiz izin hakkı sunan Pegasus, kabinde ve kokpitte doğum sonrası uçuşa dönen anneler için yatılı uçuş planlamıyor. Bu uygulamayı çocukları üç yaşına gelinceye kadar uzatıyor.

BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri Platformu üyesi

BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri platformuna katılan dünyadaki ilk hava yolu şirketi olan Pegasus, 2019’da IATA’nın “2025’ten25” girişimine imza atarak şirket içinde cinsiyet dengesini sağlama konusunda taahhütte bulundu. Yanındayız Derneği, Wtech-Teknolojide Kadın Derneği, Women in Sales Network (WiSN) sosyal projesi gibi oluşumların destekçisi durumunda olan Pegasus, WiSN kapsamında, kadınları satış dünyasına teşvik etmek için satış fonksiyonunda kadın stajyer konumlandırarak WiSN Program Partneri olarak çalışıyor.

“Rotamız Sürdürülebilir bir Gelecek”

Pegasus Hava Yolları, sürdürülebilirliği şirket kültürünün stratejik bir önceliği olarak belirlemiş bulunuyor. “Rotamız Sürdürülebilir bir Gelecek” sloganıyla uç ana başlıkta birçok anlamlı çalışmayı bir araya getiriyor: Daha temiz bir gelecek için 2050 Net Sıfır Emisyon hedefine doğru başladığı yolculuğu sürdürüyor. Özellikle cinsiyet eşitliğini odaklayarak daha eşit ve çok sesli bir gelecek için “Harmoni” programını hayata geçiren şirket, birlikte daha iyi bir gelecek için tüm değer zincirine etki edecek iyi yönetim uygulamalarıyla #Buradayız diyor.

Türkiye’nin en yeni uçaklarına sahip filo ve aynı zamanda tüm dünyada düşük maliyetli taşıyıcılar arasında en genç filolardan birine sahip olan Pegasus’un önem verdiği bir diğer konu da Sürdürülebilir Havacılık Yakıtı (SAF).

Penti



Penti, Cumhuriyet'in 100. Yılında Tarihe Geçmiş Kadın Sporcularla Birlikte Yol Alıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

CUMHURİYETİN BAYRAĞI, KADINLARI

Kadınlarla arasında çok özel bir bağ kuran Penti'nin zamanla koleksiyonları gelişt, üretim teknolojileri ilerlerdi. İhtiyaçlar farklılık gösterdikçe uzun bir yol katedildi ama burada değişmeyen tek hedef şuydu: Penti olarak kadınların her gününde yanında olmak. 4500'ün üzerindeki çalışan sayısının %85'i kadınlardan oluşan Penti, Cumhuriyetimizin 100. yılında kadınların yanında olduğunu hissettiriyor ve hayata geçirdiği "Cumhuriyet'in Bayrağı, Kadınları" kampanyası ile büyük ilgi topluyor.

PENTİ
CEO
MERT KARAİBRAHİMOĞLU



Kadın Dostu Markalar denince akla gelen ilk markalardan olan Penti bundan 73 yıl önce bir kadın markası olarak kuruldu. O zaman öğretmenlere ince çorap üreten Öğretmen Çorap'tı, şimdi kadın bedenini en iyi tanıyan, bedeniyle olan ilişkisinden doğan tüm duygusal ve rasyonel ihtiyaçlarına yönelik inovatif ve erişilebilir ürün ve hizmetler sunan, gücünü kadından alan bir marka Penti. Türkiye'nin lider iç giyim ve kadınları en iyi anlayan markalarından biri olarak kendini konumlandıran Penti için, her bir ürünü, reklamı ve söylemiyle kadınların ihtiyaçlarına cevap vermek, konforlarını en üst seviyeye taşımak, özgür hareket etmelerine olanak sağlamak,

aradıkları çözümü Penti'de bulmalarını ve buldukları ürünle mutlu hissetmelerini sağlamak çok önemli. Bunların hepsine aynı özenle emek verdiği için, hep kendileriyle olan Penti kadınları ile aradaki bağ çok özel, dinamik ve güçlü.

Penti kadrolarının yüzde 85'i kadın

Penti tam bir kadın şirketi. Çünkü 4500'ün üzerindeki çalışan sayısının %85'i kadınlardan oluşuyor. Bu nedenle kadınların iş yaşamında eşit temsiline sağlanması, iş gücüne katılımının artması ve yönetici kadrolarında yer alması şirkette en çok önem verilen konu başlıklarından. Penti için toplumsal cinsiyet eşitliği olmazsa olmaz. Özellikle

Cumhuriyet'in
Bayrağı,
Kadınları"

‘Cumhuriyet’in
Bayrağı, Kadınları’
kampanyası tek
değil birçok nedenle
Penti tarihinde
de unutulmaz bir
iz bırakacak gibi
görünüyor.

kadınların en sevdiği marka olarak
kadınların ve kız çocuklarının toplum
içerisinde güçlenmesini misyon
olarak kabul edip kadın istihdamına ve
gelişimine katkı sağlamak için elinden
geleni sürdürmekte kararlı.

Cumhuriyet'in 100. yılı gurur kaynağı

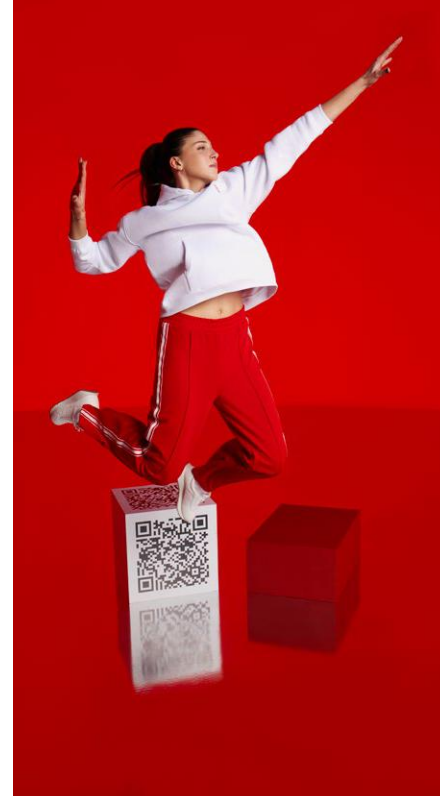
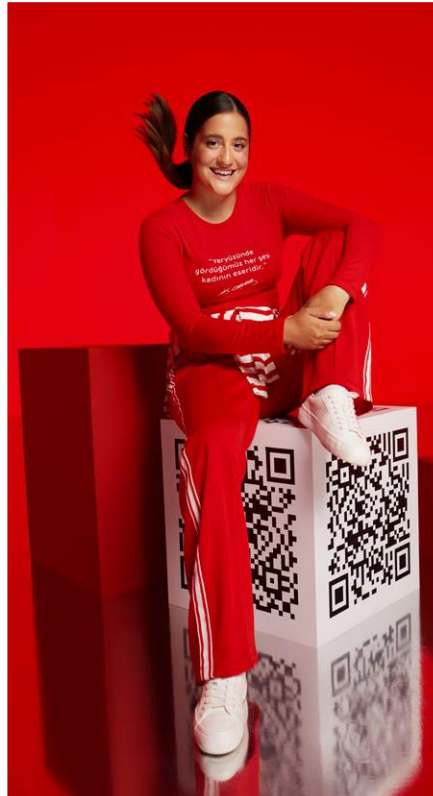
Ses getiren koleksiyonları ve bu
konudaki iş birlikleri ve fark yaratan
reklam kampanyaları ile bilinen
Penti, bir kadın markası olarak
Cumhuriyet'in ilanı ve Cumhuriyet
tarihi boyunca kadınların varlıklarının,
güçlerinin ve birliklerinin önemini
çok kıymetli buluyor. 29 Ekim
Cumhuriyet Bayramı ve Cumhuriyet'in
100. yılı, hem ülkemiz ve bu ülkede
yaşayan her birimiz için çok gurur
duyduğumuz bir konu iken Penti de
kadınların geçmişten günümüze
hayatımızda bulundukları yere büyük
önem atfediyor. Bu vizyonla yürüttüğü
kampanyanın da ses getirmesini,

farkındalık yaratmasını çok istiyor ve
bu bağlamda "Cumhuriyet'in Bayrağı,
Kadınları" kampanyasını hayata
geçirmiş bulunuyor.

Kadınlara adanan Penti 100.yıl koleksiyonu

"Cumhuriyet'in Bayrağı, Kadınları"
kampanyasında Penti, bu yıl Avrupa'da
ve dünyada önemli rekorlara imza
atmış, tüm kadınlara birlikte sevinmeyi
öğretmiş, kendi yaşitlarına büyük bir
özgüven, güç ve motivasyon sağlamış
kadın sporcularla birlikte yol alıyor.

Aysu Türkoğlu, Seren Ay Çetin ve İlkin
Aydın... Kadınların büyük fedakarlığı
ve desteği ile 100 yıl önce kazanılmış
Cumhuriyet'in 100. yılında yeniden
tarihe geçmiş kadın sporcular,
Penti'nin Cumhuriyet'e özel hazırladığı,
kadınlara adadığı ve üzerinde Mustafa
Kemal Atatürk'ün sözlerinin yer aldığı
tasarımlarla bu kampanyada yer alıyor.



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

Atamız, Yüce Önderimiz Mustafa Kemal Atatürk
“Bir toplum, cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın
gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum
yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun
uğradığı başarısızlıkların sebebi, kadınlarımıza karşı
ihmal ve kusurdur” demiştir. Özellikle teknoloji
alanında sayıca az, motivasyonu düşük kadınlarımızı
ve tüm genç kızlarımızı teknolojide uzman, yetkin ve
istihdama katılıp üreten bireyler haline getirmek en
büyük hedefimiz. Yeni yüzyılda da bu hedefte artarak
çalışmalarımıza devam edeceğiz.
Cumhuriyetimizin 100. yılı kutlu olsun!

Zehra Öney

Teknolojide Kadın Derneği Başkanı



Bakliyat Köyü Projesiyle Kadın Üreticilere Pozitif Etki Yapıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR



REİS'İN PROJELERİNİN ODAĞINDA, SÜRDÜRÜLEBİLİR TARIM VE TOPLUM VAR

Tarım sektöründe ve toplumda sürdürülebilirliği sağlayacak projeleri odağına alarak hayata geçiren Reis Gıda, kadın üreticilerinin yaşamlarına pozitif etki yapmak için uyguladığı Bakliyat Köyü projesiyle tarımsal üretimin sürdürülebilirliğini teşvik ediyor. Şirket, kendi içinde yürüttüğü Reis Akademi İK uygulamasıyla da çalışanlarına kariyerlerinde çeşitli olanaklar sunarak geleceklerini şekillendirmelerine yardımcı oluyor.

Reis Gıda
Yönetim Kurulu Üyesi
İŞILAY REİS YORGUN



İnsanlık tarihinin en eski üretim faaliyeti olan tarım, dünyada olduğu gibi ülkemizde de stratejik bir öneme sahip bulunuyor. Yaşam devam ettiği sürece var olacak ve hatta zamanla değeri daha da artacak olan tarım sektörü, mevcut geleneksel değerlerini korumanın yanı sıra sürdürülebilir, verimli ve katma değerli olmak adına son yıllarda yeni üretim ve yönetim modelleriyle evriliyor. Bu değişime itici güç olanların başında da tabii ki tarım sektörünün köklü ve büyük üretici firmaları geliyor.

Türkiye’de tarımın gelişimi ve sürdürülebilir olması için kurulduğu 1981 yılından bu yana büyük emek veren Reis Gıda, aynı zamanda geliştirdiği sosyal sorumluluk projeleriyle tarımda kadının gücünü ve varlığını artırmak için de pek çok çalışmaya imza atıyor. 42 yıldır geleneksel lezzetini ve kalitesini koruyarak Türkiye ve dünya mutfaklarına farklı lezzetler sunan Reis Gıda, sosyal sorumluluğu

sadece bir görev olarak değil, aynı zamanda değerlerin temel bir parçası olarak görüyor.

Kuruluşundan bu yana, toplumsal fayda yaratmayı hedefleyen çeşitli projeleri hayata geçirerek, toplumun ve çevrenin refahına katkıda bulunan Reis Gıda, eğitimden sağlığa, çevre korumadan geleneksel değerlerin yaşatılmasına kadar geniş bir yelpazede sorumluluk projesi geliştirip uyguluyor.

Reis Akademi Projesi

Tarım sektörünün gelişimi kadar toplumun her kesiminin refah ve huzurunu da amaç edinen Reis Gıda için toplumsal eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık değerleri büyük önem taşıyor. Sürdürülebilir kalkınma ve toplumda mevcut dezavantajları ortadan kaldırma amacıyla çeşitli projeler yürüten Reis Gıda’nın bu konuda geliştirdiği İK uygulamasından birini “Reis Akademi” projesi oluşturuyor.



“Yönetim felsefem empati, azim, sürekli öğrenme”

“Kadınlar iş hayatında birçok zorlukla karşılaşmış olabilirler, fakat benim yönetim felsefem bu zorlukların üstesinden gelmek için empati, azim ve sürekli öğrenmeyi esas alır. Yönetici olarak, ekibimin her bir üyesinin bireysel ihtiyaçlarını anlamaya ve her birini değerli kılan özgün yeteneklerini tanımaya çalışırım. İnaniyorum ki, empati kurarak ve bireyin potansiyelini anlayarak, en üst düzeyde performans elde edebiliriz.”

Kadın liderliğine ve istihdamına büyük değer veren Reis ailesi, İK politikalarıyla çalışanlarına kariyerlerinde çeşitli olanaklar sunarak geleceklerini şekillendirmelerine yardımcı oluyor. 2017 yılında Yönetim Kurulu Üyesi Nilay Reis Göktürk öncülüğünde kurulan “Reis Akademi”, çalışanlara farklı departmanlarda aktif roller alarak şirkete yeni perspektifler katma fırsatı sunuyor. Özellikle genç yeteneklere ve stajyerlere, kendi uzmanlık alanlarında iş yaşamına giriş yapmaları konusunda destek olan şirket, kadın çalışanların sayısını sürekli artırma hedefiyle, projelerini kadın istihdamını destekleyecek şekilde yürütüyor. Staj programlarında ise genç kadınları teşvik ederek, iş dünyasında aktif rol almalarını cesaretlendiriyor.

Bakliyat Köyü Projesi

Reis Gıda'nın hayata geçirdiği Bakliyat Köyü ise kadın üreticilerinin yaşamlarına pozitif bir etki yapmayı ve tarımsal üretimin sürdürülebilirliğini teşvik etmeyi hedefleyen çok anlamlı bir proje. Tarımı sadece bir meslek değil, aynı zamanda bir aile geleneği olarak gören Reis Gıda'ya göre kadınlar bu geleneğin temel taşlarından biri durumunda. Reis Gıda bu anlayışla, Bakliyat Köylerinin ilk halkası olarak Bolu Çamyayla Köyü'nde, bir kadın kooperatifinin devamlılığını sağlama amacıyla harekete geçti. Kadınların emeği ve sevgisiyle ortaya çıkan değerli çalışmayı

koruma altına almak için kooperatifin sürdürülebilirliğini destekleyen şirket, hem kadınların hem de toplumun refahı için attığı bu adıma gelecek dönemde yenilerini eklemeyi planlıyor.

“Cinsiyet eşitliği, şirket kültürümüzün bir yansımasıdır”

Sosyal eşitsizlikleri azaltmaya yönelik çeşitli projelerle toplumsal katkı sağlayan Reis Gıda, bu hassasiyetini şirket içinde de gösteriyor. 140 kişilik bir ekip ile sektörde hizmet veren Reis Gıda'nın çalışanlarının 60'ının kadın olduğunu açıklayan Reis Tarımsal Ürünler San. Tic. A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Işıl Reis Yorgun, “Bu da kadınların ekibimizin neredeyse yarısını oluşturduğunu gösteriyor. Bizim için cinsiyet eşitliği sadece bir slogan değil, kurum kültürümüzün gerçek bir yansımasıdır. Hem kadın hem de erkek çalışanlarımızın, şirketimizin başarısına eşit katkıda bulunduğuna inanıyoruz” vurgusunu yapıyor.

İnsan kaynakları yaklaşımlarında, cinsiyet eşitliğinin öncelikli olduğunu söyleyen Reis Yorgun, işe alım süreçlerinden terfilerle, eğitimlerden ücret politikalarına kadar her noktada bu ilkeyi benimsediklerini aktarıyor. “Bizde yetenek ve performans ön plandadır, cinsiyet ya da başka bir ayrım unsuru değil” diyen Işıl Reis Yorgun, verdikleri destekleri şöyle anlatıyor; “Kadınların iş



“Kadın girişimcilerin mentorluk yapacakları ağlar oluşturulmalı”

“Kadın girişimciliği, ekonomik kalkınmanın hızlanmasında büyük bir potansiyele sahip. Bu potansiyelin harekete geçirilmesi için kadınlarımıza yönelik özel teşvikler, finansal destekler ve eğitim programları düzenlenmelidir. Ayrıca, başarılı kadın girişimcilerin deneyimlerini paylaşacakları, birbirlerine mentorluk yapacakları ağlar oluşturulmalıdır. Bu tür networkler, kadınlarımızın hem birbirlerinden öğrenmelerini hem de iş dünyasında daha güçlü bir şekilde var olmalarını sağlar.”

gücüne katılımının, inovasyonu, yaratıcılığı ve genel olarak iş performansını olumlu yönde etkilediğine inanıyoruz. Bu nedenle de kadın çalışanlarımızın sayısını sürekli olarak artırmayı hedefliyoruz. Aynı zamanda kadın çalışanlarımızın kariyerlerinde ilerlemeleri için gerekli desteği ve fırsatları sunmaktan gurur duyuyoruz. Bu nedenle, kadın çalışanlarımızın firmamızda liderlik pozisyonlarına ilerlemeleri için de fırsatlar sunuyor ve onları destekliyoruz.”

“Çevre dostu tarım bilincini geliştiriyoruz”

Tarladan sofraya uzanan süreçteki her aşamada dikkatli ve özverili çalışmalarının yanı sıra Türkiye'nin tarım sektöründe sürdürülebilir üretimine destek olduklarını dile getiren Işıl Reis Yorgun, sağlıklı gıdaların üretimi konusunda taşıdıkları sorumluluk bilinciyle çiftçilere gereken eğitim desteğini sağlamayı ve verimli, çevre dostu tarım uygulamalarını yaygınlaştırmayı hedeflediklerini belirtiyor.

Reis Gıda olarak çevresel ve sürdürülebilirlik odaklı projelerine devam etme, hem doğaya hem de bütün paydaşlarına değer katma amacıyla olduklarını vurgulayan Işıl Reis Yorgun, “Türkiye’de sürdürülebilir tarım için çalışan bir şirket olarak, sağlıklı gıdaların üretimi konusunda taşıdığımız sorumluluk bilinciyle yola

çıkarak çiftçilerimize gereken eğitim desteğini sağlayıp, verimli ve çevre dostu tarım uygulamalarını yaygınlaştırmayı hedefliyoruz. Sıfır Atık Yönetimi konusunda büyük bir değere sahibiz. T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı tarafından verilen Sıfır Atık Belgesi’ni alarak atık oluşumunu minimize etmeye, kaynaklarımızı verimli kullanmaya, atıkları kaynağında ayrı toplamaya ve geri kazanıma yönelik süreçleri hayata geçiriyoruz. İsrafin önlenmesi için büyük çaba harcıyor, yaşamış olduğumuz gezegenimizin daha az kirlenmesi için elimizden geleni yapıyoruz” diyor.

Çevre dostu adımları ön plana çıkararak, çevre bilincinin geliştirilmesine odaklandıklarını ifade eden Reis Yorgun, bu amaçla yaptıkları çalışmaları ise şöyle aktarıyor; “Geri dönüşüm ve çevre dostu ambalajlar kullanarak atık yönetimini teşvik ediyoruz. Su ve enerji tasarrufunu sağlayacak sistemler kullanarak geleceğe daha temiz bir dünya bırakmak için çaba sarf ediyoruz. Karbon salınımını azaltmak ve çevre dostu enerji kullanımını teşvik etmek amacıyla ise yenilenebilir enerji kaynaklarına yöneliyoruz. Elektrikli araçlar kullanarak karbon ayak izimizi azaltmaya çalışıyoruz. Gelecek nesillere temiz ve yaşanabilir bir çevre bırakma hedefiyle, hep birlikte daha temiz ve yaşanabilir bir dünya için çevreye duyarlı adımlar atmaya devam edeceğiz.”



Farkındalık Oluşturmak için Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Eğitimler ve Projeler Geliştiriyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

KADININ HER ALANDA GÜÇLENMESİ İÇİN HAYATA GEÇİRDİĞİ PROJELERLE SEKTÖRÜNE ÖRNEK OLUYOR

Dünyanın önemli korna markaları arasında yer alan, bugün Türkiye sınırlarını aşarak dünyanın önde gelen otomotiv devlerinin tedarikçisi konumuna yükselen Seger Korna, yaşamın her alanında kadının güçlenmesi, hak ettiği değeri görmesi ve günümüzün vazgeçilmez gerçeği olan cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için elini taşın altına koyan, otomotiv sektörünün örnek markalarından biri...

SEGER
Genel Müdür
TÜLİN TEZER



1981 yılında Bursa'da korna üretimi ile yola çıkan Seger Korna, bugün dünyanın önemli korna markaları arasında yer alarak global ticaret serüvenini sürdürüyor. İç ve dış piyasalardaki korna tedariki liderliğinin yanı sıra ticari ürün olarak ürün gamında ampuller ve sadece yurt dışı pazarına satışını yaptığı akü grubu da yer alıyor. Yılda 10 milyonu aşan kapasitesiyle korna üretimi ve satışında dünyada ilk 10'da.

Korna üretimlerinin yanı sıra otomotiv yan sanayine yönelik yedek parça tedarikçisi uzmanlık ve sektörün ihtiyaç alanlarına göre her geçen gün geliştiren Seger Korna, halojen, minyatür ve Xenon ampullerle otomobil aydınlatmasına yönelik ürünlerini de farklı bir kategori olarak sunuyor. İç pazarın yanı sıra ihracat hacmini her geçen yıl artırarak Türk ekonomisine ve istihdama katkıda bulunuyor. İnsan kaynakları yönetiminde

toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyen Seger, kişi işe uygunsa ve yetkinlikleri pozisyon için yeterliyse, cinsiyetin hiçbir önemi olmadığını gerçekleştirdiği farkındalık çalışmalarıyla da pekiştiriyor. Gerek mavi yaka gerekse beyaz yaka kadın çalışanlarının sayısını artırmayı hedefleyerek, kurulduğu günden bu yana her yıl hedeflerine uygun bir şekilde kademeli olarak artış gerçekleştiren Seger, 2010 yılında %13 olan kadın çalışan oranını (mavi ve beyaz yaka) yıllar içinde artırarak 2022 yılında %25'e yükseltmeyi başardı.

Seger, toplumsal cinsiyet eşitliğini amaçlayan pek çok projede yer alıyor

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunda pek çok projede yer alan şirket, özellikle 2010 yılından bu yana toplumsal cinsiyet eşitliğine (TCE) katkı sunmak amacıyla Türkiye'de farklı alanlardaki

Cumhuriyet, kadına seçme hakkı tanıdı

“Cumhuriyetin ilanından bu yana, Türk kadınları için eşitlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği önemli bir yer tuttu. Cumhuriyetin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk, kadın haklarına yüksek derecede önem veriyordu. Onun sayesinde kadınlar daha fazla eğitim alma, iş hayatına katılma ve siyasi arenada yer alma fırsatına sahip oldular. Bu ülke dünyanın en gelişmiş ve modern anayasalarına sahip ülkelerden çok önce 1934 yılında, kadına seçme hakkı tanımış günlere şahitlik etti. Cumhuriyetin 100. yılı Türk kadınının, daha eşitlikçi bir toplum için yüreklenmesi ve cesaretini toplaması gereken bir yıl olmalıdır.”



eşitsizliklerin saptanarak sorunların açığa çıkarılmasına ve çözüme kavuşturulmasına yönelik çalışmalarda aktif rol alıyor.

Bu konuda son yaptığı çalışmalardan biri, tüm kamuoyu için kılavuz niteliği taşıyan “Seger Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Örnek Uygulama Modeli” raporunu yayınlaması oldu. Seger bu raporda iç iletişimden başlayarak, kadın istihdamının artırılmasına yönelik uygulamalar, komiteler, eğitimler ve kadının güçlendirilmesi prensipleri (WEPs) imza süreci, UN Women & Global Compact gibi uluslararası platformlarla ilişkiler, Türkiye’deki sivil toplum kuruluşlarıyla kadının güçlenmesi ve kadına şiddet alanındaki çalışmalar, örnek uygulamalar ve en önemlisi toplumsal cinsiyet eşitliğinin Seger sürdürülebilirlik faaliyetleri kapsamında nasıl ele alındığı ve bundan sonra nasıl devam edeceği yönünde bilgiler veriyor. Seger, çalışanlarını ve paydaşlarını bilgilendirmek, farkındalık oluşmasına destek olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği temelli eğitimler ve projeler geliştiriyor.

“Emeğin ve mesleğin cinsiyeti olmaz”

Seger; yaşamın her alanında kadının güçlenmesini, hak ettiği değeri görmesini ve günümüzün vazgeçilmez gerçeği olan cinsiyet eşitliğini ülkemizin

gelecek vizyonu çerçevesinde kalkınmasının başlıca gereklerinden biri olarak görüyor. Uzun yıllardan beri fabrika, kadın Genel Müdürler tarafından yönetiliyor. Şu an da yönetim kademesinde, Genel Müdür, Ticari Koordinatör, Üretim Müdürü ve Muhasebe Müdürü pozisyonlarında kadınlar yer alıyor. Fabrikanın üretim bantlarında da çok sayıda kadın görev alıyor.

Seger A.Ş. Genel Müdürü Tülin Tezer, şirket bünyesindeki kadınların sosyalleşmesini, kişisel gelişimlerinin desteklenmesini, bilgilendirilmelerini sağlamak ve toplumsal değişime katkı sunmak amacıyla öncelikle Kadınlar Kulübü’nü kurduklarını belirtiyor ve bu kulübün kurulması ile birlikte özgüven, çalışma yaşamına adaptasyon ve organizasyonlara katılımın arttığına dikkati çekiyor. Global, ulusal ve yerel olarak destek verdikleri tüm platformlarda çalışanlarının aktif rol alması konusunda teşvik edici faaliyetler planladıklarını; işe alım süreçlerinde ise her pozisyon için tanımlanmış skor kartlarına göre, kişinin yetkinliklerinin bu skor kartta tanımlanan özelliklere uygun olması halinde, cinsiyete bakmaksızın standart işe alım prosedürü uyguladıklarını sözlerine ekliyor.

Seger, Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu’nda yer alıyor

Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (Women Empowerment Principles WEPs) imzalayarak yola koyulan şirket, ardından Global Compact, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma grubu altında yer alan Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu’na katıldı. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından, TÜSİAD’ın iş birliği, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ve Sabancı Vakfı’nın desteği ile oluşturulan ‘İş Dünyası Aile İçerisinde Şiddete Karşı Projesi’ne destek veren şirketlerden biri olarak, sürdürülebilirlik açısından da kararlılığını ortaya koyuyor.

“Kadın ve erkek çalışanlardan oluşan komitemiz, raporumuzda yer alan Seger’in 12 maddelik ‘Eşitlik Politikasını’ hazırladı” diyen Tezer, sivil toplum kuruluşlarının bu anlamda önemli etkileri ve görevleri bulunduğunu, çünkü STK’ların özel sektörü harekete geçirdiğini söylüyor.

Cumhuriyetimizin, kadınların temel insan haklarının korunması ve kadınlarla erkekler arasında süregiden ayrımcılıkların yok edilmesi mücadelesinin devam ettiği uygar bir dünya ülkesi olmanın adımlarını 100 yıl önce attığını belirten Tezer, “Bu nedenle bu tavrımızı ve duruşumuzu sürdürebilmek için hepimizin yapacağı şeyler var. Öncelikle eğitim hakkımıza sahip çıkmalıyız. Aile yapısı içinde ise eşitlik anlayışlı görev dağılımıyla hareket edip çocuklarımızı toplumsal cinsiyet eşitliği bakışıyla hayata hazırlamalıyız” şeklinde sözlerini tamamlıyor.

Sürdürülebilirlik, etik ve itibar kavramları ön plana çıkmaya başladı

Tülin Tezer, içerisinde yer aldıkları otomotiv endüstrisinin büyük bir değişim yaşadığını söyleyerek “Geçmişte otomotiv endüstrisi üreticileri güçlü donanım, yüksek performans ve

konfor özellikleri gibi kavramları itibar değeri olarak görürken günümüzde ise sürdürülebilirlik ve etik gibi kavramlar ön plana çıkmaya başladı” ifadelerini kullanıyor.

Seger’in sürdürülebilirlik stratejisinin 4 aşamadan oluştuğunu belirten Tezer, ilk aşamada sürdürülebilirlik yaklaşımı ve bakış açısının şirketin tüm operasyonlarında etkili biçimde anlaşılmasını ve tüm çalışanların bu değişimin bir parçası olmasını sağladıklarını vurgulayarak sözlerine şöyle devam ediyor: “İkinci aşamada sürdürülebilirlik politikalarımız ile paralel olarak tüm paydaşlarımızla katılım odaklı diyaloglar geliştiriyoruz. Şeffaflık ve hesap verebilirlik, Seger’deki kurumsal sürdürülebilirliğin olmazsa olmazları arasında yer alıyor. Otomotiv endüstrisinde finans dışı raporlamalara katkıda bulunmayı ve değerlerimiz arasında bulunan şeffaflığı teşvik etmeyi asli görevlerimiz olarak değerlendiriyoruz. Son aşamada ise iklim değişikliğini de önemseyerek operasyonlarımızı sıfır atık stratejisiyle ve karbon ayak izimizi belli bir noktaya getirerek yöneteceğiz. Böylece adil, eşit ve çevreye saygılı çalışma ortamının sürdürülebilir olmasını sağlamak üzere çalışmalarımızı şekillendirmiş olacağız.”



“Eşitlik politikaların geliştirilmesine katkıda bulunmalıyız”

“Cumhuriyetin 100. yılı, Türk kadınlarının elde ettiği kazanımları ve hala karşılaştıkları zorlukları gözden geçirme fırsatı sunmalı. Kadınlarımız geriye bakıp bunu düşünmeli. Toplumdaki rollerimizin daha da güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması için sesimizi yükseltip, eşitlik politikaların geliştirilmesine katkıda bulunmalıyız. Cumhuriyetin 100. yılı Türk kadınının, daha eşitlikçi bir toplum için yüreklenmesi ve cesaretini toplaması gereken bir yıl olmalıdır.”





‘Kadın için Teknoloji’

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

TEKNOSA, ‘KADIN İÇİN TEKNOLOJİ’ PROJESİYLE 16 YILDA 26 BİNDEN FAZLA KADINA ULAŞTI

‘Herkes için Teknoloji’ felsefesiyle 23 yıldır faaliyet gösteren Teknosa, kadınları hayatın her alanında desteklemek amacıyla şirket içi ve dışında pek çok proje geliştirip uyguluyor. Projelerinin yarattığı sinerji ve etkileşimle binlerce kadının hayatına dokunan Teknosa, 16 yılda 26 binden fazla kadına ulaşma başarısı gösteren ‘Kadın için Teknoloji’ projesine gelecek dönemde kapsamını daha da genişleterek devam etmeyi hedefliyor.

TEKNOSA
Genel Müdürü
SİTARE SEZGİN



Çalışma ve istihdam şekillerinin hızla değiştiği yeni dünya düzeninde, yeni teknolojiler üretmek ve teknolojiyi topluma doğru şekilde yaymak için kadın işgücünün varlığının önemli ölçüde artırılması gerekiyor. Kadınlar bu yolda azimle ilerlerken -ne yazık ki- karşılarına çıkan toplumsal cinsiyete ilişkin kalıp yargılar, fırsat eşitsizlikleri, cam tavanlar... gibi taş duvarlara çarpıyor. İşte burada; duvarların yıkılması ve kadınların teknolojik gelişmelerle iş yaşamına aşina olan ve aslında genlerinde var olan becerileri ile dijital dünyada varlık göstermeleri, dahası varlıklarını arttırmaları için etkin projeler üretip elini taşını altına koyan şirketlerden biri olan Teknosa karşımıza çıkıyor... Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi, ancak nüfusun yarısını oluşturan kadınların, eğitimden siyasete yaşamın tüm alanlarına aktif bir şekilde katılımı ve karar mercilerinde yer almasıyla mümkün. Sabancı Holding iştiraki şeklinde 2000 yılında kurularak mağazacılık ve e-ticaret ile bayi ağı ile faaliyetlerini sürdüren Teknosa, eşit bir geleceğin şekillenmesinde

teknolojinin belirleyici olacağının bilinciyle kadın odaklı şirket içi ve yenilikçi toplumsal projeler üretiyor. Türkiye’de teknoloji perakendeciliğinde öncü markalarından biri olarak faaliyetlerini sürdürmenin yanı sıra kadın odaklı şirket içi ve dışında projeler geliştiren Teknosa, yarattığı sinerji ve etkileşimle kadınların iş dünyasında daha fazla temsil edilmesini, liderlik pozisyonlarına yükselmesini, iş hayatında daha iyi bir deneyim yaşamasını amaçlıyor.

“Kadın için Teknoloji” Projesi

Teknosa’nın Habitat Derneği ile birlikte yürüttüğü ‘Kadın için Teknoloji’ projesi, 16’ncı yılına girmesiyle Türkiye’nin en uzun soluklu sosyal sorumluluk projelerinden biri olarak kadınların hayatına dokunmaya devam ediyor.

Bugüne kadar 26 bini aşkın kadına dijital okuryazarlık eğitimi veren Teknosa’nın geçen yıl düzenlediği online ve fiziksel eğitimlere 3 binin üzerinde kadın katıldı. Bu yılki hedef ise 4 bin kadına ulaşmak... Bu yıl

“Yol haritamızda sürdürülebilirliği temel alıyoruz”

“Amaç odaklı bir şirket olarak yol haritamızda sürdürülebilirliği temel alıyoruz. Çalışanlarımız, paydaşlarımız, toplum için daha fazla değer yaratmak istiyoruz. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği, doğal kaynakların tasarruflu kullanımı, döngüsel ekonomiye katkı ve yenilenebilir enerji kullanımı gibi konularda çalışmalarımızı yoğunlaştırıyoruz. Dijital dönüşüm stratejimizi ve süreçlerimizi bu yönde kurguluyoruz.”

deprem bölgesindeki kadınlara öncelik verilerek genişletilen 'Kadın için Teknoloji' projesinde, fiziksel eğitimlerin deprem bölgesine kaydırılmasıyla birlikte bölgede gerçekleştirilen atölyelerle toplamda 1000 kadına ulaşılması amaçlanıyor.

Teknosa'nın 2021 yılında Sabancı Vakfı ve Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF) iş birliğiyle “Kadın için Teknoloji, Herkes için Dayanışma” mottosuyla şiddet gören ve teknolojiye erişimi kısıtlı kadınlar için başlattığı toplumsal dayanışma hareketi de sürüyor. Proje kapsamında, dileyen herkes varsa kullanmadığı akıllı telefonları başışlayarak şiddet gören kadınların seslerini duyurabilmelerine katkı sağlıyor.

“Teknosalı Anne Mentorlar” Projesi

Teknosa'nın şirket içinde yürüttüğü projelerinden biri, “Teknosalı Anne Mentorlar” projesi. Kadınları iş yaşamından ayıran en önemli nedenlerden birinin annelik süreci olduğu gerçeğiyle 2020 yılında başlatılan “Teknosalı Anne Mentorlar” projesinin ana çıkış noktası, kadın çalışanların çocuk sahibi olduktan sonra kariyer yolculuklarında sağlam adımlarla yürümeye devam etmeleri... Bu projede Teknosalı anneler, yeni anne olan veya henüz anne adayı olan iş arkadaşlarına yüz yüze veya telefonla seanslar yaparak, tamamen gönüllü bir şekilde mentorluk sağlıyor. Uluslararası ödüllere de layık görülen bu proje

sonucunda şirkette kadın çalışanların çalışma süreleri ortalaması yaklaşık yüzde 20 yükseldi.

Teknosa, İK Politikalarında “İşte Eşitlik İlkesi”ni benimsiyor

Sürdürülebilirlik faaliyetlerini yürütürken içinde bulunduğu topluma ve tüm paydaşlarına daha fazla değer sunmak için çalışmalarına devam eden Teknosa, aynı zamanda kadınların çalışmayı tercih edeceği bir şirket olmak amacıyla pek çok projeyi de hayata geçiriyor.

İlk kademe yöneticilerinin yüzde 52'si ve orta kademe yöneticilerinin yüzde 38'i kadın çalışanlardan oluşan Teknosa'nın İK politikasının merkezinde 'işte eşitlik' kriterinin yer aldığını belirten Teknosa Genel Müdürü Sitare Sezgin, tüm işe alım, terfi, eğitim ve diğer insan kaynakları süreçlerinde eşitlik ilkesini gözettiklerini ve özellikle kadın çalışanlarının güçlü ve gelişim alanlarını belirleyerek bu doğrultuda farkındalık oluşturmaya özel bir önem verdiklerini ifade ediyor. Saha tarafında da kadın çalışan sayısını artırmaya yönelik özel projeler ve iş birlikleri geliştirdiklerinin altını çizen Sezgin, potansiyel kadın çalışanları için mentorluk fırsatları yarattıklarını ve doğum sonrası süreçlerde toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında iyileştirmeler yaptıklarını sözlerine ekliyor.

Çevre ve sürdürülebilirlik projelerine devam ediliyor

Aynı zamanda çevre sorunlarına da çözüm üretmeyi sürdürülebilirlik faaliyetleri kapsamına alan Teknosa, konuyla alakalı birçok projeyi de hayata geçiriyor. Bu projelerden biri olan “Dünyayı birlikte yeşertelim” mottosuyla Ege Orman Vakfı iş birliğiyle Manisa'nın Soma ilçesine bağlı Işıklar'da kurduğu “Teknosa TeknoClub Müşterileri Ormanı”nı sürekli büyüttüklerini anlatan Sitare Sezgin, özel markaları Preo ürünleriyle başlattıkları iyilik hareketi ile çocuk, genç ve kadından sağlık, çevre ve patili dostlara kadar farklı konularda yoğunlaşan sivil toplum kuruluşlarına destek olduklarını da dile getiriyor. Ayrıca, yeni konsept mağazalarında sürdürülebilirlik duvarının bulunduğuun

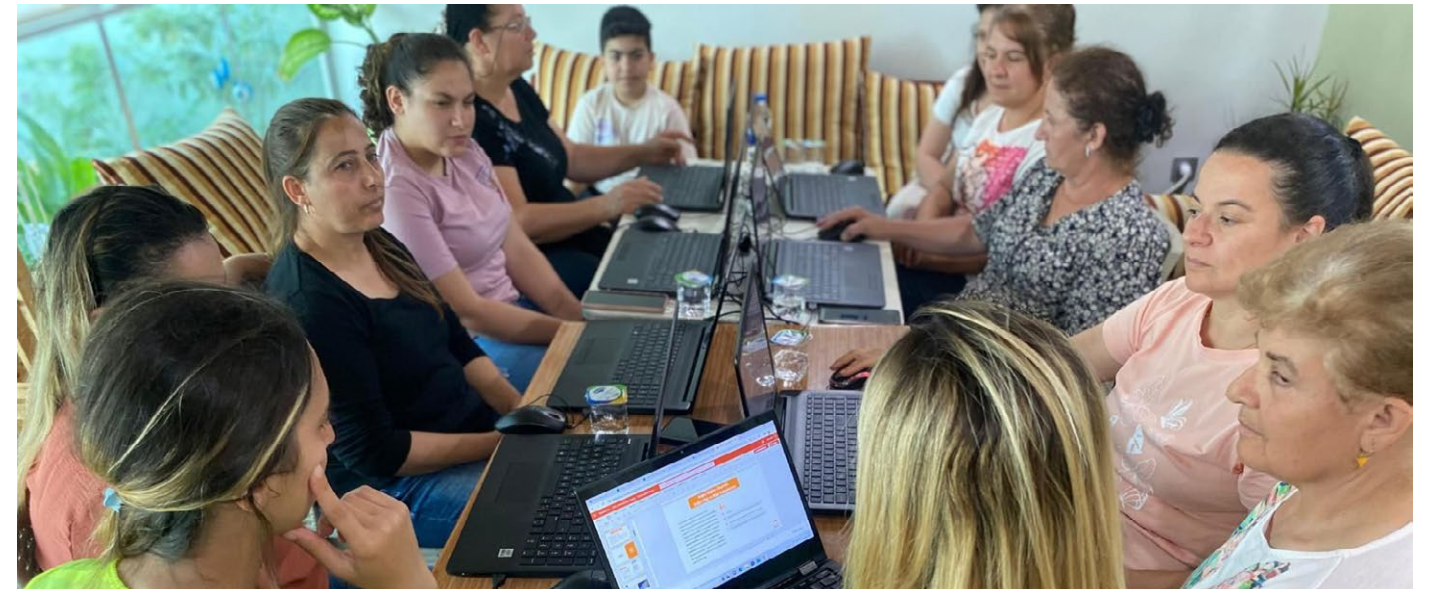


bilgisini de veren Sitare Sezgin, “Müşterilerimiz burada enerji tasarrufu, karbon ayak izi gibi birçok konuda bilgilendirici içeriğe ulaşabiliyor ve aynı zamanda elektronik atıklarını geri dönüşüm kutularına bırakabiliyor. Yine bu mağazalarımızda görme engelli müşterilerimiz için yürüyüş alanları, satış danışmanlarımıza kolayca ulaşabilecekleri butonlar yer alıyor. Fiziksel engelli müşterilerimiz için kasada ve Tekno Hizmet alanında özel bölümler mevcut” diyor.

‘İkinci yüzyılda da en büyük armağan: Türkiye Cumhuriyeti’

Teknosa olarak Cumhuriyetimizin 100. yılını yine çok özel bir projeye kutladıklarını

açıklayan Sezgin, “İkinci yüzyılda da en büyük armağan: Türkiye Cumhuriyeti’ projemiz kapsamında yapay zekâ teknolojisiyle Ata’mızın sesini gerçeğe en yakın haliyle elde ederek kendi sesinden daha önce hiç duyulmayan pek çok sözünü halkımıza armağan ettik. Ayrıca Cumhuriyetimizin 100. yılı vesilesiyle her sene olduğu gibi “Sabancı Cumhuriyet Seferberliği”nde aktif rol alarak, depremde büyük kayıplar veren Hatay’da gençlere ve kadınlara yönelik bir Kuluçka Merkezi projesini hayata geçiriyoruz. Bu anlamlı senede her zamankinden daha büyük bir heyecan ve şevkle var gücümüzle çalışmaya, ülkemize, toplumumuza ve paydaşlarımıza değer katan yeni projeler üretmeye devam edeceğiz” şeklinde konuşuyor.



“Kadınlar için var gücümle çalışıyorum”

“Kadın bir yönetici olarak dezavantajların ortadan kalkması, en aza indirilmesi için her zaman daha fazlasını yapmaya devam edeceğim. Yapılan pek çok araştırma, kadın yönetici sayısı fazla olan şirketlerin, pazar payı, sermaye ve hisse senedi değerine göre daha iyi performans gösterdiğini ortaya koyuyor. Ben de kariyerim boyunca kadınların işyerinde nasıl dönüştürücü rol oynayabildiklerini ilk elden gördüm. O nedenle kadınların iş dünyasında daha fazla yer alması, daha fazla liderlik kolтуğuna oturması için var gücümle çalışıyorum.”

TOYOTA



Kadın Çiftçileri Desteklediği “Geleceğe Kadın Eli” Projesiyle Temiz Tarımın Önemine Vurgu Yapıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

YÖNETİM ANLAYIŞININ TEMEL DEĞERLERİ; EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK VE KAPSAYICILIK

Üretiminin yaklaşık yüzde 90'ını her yıl 150'den fazla ülkeye ihraç eden ve 5 binden fazla insana istihdam sağlayan Toyota Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini, yönetim anlayışının temel değerleri olarak görüyor. Bu bağlamda, şirket içinde çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeye devam eden Toyota Türkiye, ofiste yüzde 50 ve üretimde yüzde 30 oranındaki kadın işe alım hedefini başarıyla gerçekleştirdi.

TOYOTA OTOMOTİV
Genel Müdürü ve CEO'su
ERDOĞAN ŞAHİN



1990 yılında kurulan ve 1992'de temelleri atılan Toyota Türkiye, 2002'den itibaren Türkiye'de otomotiv sektöründe hacimli ihracata öncülük eden bir şirket. Üretiminin yaklaşık yüzde 90'ını her yıl 150'den fazla ülkeye ihraç ediyor ve 5 binden fazla insana istihdam sağlayan Toyota Türkiye, Türkiye'nin ilk şarj edilebilir hibrit (PHEV) otomobili olan yeni nesil Toyota C-HR'ı dünyada ilk kez Sakarya fabrikasında üretirken, global hedeflere katkı sağlamayı planlıyor.

Hedefleri doğrultusunda kadın çalışan sayısını da %3'ten %13'e yükselten ve aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliği azaltma taahhüdünü pratiğe döken Toyota, bu çabaları, sadece içsel bir hedef değil, aynı zamanda topluma ve iş dünyasına karşı sorumluluğunun bir parçası olarak görüyor. Kadınların eşit, özgür ve katılımcı olmalarının sürdürülebilirliğin temel bir gerekliliği olduğuna inandıklarını

ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen, çeşitliliği teşvik eden uygulamalarını sürdürerek, gelecek nesillere daha adil ve kapsayıcı bir dünya bırakma yolunda çalışmaya devam edeceklerini belirten Toyota Türkiye Genel Müdürü ve CEO'su Erdoğan Şahin, 2023 yılı sonunda %15 ve 2030 yılı itibarıyla kadın çalışan oranını %30 olarak gerçekleştirmiş olmayı hedeflediklerini dile getiriyor.

Sürdürülebilir kalkınmada öncelikli misyonu; toplumsal cinsiyet eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleri, Toyota Türkiye'nin yönetim anlayışının temel değerleri olarak belirtiliyor. Bu bağlamda, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeye devam ettiklerini söyleyen Erdoğan Şahin "Geçtiğimiz sene belirlediğimiz hedeflere hızla ulaşarak, ofiste %50 ve üretimde %30 oranındaki kadın işe alım hedefini başarıyla gerçekleştirdik.



“Cesaretinizi kaybetmeyin ve kendinize güvenin”

“Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve fırsat eşitsizlikleri ile mücadele etmek, hepimizin sorumluluğunda. Kız çocuklarına ve kadınlara, her alanda eşit haklara sahip olduklarını hatırlatmak isterim. İş hayatında ve sosyal alanlarda karşılaştığınız engeller sizi yıldırmamasın. Unutmayın ki her başarı yolculuğu zorluklarla dolu olabilir, ancak kararlılıkla ilerleyerek hedeflerinize ulaşabilirsiniz. Cesaretinizi kaybetmeyin ve kendinize güvenin.”

Kadın çalışan sayımızı %3'ten %13'e yükseltmekle kalmadık, aynı zamanda cinsiyet ayrımcılığını ve eşitsizliği azaltma taahhüdümüzü pratiğe döktük. Bu çabalar, sadece içsel bir hedef değil, aynı zamanda topluma ve iş dünyasına karşı sorumluluğumuzun bir parçası. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve çeşitliliği teşvik eden uygulamalarımızı sürdürerek, gelecek nesillere daha adil ve kapsayıcı bir dünya bırakma yolunda çalışmaya devam edeceğiz. 2023 yılı sonunda %15 ve 2030 yılı itibarıyla kadın çalışan oranımızı %30 olarak gerçekleştirmiş olmayı hedefliyoruz” ifadelerini kullanıyor.

Birleşmiş Milletler'in 2030 yılına kadar gerçekleştirmeyi planladığı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye için de önemli bir rehber. Bu amaçlar doğrultusunda iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi öncelikli misyon olarak gördüklerini belirten Erdoğan Şahin, “Kadın istihdamını artırarak onlara daha fazla fırsat sunmaya odaklı çeşitli İK uygulamalarını hayata geçirdiklerini ifade ediyor. Sürdürülebilir başarı için çeşitliliğe inandıklarını da altını çizen Şahin, iş başvuruları ve işe alımda kadın erkek sayısında fırsat eşitliğine önem ve öncelik verdiklerini, çalışanlarının kendilerini değerli hissettikleri kapsayıcı bir iş ortamı oluşturma amacıyla yakın iletişim içinde geribildirimlerini dinleyerek gereken tüm aksiyonları yerine getirdiklerini

ve bu bağlamda iletişim eğitimleri gerçekleştirdiklerini dile getiriyor ve ekliyor: “Bunları yapmaya devam ediyoruz çünkü fırsat verildiğinde kadınların her işi en iyi şekilde başarabileceğini biliyoruz.”

“Geleceğe Kadın Eli” projesi ile temiz tarım

Kadınların eşit, özgür ve katılımcı olmalarının sürdürülebilirliğin temel gerekliliği olduğuna inandıklarını belirten Şahin, yarınlara yaşanılabilir bir dünya bırakma hedefiyle, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan önceliklendirdikleri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İklim Eylemi, Eşitsizliklerin Azaltılması ve Nitelikli Eğitimi maddelerinin bileşimi olan “Geleceğe Kadın Eli” sosyal sorumluluk projesini geçtiğimiz yıl hayata geçirdiklerini, böylece kadının güçlendirilmesine destek olmakla birlikte, temiz tarımın öneminin altını çizdikleri bu proje sayesinde kadınların evden de olsa işgücüne katılarak hem kendilerinin hem de çocuklarının yarınlara şekillendirmesini amaçladıklarını söylüyor.

10 kadın çiftçinin katılımıyla hayata geçirilen “Geleceğe Kadın Eli” projesinin ortakları, İlçe Tarım Müdürlüğü, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (SUBÜ) Ziraat Fakültesi ve Sodexo. Kadın çiftçilere, temiz tarım teknikleri konusunda SUBÜ'nün öğretim görevlileri tarafından verilen eğitimlerle destek olundu. 200 metrekarelik bir sera, Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye tarafından kurulup okula hibe edildi ve okulun kendi öğrencilerinin de teknik eğitimler için kullanabileceği bir kaynak haline geldi. Bu serada, kadın çiftçilere temiz ve sürdürülebilir tarım uygulamaları konusunda pratik eğitimler verildi ve tohumdan ilaçlara kadar zirai malzemelerle destek sağlandı. Geleceğe Kadın Eli projesi, 2022 Eylül'ünde başlayarak bir yılını tamamladı ve bu süre zarfında toplam 10 ton ürün hasat edildi. Bu ürünler, Sodexo tarafından işlenerek Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye fabrikasının yemekhanelerinde çalışanlara sunuldu.



“Çocukları, cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmeliyiz”

Türkiye’de kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamda daha etkin ve aktif olabilmeleri için önemli adımlar atılması gerektiğine inandığını söyleyen Erdoğan Şahin, bu süreçte hem iş dünyasına hem de topluma büyük sorumluluklar düştüğünün altını çiziyor. Kadın liderliğinin desteklenmesi ve gerekli eğitim ve mentorluk fırsatlarının sağlanmasının şart olduğunu belirten Şahin, iş yerlerinde eşitlik ve kapsayıcılık politikalarının herkes tarafından benimsenmesinin ve bu konuda çalışanların bilinçlendirilmesinin önemli olduğunu da vurguluyor. Toplumda, cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla farkındalık yaratılmasını ve eğitim kurumlarından başlayarak çocuklarımızın cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi gerektiğini ifade eden Şahin, ek olarak, kadınların iş gücüne katılımlarını teşvik etmek gibi konularda destek mekanizmalarını güçlendirmek gerektiğini de sözlerine ekliyor.

Sıfır CO2 emisyonlu fabrika olma yolunda

SKA5 “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”nde çeşitlilik ve kapsayıcılığa verdikleri değerle kadınların eşit, özgür ve katılımcı olmaları için çalıştıklarını söyleyen Erdoğan Şahin,

SKA4 “Nitelikli Eğitim” kapsamında Sakarya’daki iki üniversiteyle nitelikli bakım elemanı geliştirme çalışmaları yürüterek mesleki teknik eğitimde kaliteyi artırmayı ve ülkemizde nitelikli işgücünün yetişmesine katkıda bulunmayı hedeflediklerini ifade ediyor. SKA10 “Eşitsizliklerin Azaltılması” ile engelli dostu bir fabrika olma yolunda adım adım ilerliyor; SKA13 “İklim Eylemi”ne Toyota Global 2050 Çevre Hedeflerini entegre ederek Avrupa’daki tüm üretim tesislerinde 2030 itibarıyla karbon salınımını ortadan kaldırarak karbon nötr, 2040 itibarıyla da “sıfır karbondioksit-CO2” emisyonlu fabrika olmaya odaklandıklarını da dile getiriyor.



“

“Fırsat eşitliğine önem veriyoruz”

“Sürdürülebilir başarı için çeşitliliğe inanıyoruz. İş başvuruları ve işe alımda kadın erkek sayısında fırsat eşitliğine önem ve öncelik veriyor, çalışanlarımızın kendilerini değerli hissettikleri kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak amacıyla yakın iletişim içinde geribildirimlerini dinliyoruz. Gereken tüm aksiyonları yerine getiriyor ve iletişim eğitimleri gerçekleştiriyoruz. Tüm bu çalışmaları yapmaya devam ediyoruz çünkü fırsat verildiğinde kadınların her işi en iyi şekilde başarabileceğini biliyoruz.”



“Eşitlik için Enerjimiz Bitmez”

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

TÜPRAŞ'IN HEDEFİ TEKNOLOJİ VE İNOVASYONDA CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMAK

60 yılı aşkın süredir Türkiye'nin enerjisini üreten Tüpraş, sürdürülebilirlik alanında birçok çalışmaya imza atarken, sosyal sorumluluk projeleri ile de kadınların hayatına pozitif etkiyle dokunuyor. Şirket, 4 ayrı eğitim modülü ile yürüttüğü “Teknoloji ve İnovasyonda Kadın” toplumsal yatırım programıyla, kız çocukları ile kadınlara yönelik teknoloji ve inovasyon alanında eşitliğin sağlanmasını amaçlıyor.

TÜPRAŞ
Kurumsal İletişim Müdürü
ÇİLER ŞENGELİR TEBER



İzmit, İzmir, Kırıkkale ve Batman'da bulunan dört rafinerisinde yıllık 30 milyon tonluk ham petrol işleme kapasitesine sahip olan Tüpraş, Türkiye'nin en büyük sanayi şirketi ve enerji sektörünün lider oyuncusu konumunda. Türkiye'nin yanı sıra Avrupa'nın 7. büyük rafinerisi ve Akdeniz havzasının en kompleks rafinerilerinden biri olarak faaliyet gösteren şirketin aynı zamanda elektrik enerjisi üretimi, deniz ve demiryolu taşımacılığı, petrol ürünleri perakende satışı, ham petrol ve petrol ürünleri ticareti ve teknoloji ve girişim yatırımları alanlarında faaliyet gösteren bağlı ortaklıkları da bulunuyor.

Böylesi büyük çaplı bir üretimin ve ticari faaliyet başarısının yanında Tüpraş, çevreyi iyileştirme ve koruma amaçlı sürdürülebilirlik alanında birçok çalışmaya imza atarken, cinsiyet eşitliğine yönelik geliştirdiği sosyal sorumluluk projeleri ile de pek çok kadının hayatına pozitif etkiyle dokunuyor.

2050'de karbon nötr şirket olmayı taahhüt ediyor

Tüpraş için, Türkiye'nin enerjisini üretirken, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın rehberliğinde, topluma ve çevreye karşı sorumlu bir anlayışla hareket etmek de oldukça önemli. 2021 yılında temel sürdürülebilirlik anlayışının bir yansıması olarak oluşturduğu uzun vadeli Stratejik Dönüşüm Planını ve 2050 Karbon Nötr hedefini açıklayan Tüpraş, 'sürdürülebilir rafinaj', 'biyoyakıtlar', 'sıfır karbonlu elektrik' ve 'yeşil hidrojen' olmak üzere dört iş alanına odaklanarak geleceğin enerjisinde ve Türkiye'nin temiz enerji dönüşümünde lider olmayı hedefliyor.

Gelecek nesillere karşı sorumluluk üstlenerek, değer zincirlerinin çevresel ve sosyal etkilerini iyileştirme hedefiyle çalışan Tüpraş, karbon emisyonlarını 2035 yılında yüzde 35 oranında azaltmayı, 2050 itibarıyla da faaliyetlerine karbon

“Kızlara ve kadınlara örnek olmaya çalışıyoruz”

“Kadınların hayatın her alanında daha görünür olduğu, daha üretken, ilham verici, güçlü ekosistemler kurmanın mümkün olduğuna inanıyorum. Yürüttüğümüz programlarda genç kızlara ve kadınlara örnek olmaya çalışıyoruz.”



nötr bir şirket olarak devam etmeyi taahhüt ediyor. Böylece Stratejik Dönüşüm Planıyla, Türkiye'nin 2053 net sıfır karbon emisyon hedefine ulaşmasında öncü katkıyı sağlamayı amaçlıyor.

Tüpraş'ın çevresel sürdürülebilirlik alanında da pek çok girişimi var. İklimle ilgili Finansal Beyan Görev Gücü'nü (TCFD) destekleyen küresel şirketler arasında yer alan Tüpraş, 2023 yılında, dünya genelindeki en büyük kurumsal sürdürülebilirlik girişimi olan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin (UN Global Compact) imzacısı oldu. Aynı zamanda Avrupa su pazarının lider paydaş kuruluşu Water Europe'a katılan ilk Türk sanayi şirketi olan Tüpraş, Avrupa odaklı yeşil hidrojen çalışmalarına yön veren Hydrogen Europe kuruluşunun da üyesi.

Hedef, yeni işe alımlarda iki kişiden birinin kadın olması

Tüpraş, çevreye gösterdiği hassasiyet gibi şirket içinde de bazı konularda oldukça hassas bir yaklaşım sergiliyor. Bunların başında da insan kaynakları stratejisini insan odaklı bir yaklaşımla yürütmesi geliyor. Eşitlikçi, kapsayıcı, adil, insan haklarına saygılı ve emniyetli bir çalışma ortamını tüm süreçlerinin merkezinde tutan şirket, Birleşmiş Milletler Kadın Gücü Kadınların Güçlenmesi Prensipleri'nin (UN WEP's) imzacısı bir kurum olarak, kapsayıcı ve eşitlikçi bir

iş yeri olma hedefiyle hareket ediyor, üretim sahalarında ve tüm iş süreçlerinde kadınların eşit temsili için çalışmalar yürütüyor.

Bugün 5 binin üzerinde çalışanın iş süreçlerinde hizmet verdiği Tüpraş'ta kadın çalışan oranı yüzde 12, ofis çalışanlarında ise bu oran yüzde 33 seviyesinde. Yönetim kademesinde kadın çalışan oranı yüzde 30, yetenek havuzunda kadın çalışan oranı ise yüzde 44 seviyesine ulaştı. Her yeni işe alımda iki kişiden birinin kadın olması hedefiyle hareket eden Tüpraş, 2027 yılına kadar Mühendislik, Ar-Ge, İnovasyon, Hizmet Tasarımı ve Bilişim Teknolojileri bölümlerinde kadın çalışan oranını yüzde 23'ten yüzde 40'a yükseltmeyi taahhüt ediyor.

Tüpraş ile kadın operatör ve teknisyenler sektörde ilk kez sahada

Bir önemli uygulamayı da kadın saha çalışanlarına yönelik uygulayan Tüpraş, erkek egemen enerji sektöründe kadın operatör ve teknisyenleri, üretim sahalarında sektörde ilk kez istihdam ederek, öncü bir uygulamaya imza attı. Şirket içinde bu alanda dönüşümü hızlandırmak ve sistematik bir şekilde takip etmek amacıyla 2021 yılında ÇEK Komitesini (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık) kuran Tüpraş, ÇEK Politikası da oluşturdu. Bu alandaki çalışmalarıyla da dünyadaki



“İlham veren örnekleri paylaşmak motive ediyor”

“Kadınlar gerçekten ister ise, başarılı olamayacakları hiçbir şey yok diye düşünüyorum. Her şey hayal etmek ve istemekle, çalışmakla başlıyor. Kadınlar ve kız çocuklarının yılmadan, hayallerinden vaz geçmemesi gerekiyor. Başarılı ve ilham veren örnekleri paylaşmak, daha fazla kadın ve kız çocuğunun hayal kurmasına, başarabileceği inancının artmasına katkı sağlıyor, onları motive ediyor.”



toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki en kapsamlı çerçeve endekslerden biri olan Bloomberg Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde ikinci kez yer aldı.

“Kadınların spor aracılığıyla daha çok güçlenmesini amaçlıyoruz”

Geleceğin enerjisi için dönüşümü gerçekleştiren Tüpraş'ın çevre gibi toplumsal konularda da iyileştirici pek çok projeyi hayata geçirdiğini dile getiren Tüpraş Kurumsal İletişim Müdürü Çiler Şengelir Teber, “Eşitlik İçin Enerjimiz Bitmez” diyerek çıktıkları yolda, toplumda da farkındalık oluşturmak amacıyla yıllardır pek çok proje yürüttüklerini vurguluyor. 2018 yılından bugüne kadar Fenerbahçe Spor Kulübü, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) HeForShe Hareketi iş birliğiyle, önce futbolda sonra da amatör branşlarda devam eden çalışmalarla, kadınların güçlenmesini spor aracılığıyla daha ileriye taşımayı amaçladıklarını söyleyen Şengelir Teber, 2023 yılı itibarıyla odaklandıkları temel projelerden biri olan “Teknoloji ve İnovasyonda Kadın” toplumsal yatırım programı hakkında ise şunları aktarıyor;

“Parçası olduğumuz Koç Topluluğu'nun üyesi olduğu Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Nesiller Boyu Eşitlik Forumu altında, teknoloji ve inovasyon alanında eşitlik taahhütlerine katkı sağlamak üzere çalışıyoruz. Kız çocuklarının ve kadınların STEM alanlarında çalışma potansiyellerini ortaya çıkartacak eğitim programlarıyla beş yılda, 90 bini ilköğretim, 10 bini üniversite olmak üzere toplam 100 bin kız öğrenciye ulaşmayı taahhüt ettik. Hedefimize ulaşmak amacıyla Tüpraş “Teknoloji ve İnovasyonda Kadın” toplumsal yatırım programımızı oluşturduk. Programı 4 ayrı eğitim modülü ile yürütüyoruz.”

2022 yılında Batman Üniversitesi iş birliğiyle gerçekleştirdikleri “Genç Beyinlerde İnovasyon ve Kadın” Girişimcilik Programı'nın da devam ettiğini belirten Çiler Şengelir Teber, amaçlarının öncelikle kız öğrencilere yönelik temel girişimcilik

eğitimleri ile teknoloji ve inovasyon ekosistemine erişimlerini kolaylaştırmak olduğuna değiniyor. İnovasyon birimlerinin katkılarıyla hazırladıkları girişimcilik eğitimleriyle yaklaşık 1000 kız öğrenciye ulaştıklarını açıklayan Şengelir Teber, “2023 yılında Programımız sektöründe Kadın Dostu Markalar Platformu'nda ödüle layık görülmesi tüm çalışma arkadaşlarımızı gururlandırdı. Programımızı rafinerilerimizin bulunduğu diğer illerdeki üniversitelerde de yaygınlaştırmayı planlıyoruz” bilgisini veriyor.

Teknoloji ve Tasarım Atölyeleri

Bir diğer projelerinin de 2018 yılından bu yana MEB Temel Eğitim Genel Müdürlüğü iş birliğiyle yürüttükleri ilköğretim öğrencilerine yönelik “Enerjimiz Geleceğe: Kodluyorum, Modelliyorum, Üretiyorum” projesi olduğunu hatırlatan Çiler Şengelir Teber, deprem felaketi sonrasında Koç Holding'in AFAD koordinasyonunda kurduğu Umut Kentler'den Hatay ve Kahramanmaraş'ta “Teknoloji ve Tasarım Atölyeleri” açtıklarını söyleyerek, “Böylelikle 7 ilde 43 ilköğretim okulunda öğrencilerinin eğitim hayatlarında teknoloji ve inovasyon kavramlarını uygulamalı faaliyetlerle desteklemeye devam ediyoruz” diyor.

Tüpraş'ın hayata geçirdiği projelerin ardından, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakılıp sürekli önü tıkanmaya çalışılan kız çocukları ve kadınların iyileştirilmesine yönelik görüşlerini de aktaran Şengelir Teber, sürdürülebilir kalkınma için kadınların iş hayatında ve sosyal yaşamda fırsat eşitliğine sahip olabilmesi için eğitim imkanlarının ve fırsatlara erişimlerinin artırılması gerektiğine dikkat çekerek, “Ülkemizin her noktasındaki kadın ve kız çocuklarının eğitimine destekte bulunmamız çok önemli. Bu konuda özel sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği içinde hareket etmesiyle uzun vadeli ve kalıcı çözümler oluşturulabilir” görüşünü aktarıyor.



YEŞİM
— EST 1956 —



“Önce İnsan” Felsefesinin Işığında,
İnsan Kaynağından Aldığı Güçle
Gelecek Projelerine Odaklanıyor

CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR

İSMİNİ KADINDAN ALAN YEŞİM GRUP, TEK ÇATI ALTINDA EN FAZLA KADIN ÇALIŞANA SAHİP

Kurulduğu günden bu yana kadınların iş hayatında daha fazla yer bulması için pek çok projeye imza atan Yeşim Grup, birçok alanda üstlendiği lider olma misyonunu sürdürüyor. Kadınların güçlenmesi için yürüttüğü çalışmalarla yurt içinde ve yurt dışında birçok araştırmaya konu olan şirket, tek çatı altında en fazla kadın çalışana sahip olmasıyla da ön plana çıkıyor.

YEŞİM GRUP
Kurumsal İletişim Direktörü
DİLEK CESUR



İsmi bile bir kadın isminden alan ve Türkiye’de tek çatı altında en fazla kadın çalışan istihdam eden firmaların başında gelen Yeşim Grup; fırsat eşitliği alanındaki projelerini, kadın çalışanlarına daha iyi çalışma şartları sunma ve özel sektörde farkındalık yaratma hedefiyle şekillendiriyor.

Yeşim Grup 2020 yılında Uluslararası Kadın Araştırmaları Merkezi’nin (ICRW) dünyaca ünlü hazır giyim firması Nike adına markanın 2025 stratejileri kapsamındaki “Kadınların güçlendirilmesi” temasıyla gerçekleştirdiği “Tekstilde Cinsiyet Eşitliğinin Artırılması” araştırma raporunda da örnek firma olarak gösterildi. Kurduğu kreş de ILO Ankara Bürosu tarafından hazırlanan raporda yine örnek uygulamalar arasında yer aldı.

Yeşim Grup’un felsefesi: “Önce İnsan”
Yeşim Grup’un kuruluş öyküsü, merhum Şükrü Şankaya’nın 1956 yılında ticaret hayatına atılmak amacıyla kendi işini kurmasına kadar uzanır. Şankaya, 1967 yılında yeğeni Cavit Çağlar ile birlikte kumaş ticareti yapmak üzere iki ortaklı yeni bir şirketi hayata geçirir. 1983 yılında Yeşim Tekstil’in faaliyete geçirilmesiyle birlikte hızlı bir büyüme ve gelişim dönemi de başlar.

Bugün geldiği noktada Yeşim Grup adıyla tekstil ve hazır giyimde üretiminin tamamına yakını ihraç eden Yeşim Grup, “Önce İnsan” felsefesinin ışığında, insan kaynağından aldığı güçle gelecek projelerine odaklanıyor.

Dilek Cesur; kadını önemseyen, başarılı bir kadın

Uzun yıllar STK’larda özellikle cinsiyet eşitliği ve kadının toplumda güçlenmesi alanında



çalışmalar yapan Yeşim Grup'un Kurumsal İletişim Direktörü olan Dilek Cesur, bu kapsamda 2014-2023 yılları arasında BM Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu'nda yer alırken 2016-2019 yılları arasında Global Compact Türkiye Kadının Güçlenmesi ve Cinsiyet Eşitliği grubunda Eş Başkanlık görevini üstlendiğini dile getiriyor.

Tüm bu süreçlerde aldığı görevlerin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği alanında "TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu"nda, BM Nüfus Fonu, TÜSİAD ve Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu'nun yürütmekte olduğu "İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı" projesinin de Strateji Komitesi'nde yer aldığını belirten Cesur, iş ve meslek sahibi kadınların üye olabildikleri Uludağ Soroptimist Derneği'nde Başkanlık yaptığı ve halen Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu'nda BUSİAD, BUIKAD ve KalDer Başkanları ile birlikte koordinatörlük yapmakta olduğunu bilgisini de veriyor. Eylül 2023 itibarıyla da Türkiye Soroptimist Kulüpleri Federasyonu'nda "Ekonomik Güçlenme Çalışma Grubu"nda koordinatörlük görevine başladığını sözlerine ekliyor. Tüm bu çalışmaların ortaya çıkardığı ortak ve güçlü işiği da görev aldığı Yeşim Grup'ta yansıtmaya devam ediyor.

Sürdürülebilirlik çalışmaları

Yeşim Grup olarak Türkiye'de BM Global Compact'ı (Küresel İlkeler Sözleşmesi) 2006 yılında imzalayan ilk hazır giyim ve tekstil firması olduklarını aktaran Dilek Cesur, 2009 yılından bu yana her yıl sürdürülebilirlik raporu hazırlayarak bunu kamuoyuyla paylaştıklarını belirtiyor.

Stratejik iş birliği yaptıkları dünya markalarının, sektördeki rekabetçi gücünü AB Yeşil Mutabakatı, Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, Sürdürülebilirlik için Kimyasal Maddeler Stratejisi gibi girişimlerle sürdürme hedefinde olduklarını ifade eden Cesur, "Yeşil fabrika" kimliğiyle yol alan küresel bir oyuncu sorumluluğuyla doğa dostu üretim ve sürdürülebilir çevre politikalarını önceliklendirdiklerini söylüyor.

"Geldiğimiz noktada enerji ve su tüketimine yönelik yenilebilir enerji sertifikalarına ve sıfır atık yaklaşımına sahip bir Grup olarak 2023 yılı sonuna kadar kullandığımız suyun yüzde 70'ini geri dönüştürmeyi hedefliyoruz. Atacağımız tüm adımlarla karbon ayak izimizi en aza indirerek "Yeşil fabrika" kimliğimizi daha da güçlendirme şansı bulacağız." diyen Cesur, sürdürülebilirlik konusunda çalışanlarındaki bilinci artırmak ve kamuoyunda farkındalık oluşturmak

"Yaşama Sevgi Desteği"

"Kreş hizmetiyle birlikte yaşlı bakım konusu da yine proje üretilmesi gereken bir alan. Yaşlı bakım hizmetleri konusunda Türkiye'nin alması gereken epey yol olduğu da bir başka gerçek. Bu kapsamda biz de Yeşim Grup olarak gönüllülük anlayışımız doğrultusunda "Yaşama Sevgi Desteği" adlı yeni bir sosyal sorumluluk projesine başladık."

amacıyla 2021 yılından bu yana Eylül ayını "Sürdürülebilirlik Ayı" olarak kutladıklarını da söylüyor.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi

Şirket bünyesinde oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ve buna paralel Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası da Yeşim Grup'un eşitlik ve kapsayıcılık konusundaki hassasiyetinin bir kanıtı. Yeşim Grup, kadınların iş dünyasında güçlenmesi için yürüttüğü çalışmalarla sadece firma içinde değil, firma dışındaki kadınların da yaşamına dokunuyor. Yeşim Grup'un bu alanda yürüttüğü sosyal sorumluluk projelerini şöyle özetleyebiliriz:

Kelebeğin Dünyası Projesi

Yeşim Grup Kadın ve Çocuk Kulübü'nün, Uludağ Soroptimist Kulübü ile birlikte 2013 yılında hayata geçirdiği "Kelebeğin Dünyası" projesi kadınlara umut oldu. Projenin amacı Yeşim Grup'ta çalışan kadınların sağlık, hukuk ve aile/kişisel gelişim konularında farkındalığını arttırmak. Proje kapsamında Uludağ Soroptimist Kulübü üyesi meslek sahibi kadınlar tarafından Yeşim Gruplu kadınlara belirlenen konu başlıkları altında eğitimler verildi ve birebir gönüllü danışmanlık hizmetleri sağlandı, ayrıca kadınların sosyal ve kültürel gelişimlerini destekleyecek etkinlikler düzenlendi. Proje ilerleyen yıllarda kentteki diğer kadınlara da dokunarak yeni bir boyut kazandı. Kadınların toplumun temeli olduğunu savunan Yeşim Grup, çevresine yön veren kadının dönüşümünü toplumun da değişimine bağlıyor. Kadının aldığı eğitimlerle, çevresine olan etkisinin, daha kaliteli daha gelişmiş bir toplumun kapılarını açacağına inanıyor. Bu bilinçle başlatılan "Kelebeğin Dünyası" projesinde Edward N. Lorenz'in "Kelebek Etkisi" kuramındaki "Bir kelebeğin kanat çırpışı dünyanın başka bir ucunda bir titreşim yaratabilir" düşüncesinden yola çıkılıyor. Projenin

sloganı ise "Kadın değişirse, toplum değişir."

Ecollectiv Projesi

Yeşim Grup, Uludağ Soroptimist Kulübü ile birlikte ekolojik dengiyi ve kadın istihdamını hedefleyen bu kolektif değere ortak olmak isteyen markalar ve Karapınar Kadın Kooperatifi kadınları ile birlikte yepyeni bir marka oluşturdu: Ecollectiv.

Evde İşte Eşitlik Projesi

Yeşim Grup, iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik şiddete tolerans göstermeyen bir iş kültürünün geliştirilmesi amacıyla "Evde İşte Eşitlik" adıyla önemli bir proje yürütüyor. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından, TÜSİAD'ın iş birliği ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) ile Sabancı Vakfı'nın desteğiyle hazırlanan "Kadına Yönelik Ev İçi Şiddetle İlgili İş Yeri Politikaları Geliştirme ve Uygulama Rehberi" için Türkiye'deki 17 pilot firmadan biri olarak seçilen Yeşim Grup, "Evde İşte Eşitlik" projesi ile çalışanlarında bu konuya yönelik bir farkındalık oluşturmayı hedefliyor.



"Kadınlar olarak güçlerinizi birleştirin"

"Eğitim, kadınların kişisel gelişimlerini desteklemek için kilit bir faktör. Kadınlar olarak dayanışmayla güçlerinizi birleştirin ve etki alanınızı genişletin. Aynı zamanda yaptıklarınızla rol model olarak diğer kadınlara ilham kaynağı olabilirsiniz. Ayrımcılık durumunda destek aramak ve sivil toplum örgütleri, kadın destek grupları veya mentorluk gibi kaynaklardan yardım almak da çok önemli."



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

DAVET

Dörtnala gelip Uzak Asya'dan
Akdeniz'e bir kısrak başı gibi uzanan
bu memleket bizim!

Bilekler kan içinde, dişler kenetli, ayaklar çıplak
ve ipek bir halıya benziyen toprak,
bu cehennem, bu cennet bizim.

Kapansın el kapıları, bir daha açılmasın,
yok edin insanın insana kulluğunu,
bu davet bizim.

Yaşamak bir ağaç gibi tek ve hür
ve bir orman gibi kardeşçesine,
bu hasret bizim!

Nazım Hikmet



MİLLİ MÜCADELE'NİN YÜZÜNCÜ YILI

GENÇLİĞE HİTABESİ

Ey Türk gençliği!

Birinci vazifen; Türk istiklalini, Türk cumhuriyetini,
ilelebet muhafaza ve müdafaa etmektir.

Mevcudiyetinin ve istikbalinin yegâne temeli budur.

Bu temel, senin en kıymetli hazinendir.

İstikbalde dahi seni bu hazineden mahrum etmek isteyecek
dâhilî ve haricî bedhahların olacaktır.

Bir gün, istiklal ve cumhuriyeti müdafaa mecburiyetine düşersen,
vazifeye atılmak için içinde bulunacağın vaziyetin imkân ve şeraitini düşünmeyeceksin.

Bu imkân ve şerait, çok namûsait bir mahiyette tezahür edebilir.

İstiklal ve cumhuriyetine kastedecek düşmanlar, bütün dünyada emsali görülmemiş bir
galibiyetin mümessili olabilirler.

Cebren ve hile ile aziz vatanın bütün kaleleri zapt edilmiş,
bütün tersanelerine girilmiş, bütün orduları dağıtılmış ve
memleketin her köşesi bilfiil işgal edilmiş olabilir.

Bütün bu şeraitten daha elim ve daha vahim olmak üzere,
memleketin dâhilinde iktidara sahip olanlar, gaflet ve dalalet ve
hatta hıyanet içinde bulunabilirler.

Hatta bu iktidar sahipleri, şahsi menfaatlerini
müstevlilerin siyasi emelleriyle tevhit edebilirler.

Millet, fakruzaruret içinde harap ve bitap düşmüş olabilir.

Ey Türk istikbalinin evladı!

İşte, bu ahval ve şerait içinde dahi vazifen,
Türk istiklal ve cumhuriyetini kurtarmaktır.

Muhtaç olduğun kudret, damarlarındaki asil kanda mevcuttur.

Mustafa Kemal Atatürk



Güçlü Kadın Güçlü Gelecek

1962 yılından beri
NAKO olarak kadın
çalışanlarımızın
önceliğine önem verdik
ve her zaman da buna
öncülük edeceğiz.

