



EŞİTLİK

YOLCULUĞUNDA

İLHAM VEREN

MARKALAR



Bize
Her Renk
Yakışır!



Tüm Doğallığıyla...

LAVA®

TOPRAĞIN KADINLARI PROJESİYLE HEP DAHA İYİYE, HEP DAHA İYİ YE.

BigChefs hep daha iyiye gidiyorsa Toprağın Kadınları'nın emeği çok.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine çektiğimiz dikkatle hep daha iyiye.
Kadın emeğinin hak ettiği karşılığı almasıyla hep daha iyiye.
Cesaretlendirdiğimiz kadınlarla hep daha iyiye.

BigChefs'e gel, Türkiye'nin dört bir yanında ve
dünyanın farklı noktalarında üretim yapan
Toprağın Kadınları'nın ürünleriyle hep daha iyi ye.

**BIG
CHEFS**



Detaylı
bilgi için
QR'ı okutun.





**Nazlı
DEMİREL**

Kadın Dostu Markalar
Platformu Kurucusu

Farkındalıklarımıza yolculuk...

Sevgili okurlarımız,

Kadın Dostu Markalar Platformu Farkındalık Ödülleri programımızın 5. gurur yılını sizlerle birlikte kutlamaktan dolayı son derece gururluyuz.

2020 yılında yalnızca bir hayal olarak başlayan uluslararası platform olma hedefimiz doğrultusunda emin adımlarla ilerliyoruz. 5. yılımızda, platformumuzun anlamlı çalışmalarını ve değer odaklı marka birlikteliklerini dünyanın farklı ülkelerine de taşıma fırsatı bulduk. "Daha Eşit, Daha Yaşanılabilir, Daha İyi Bir Dünya" ideali ile yola çıktığımız Kadın Dostu Markalar Platformu'nun küresel yolculuğunun sanıyorum en önemli adımlarından biri, 6 Mart 2025'te gerçekleşecek 5. Uluslararası Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülleri törenimiz olacak. Bu yıl, etkinliğimizi dünyanın dört bir yanından profesyonellerin katılımıyla gerçekleştirecek olmak, platformumuzun küresel bir etkiye dönüştüğünün de en büyük göstergesi.

Öte yandan, büyük bir heyecanla duyurduğumuz "Eşitlik Yolculuğunda İlham Veren Markalar" kitabımızı da iş dünyasının eşitlik ve sürdürülebilir değer yolculuğuna ilham verecek bir içerikte kurguladık. Platformumuzun 11. kitabı ve aynı zamanda ilk basılı yayını olma özelliğini taşıyan bu eser, birçok başarılı projeyi bir araya getirerek iş dünyası için değerli bir rehber niteliğinde hazırlandı.

Kitapta, markaların sürdürülebilir değer odaklı yaklaşımlarını ve kurum kültürlerinde önceliklendirdikleri konular ile dezavantajlı gruplara yönelik hayata geçirdikleri projelerin önemli ayrıntılarını keşfedeceksiniz.

Ayrıca, 2025 Farkındalık Ödülleri programımıza başvuran markaların projeleri, farklı alanlarda uzmanlık ve yetkinliğe sahip, her biri kendi alanında bir otorite olan seçkin bir jüri kurulu tarafından titizlikle değerlendirildi. 5-6 Şubat tarihlerinde iki gün süren bu özel değerlendirme sürecinden başarıyla geçen projelerin detaylarını özel bir bölümde okuyucularımızla buluşturuyoruz.

Eşitlik, çeşitlilik, kapsayıcılık, hakkaniyet, kadın istihdamı ve işte fırsat eşitliği gibi konular başta olmak üzere; kadın girişimciliğini destekleyen programlar, sporda, sanatta ve bilimde toplumsal fayda sağlayan projeler gibi birçok alanda fark yaratan çalışmalarıyla topluma değer katan tüm markalarımızı, proje liderlerini ve ekiplerini içtenlikle kutluyoruz.

Bu özel çalışmada yer alan tüm markalarımıza içtenlikle teşekkür ediyoruz. Sorularımıza sabır ve özveriyle yanıt veren marka iletişim ekiplerine, içeriklerin titizlikle hazırlanmasına katkı sağlayan tüm destekçilerimize, reklam verenlerimize ve projeye emeği geçen değerli ekibimize de sonsuz teşekkürler...

Birlikte daha güçlü ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek dileğiyle...

TÜRKİYE'NİN EN YENİ FİLOSU PEGASUS'TA!

Pegasus Hava Yolları olarak Türkiye'nin en yeni uçaklarına sahip olmanın gururunu yaşıyoruz. Toplamda **118 uçağımızla** 3 kıtada, 53 ülkede **146 noktaya** erişerek uçuş ağıımızı her geçen gün genişletiyoruz.



İçindekiler



10	AAG	90	ENGLISH HOME
16	AKSA-AKKİM-DOWAKSA	92	ENPLUS
22	ARZUM	93	EY
26	CCI	94	İST.GEDİK ÜNİV.
34	FAYDASIÇOK VAKFI	96	KARACA
38	MPLUS	98	KARİYER.NET
44	P&G	99	KİĞİLİ
50	PENTİ	100	KOMİLİ
56	TÜRKONFED	101	LEGRAND
60	YEŞİM GRUP	102	MADAME COCO
66	ZORLU ENERJİ	104	MERCEDES-BENZ
74	ABDİ İBRAHİM	106	MERCK
76	AKÇANSA	108	MEY DIAGEO
78	AKKİM	110	MUĞLA TİC.VE SAN. ODASI
79	ALARKO	111	ORKİD
80	ALPAY MERMER	114	OTOKOÇ OTOMOTİV
82	ASKON	116	P&G
83	BINANCE TR	117	PENTİ
84	BORÇELİK	118	SAMSUNG
85	BORUSAN LOJİSTİK	119	SUPERFRESH
86	CANON	120	ŞOK
87	CCI	122	TİKAV
88	ENERJİSA ÜRETİM	124	TÜRKTRAKTÖR
		126	TÜRKONFED
		128	YORGLASS

Farkındalıklarımıza yolculuk

Daha yaşanabilir, adil ve sürdürülebilir bir dünya için temel bir gereklilik olan sürdürülebilir farkındalık, sadece mevcut sorunların farkında olmakla kalmayıp, aynı zamanda bu sorunlara yönelik çözüm odaklı düşünmeyi ve harekete geçmeyi de gerektiriyor.

Günümüzde markalar sadece kâr odaklı yapılar olmaktan çıkıp, topluma ve gezegene değer katan yapılara dönüşüyor. Bu dönüşümün temelinde ise, sadece bir pazarlama stratejisi değil, aynı zamanda bilinçli bir değişim hareketi yatıyor. İşte bu noktada devreye giren “sürdürülebilir farkındalık” kavramı ise kurum kültürü, çalışan bağlılığı ve toplumsal dönüşüm perspektifinden dünyaya bakan markaların, geleceğini belirleyen kritik unsurlardan biri haline geliyor.

Sürdürülebilir Farkındalık Nedir?

Sürdürülebilir farkındalık, ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarda sürdürülebilirliği destekleyen projelerin ve yaklaşımların bilinirliğini artırmak olarak tanımlanıyor. Ancak bu sadece bir iletişim sürecini değil, aynı zamanda şirketlerin iç kültürüne entegre edilmesi gereken bir dönüşüm sürecini de ifade ediyor. İşte bu noktada, çalışanların ve tüketicilerin bilinçlendirilmesi, şirket içi politikaların sürdürülebilir bir yapıya oturtulması ve toplumla etkileşim halinde olunması, bu sürecin ayrılmaz birer parçasını oluşturuyor. Toplumda ve iş dünyasında sürdürülebilir farkındalığı yaygınlaştırmamızın en önemli yollarından biri de kurum kültürünü bu yönde dönüştürmek... Kadın dostu politikalar, kapsayıcılık ve eşitlik temelli iş modelleri, yalnızca çalışan memnuniyetini artırmakla kalmıyor, aynı zamanda şirketlerin uzun vadeli başarısını da pekiştiriyor. Çalışanların kendilerini değerli hissettiği, fırsat eşitliğine sahip olan ve sürdürülebilir bir vizyon doğrultusunda hareket edebilen şirketler, güçlü ve sadık bir iş gücüne sahip olabiliyor.

Z Kuşağı ve Sürdürülebilir Farkındalık

Öte yandan geleceğin tüketicisi olan Z kuşağının beklentileri de markaların geleceği için oldukça belirleyici birer faktör. Sosyal adalet, çevresel sürdürülebilirlik ve iş yerinde çeşitlilik gibi konulara odaklanan Z kuşağı, markalardan yalnızca kaliteli ürünler ve hizmetler sunmalarını beklemiyor; aynı zamanda toplumsal sorumluluk taşıyan, sürdürülebilir ve etik değerlere sahip bir yaklaşım da görmek istiyor. Bu da Z kuşağının beklentilerine cevap vermek isteyen markalar için sürdürülebilir farkındalık konusunda samimi ve şeffaf bir duruş sergilemenin önemini giderek artırıyor.



MARKALAR SÜRDÜRÜLEBİLİR FARKINDALIĞI NASIL ARTIRABİLİR?

Kurum Kültürünü Sürdürülebilirlik Eksenine Etrafında Şekillendirin:

*Şirket değerlerinize sürdürülebilirliği entegre edin ve çalışanlarınızı bu doğrultuda teşvik edin.
*Çeşitlilik, kapsayıcılık ve toplumsal eşitlik konularında somut adımlar atarak çalışan bağlılığını güçlendirin.

Somit Hedefler Belirleyin:

*Sürdürülebilirlik alanında uzun vadeli hedefler oluşturun ve ilerlemenizi şeffaf bir şekilde paylaşın.
*Yönetim kadrolarında cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadın liderlerin sayısını artırmak için özel programlar geliştirin.

Kadın Dostu Politikalar Uygulayın:

*Kadın çalışanlar için eşit ücret politikaları, esnek çalışma saatleri ve liderlik pozisyonlarında daha fazla kadın istihdamı sağlayın.
*Çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemek için eğitim programları ve mentorluk sistemleri oluşturun.

Tüketicileri Bilinçlendirin:

*Sürdürülebilir ürünler sunmanın ötesinde, tüketicilere de bilinçli



Genel Yayın Yönetmeni

Nazlı Demirel

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Zuhal Kılıncı Yokolma

Editör

Eser Soygüder Yıldız

Yardımcı Editör

Cansu Çetinkaya

Tasarım

ND MEDYA Creative Agency

Art Direktör

Ferhat Demirel

Reklam ve İletişim Koordinatörü

Ezgi Gürbüz

ezgi.gurbuz@kadindostumarkalar.org

İletişim

Kavacık Mah. Özkan Sok. Varışlı Plaza No:2 Kat:5

Beykoz/İstanbul

Tel: 0216 288 02 80

www.kadindostumarkalar.org

info@kadindostumarkalar.org

Yayın Tarihi

Şubat 2025

Her Hakkı Mahfuzdur.

Dergideki yazı, fotoğraf ve diğer görsellerin izin alınmadan veya kaynak gösterilmeden her türlü ortamda çoğaltılması yasaktır.

tüketim alışkanlıkları kazandıracak içerikler sunun.

*Markanızı sadece bir hizmet sağlayıcı değil, aynı zamanda topluma fayda sağlayan bir aktör olarak konumlandırın.

Sosyal Sorumluluk Projeleri Geliştirin:

*Sürdürülebilirlik ve toplumsal eşitlik alanında etkin projeler oluşturarak fark yaratın.
*Eğitim, teknoloji ve istihdam alanlarında dezavantajlı gruplara yönelik projeler geliştirerek toplumsal dönüşüme katkıda bulunun.

GERÇEK DEĞİŞİM İÇİN HAREKETE GEÇME ZAMANI

Günümüz iş hayatında farkındalık yaratmak önemli, ancak bu farkındalığı sağlayacak gerçek bir dönüşüm hareketi başlatmak çok daha önemli. Odağına farkındalığı alan şirketler için başarının yolu; söz ve söylemlerini eyleme dökmekten, topluma somut katkılar sunmaktan geçiyor. Aksi halde farkındalık; değer yaratan projeler, sürdürülebilir çözümler ve ölçülebilir etkiler olmadan sadece bir söylemden ibaret kalıyor.

Bu inanç ve düşünceyle Kadın Dostu Markalar Platformu olarak, dönüşümün parçası olmak isteyen tüm markaları, eyleme geçerek sürdürülebilir farkındalık adına yeni projeler üretmeye ve bunları hayata geçirmeye davet ediyoruz. Peki siz de markanızla bu yolculukta yer almaya ne dersiniz?

AAG®

AIR & GAS FILTRATION, SEPARATION SOLUTIONS



“Düş Kütüphaneleri ile eğitimde fırsat eşitliği için bir tuğla da biz koyuyoruz”

Düş Kütüphaneleri projesiyle, okulların eğitim alanı olmasının yanı sıra çocuklara çalışma alanı imkanı sunmasını da amaçladıklarını dile getiren AAG Makina Yönetim Kurulu Üyesi, Finans Sorumlusu İlknur Cantürk, “Okullara kurduğumuz akıl oyunları kulübü ve düş kütüphaneleri ile eğitimde fırsat eşitliği için bir tuğla da biz koyuyoruz” diye konuşuyor.

Hayata Dokun Derneği'nin bir sosyal sorumluluk çalışması olarak 2012 yılında başlayan Hayata Dokunan Kütüphaneler projesini 2019 yılından bu yana devam ettiren AAG Makina, kurduğu kütüphanelerle okulun sadece eğitim alınan bir kurum olmasının yanında çocuklara çalışma alanı oluşturmayı ve kitap okuma sevgisini aşılamayı hedefliyor. Son dönemde kütüphanelerde akıl oyunları kulübünün de eklenmesiyle öğrencilerin akıl oyunları yarışmalarında il ve ilçe genelinde başarılar kazanmalarına destek olan şirket, meslek liselerini de akıl oyunları ve kütüphane projesine dahil edecek çalışmalara imza atıyor.

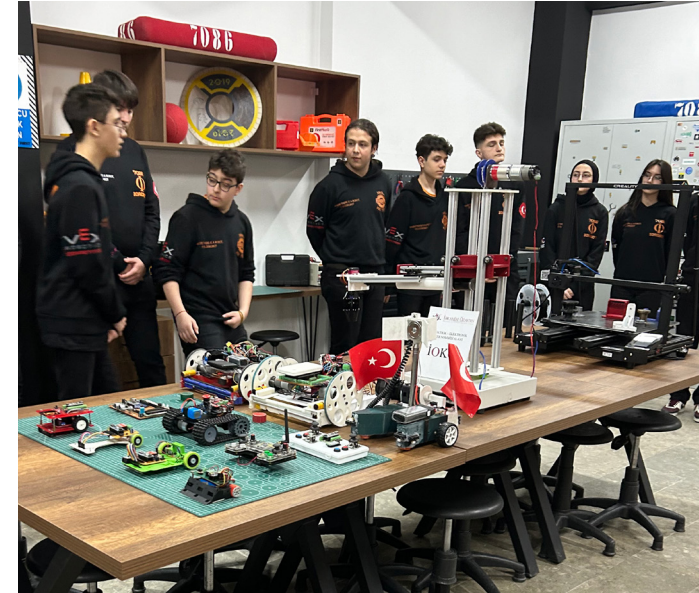
Projeye Üniversite Kulüpleri ile Hayata Dokunan Kütüphaneler adıyla başladıklarını dile getiren AAG Makina Yönetim Kurulu Üyesi, Finans Sorumlusu İlknur Cantürk, okulun tahsis ettiği görevli öğretmenle çocukların gerek vakit geçirdiği gerekse kaynak bulabildiği bir alan haline getirilen kütüphanelerle köy okullarında kütüphane kültürünün geliştirilmesini amaçladıklarını vurguluyor. Hayata Dokun Derneği tarafından 2013 yılından itibaren Tekirdağ, Muş, Van, İzmir, Trabzon ve Diyarbakır'da kütüphane ve bilgisayar sınıfları açıldığını belirten Cantürk, “2019 yılından itibaren projeyi AAG Makina olarak biz devam ettirdik. 2019'dan bugüne kadar fabrika inşaatımızın da devam ettiği Konya'da, arasında özel eğitim sınıfları ve anaokulunun da mevcut olduğu 10 sınıf donattık” diye konuşuyor.

İş hayatı boyunca cinsiyet eşitliği, kadının iş hayatındaki yeri ve çocuklarla ilgili yürütülen birçok projede yer aldığını ve almaya da devam edeceğini vurgulayan AAG Makina Yönetim Kurulu Üyesi, Finans Sorumlusu İlknur Cantürk, bu alanda yaptığı ve yapmayı planladığı çalışmalar hakkında şunları aktarıyor;

“Toplumsal cinsiyet eşitliği temel eğitimden başlanarak desteklenmeli”

Hangi kaynaklara sahip olursanız olun, o kaynakları değerlendirecek olan insandır. Bir toplumun gücü de zayıflığı da insan kaynağıyla, insan birikimiyle doğru orantılı olur. Eğer sürdürülebilir bir ekonomik kalkınma hedefindeyse insan kaynağını cinsiyet ayrımı yapmaksızın eğitmek ve istihdama kazandırmak önem taşır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel eğitimden başlanarak desteklenmesi için hem öğrencilere hem de ailelere ilköğretim okullarında ve liselerde cinsiyet eşitliği eğitimi verilmesi gerekir.

Eğitimin sosyal hayatın desteklenmesi gereken yegâne unsur olduğunu düşünerek eğitimde fırsat eşitliği konusuna çok önem veriyorum. Bu doğrultuda AAG Makina olarak sosyal sorumluluk olarak, eğitimde fırsat eşitliği alanında gerçekleşen projelerde yer alıyoruz. Dezavantajlı bölgelerdeki okullara ulaşım, donanım eksikliklerini tamamlıyoruz. Eğitim yılı başından nisan ayına kadar devam eden kitap toplama kampanyalarıyla gerek Türkçe gerekse İngilizce birçok kaynak kitap topluyor kütüphanelere eşit sayıda yerleştiriyoruz. Kitaplar; test kitapları, hikâye kitapları, Türkçe ve yabancı kaynaklar, bilimsel kitaplar olarak



Eğitimde fırsat eşitliğiyle ilgili projenin kapsamını genişletip detaylandırmayı düşünüyor musunuz?

“Meslek liselerinde kız çocuklarımızın sayısının artırılması, farkındalık yaratılması amacıyla aile bilinçlendirme panellerine katılıyoruz. Erkek egemen makine sanayisinde kız çocuklarımızın aileleri tarafından, sanayiye yönlendirilmeleri için ailelerin bilinçlendirilmeleri önemli. Meslek liselerinde kız çocuklarımıza öncelikli staj imkanları sağlıyoruz. İstanbul Sanayi Odası ve İstanbul Ticaret Odası'nın hamilik projesiyle iki meslek lisesinin hamiliğini yapmaktayız. Gördük ki sanayi ve meslek liselerinin iş birliğine çok ihtiyaç var. Meslek liselerinde sanayi tecrübesinin aktarılması, liselerin öğretmen ve öğrencilere iş uygulamalarında pratik ve tecrübe kazandırıyor. Sanayiciler de ana elemanını bu iş birliği ile daha kolay temin ediyor. AAG Makina Akıl Oyunları ve Kütüphane Projesi'nin meslek liselerine evrilmesini sağlayacağız. Meslek liselerini bu projeye dahil edeceğiz. İlkinde de hamisi olduğumuz İbrahim Özyayın Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde AAG Makine Mühendislik Atölyesi'ni açarak gerçekleştirdik. Proje dahilinde ihtiyaç halindeki meslek liselerinin atölyelerini donatacağız.”



İlknur Cantürk Kimdir?

AAG Makina Yönetim Kurulu Üyesi ve Pakkom Dış Ticaret A.Ş. Genel Müdürü olan İlknur Cantürk, Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım bölümü'nden mezun oldu. Boğaziçi Üniversitesi'nde Halkla İlişkiler eğitimi, İstanbul Sanayi Odası'nda Dış Ticaret Okulu programları, SGS'de Kalite Yönetim Sistemi Eğitimi ve Kalite Yönetim Sistem Teknikçisi Eğitimi, Uluslararası Girişim Merkezi'nde Sürdürülebilir Girişimcilik Eğitim Eğitimci programı ile Mentörlük Eğitimi programlarına katılan İlknur Cantürk, Sabancı Üniversitesi'nde de Yatırımcı Kulübü Programı (Startup Yatırımcılığı) ile temel kurumsal finans eğitimi aldı. Makine İmalatçıları Birliği Yönetim Kurulu'nda Sayman, İTO 2. Komite Başkan Yardımcısı, TOBB İstanbul Genç Girişimciler Kurulu İcra Üyesi olan Cantürk'ün, aynı zamanda TOBB Kadın Girişimciler Kurulu'nda, Kalkınmada Kadın Hakları Derneği'nde, TEMA'da ve Acil İhtiyaç Projesi'nde üyeliği bulunuyor. Cantürk'ün mentörlük desteği verdiği bazı programlar ve kurumlar arasında ise Genç Başarı Eğitim Vakfı'nın Gençizbiz Lise Girişimcilik Programı, TOBB Kadın Girişimciler Kurulu'nun Geleceğim Ellerimde Projesi ile Geleceği Yazan Kadınlar Projesi, TOBB Genç Girişimciler Kurulu'nun Girişimciler Liselerde Projesi, İSO Koza Girişim Hızlandırma Programı'nın Sanayici Mentör Projesi yer alıyor.



kategorilere ayrılıyor. Kitapların künyseleri özel bir programla bilgisayarlara kaydediliyor. Kütüphane, zekâ oyunları bölümleri veya özel eğitim gereken çocuklarımız için sınıflar açıyoruz. Kitap eksiklerini, kitap bağışları ile tamamlamaya çalışıyoruz. Sınıflardaki masa, sandalye, kitaplık, bilgisayar, kitap ve perde gibi tüm ihtiyaçları temin ediyoruz. İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve eğitimcilerin destekleriyle sınıflarımızı kurarak, özellikle 23 Nisan tarihlerinde açılışlarını gerçekleştiriyoruz.

Aynı zamanda AAG Makina sponsorluğunda, İstanbul Ticaret Üniversitesi Üretim Araştırmaları Kulübü tarafından başlatılan ve "Sosyal Sorumluluk Değil Toplumsal Zorunluluk" sloganıyla sürdürülen Düş Kütüphaneleri projesi kapsamında, Tekirdağ ilinde Mürefte Çok Programlı Lisesi, Hayrabolu Anadolu Lisesi ve Şehit Öğretmen Neşe Alten İlkokulu'nda Düş Kütüphaneleri kurduk. Eğitimde fırsat eşitliğine destek veren kütüphanelere önümüzdeki döneminde ülkemizin farklı noktalarında yeni zincirler eklemeyi hedefliyoruz.

"Projeler ile çocuk ve kadınların hayatlarına dokunuyoruz"

Çalışma hayatım boyunca beni ne mutlu ve tatmin etti dersiniz "insana birebir fayda sağladığım işler" diyebilirim. Özellikle dezavantajlı kadınlar ve çocuklarla ilgili projelerde çalıştım. Bu topraklarda doğmuş ve eğitim almış her kadının en önemli vatan borcu olduğuna inanıyorum.

Kariyerim boyunca cinsiyet eşitliği, kadının iş hayatındaki yeri ve çocuklarla ilgili yürütülen birçok projede yer aldım ve almaya da

devam ediyorum. Girişimci kadınları tek bir platformda bir araya getirmeyi hedeflediğim tescilli markam olan Marka Kadınlar Platformu'nu hayata geçirdim. Kurucularından olduğum Hayata Dokun Derneği ve Bilişim Derneği'nin düzenlediği KINA (Kadınlara İnterneti Öğretiyoruz) Projesi'nde yer alarak çalışamayan, evde çocuk ve yaşlı bakan kadınlarımıza internet ve e-ticaret eğitimleri verdik. Cezaevlerindeki kadınlar ve onların yanında kalan 0-6 yaş grubu çocuklar için etkinlikler düzenledik ve cezaevindeki kreşlere destek olduk. Yurtlarda kalan öğrenciler için yardım etkinlikleri organize ettik. Sağlam bir gelecek için çocuklara dokunmanın öneminin bilinciyle Eyüp Çocuk Yuvası'nda kalan çocuklarımız için müzik dersleri verip, akademik eksiklerini tamamladık. Yine aynı bilinçle Kasımpaşa Çiğdem Özkan Çocuk Yuvası'nda gönüllü anne projesinde yer aldım.

Ayrıca AAG Makina olarak, erkek egemen makine sanayisinde kız çocuklarımızın aileleri tarafından, sanayiye yönlendirilmeleri için ailelerin bilinçlendirilmelerinin önemli olduğunu düşünerek, meslek liselerinde aile bilinçlendirme panellerine katlıyoruz. Kız çocuklarımıza staj imkanları sağlıyoruz. Endüstri meslek liseleri ve üniversite öğrencilerine staj ve burs imkanı sağlıyor, üniversite kulüplerine destek oluyoruz.

"Hedefim, şirkette olduğu gibi sektörde de kadın sayısını artırmak"

AAG Makina bünyesindeki çalışanlarımızın yüzde 10'unu kadınlar oluşturuyor. Kadın çalışanlarımız özellikle depo, satın alma, satış ile temizlik hizmetlerinde görev alıyor. Son yıllarda kadın istihdamını artırmaya yönelik gerçekleştirdiğimiz bazı projelerle bu oranı artırmak için önemli adımlar atıyoruz. Öncelikle hamisi olduğumuz veya destek olduğumuz meslek liselerinden kız öğrencilerimize firmamızda staj imkanı veriyoruz. Staj sonrasında da firmamızda görev alması için cesaretlendiriyoruz. Ayrıca, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliğinde, Avrupa Birliği finansmanı ile yürütülen "İmalat Sanayinde Kadınların Güçlenmesine Yönelik Model Geliştirme Projesi"ne katılım sağladık. Bu projede eğitim alan kadın değişim elçilerinden



istihdam sağlayacağız. Projede değişim elçilerinin eğitimi, ilgili kurumlar tarafından sağlanıyor. Sürece devam etmeyi planlıyoruz.

Çalışanlarımızın kariyer gelişimini desteklemek için uyguladığımız eğitim ve mentörlük programları var. Her yıl tüm personelimizin eğitim taleplerini topluyoruz. Onlardan aldığımız bildirimleri dikkate alarak, çalışanlarımızın yaptığı görevle ilgili veya istedikleri diğer farklı konularda eğitim aldırıyoruz.

İşe alım ve ücretlendirme süreçlerinde eşitlik sağlamak hem etik değerler açısından hem de daha verimli ve kapsayıcı bir iş ortamı yaratmak için kadın-erkek ayrımı yapmıyoruz. Özellikle imalatla çalışacak teknisyen olursa kadınları tercih ediyoruz. Şirket içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik gösterdiğim hassasiyeti sektöre de yansıtmaya çalışıyorum. Yönetim Kurulu Üyesi olduğum Makine İmalatçıları Birliği'nin (MİB) desteklediği fuarlarda mesleki eğitimde kadın ve makine sektöründe kadın başlıkları altında paneller düzenliyoruz. İzleyici olarak meslek liselerindeki öğrencileri ve fuar katılımcılarını davet ediyoruz. Panellerde kadın ve kız çocuklarımızı nasıl sanayiye kazandırabileceğimiz ile bu konudaki sorunlar ve çözümleri konuşuyoruz. Bu tür organizasyonlar ile öğrencilerin makine sektörüne katılımını ve sektördeki kadın çalışan sayısının artmasını amaçlıyoruz.

"Kütüphanelere akıl oyunlarını da ekledik"

"Düş Kütüphanelerinin ana amacı; okulun sadece eğitim aldıkları bir kurum olmasının yanında, çocuklara çalışma alanı oluşturmaları, kitap okuma sevgisini aşılamak. Son dönemde kütüphanelerde akıl oyunları eğitiminin de eklenmesiyle, öğrenciler akıl oyunları yarışmalarında il ve ilçe genelinde başarılar kazandılar. Ayrıca akademik sınavlara bu kütüphanelerde çalışıyorlar. Drama dersleri de bu kütüphanelerde işlenebiliyor."

EŞİTLİK ÇEMBERİ

2025 Vizyonunuzu Şekillendirin!



KADIN DOSTU MARKALAR PLATFORMU OLARAK 5. YILIMIZDA EŞİTLİK ÇEMBERİ PROGRAMI İLE KURUMSAL ÜYELERİMİZE VE EKOSİSTEMDEKİ MARKALARIMIZA 2025 VİZYONLARINI ŞEKKİLENDİRME FIRSATI SUNUYORUZ. EŞİTLİK, ÇEŞİTLİLİK, KAPSAYICILIK VE DAHA FAZLASI... HER BİR TEMAMIZLA TOPLUMSAL BİLİNÇ VE DAYANIŞMAYI ARTIRMAYI AMAÇLIYORUZ.

GELİN, 2025 VİZYONUNUZU BİZİMLE OLUŞTURUN!

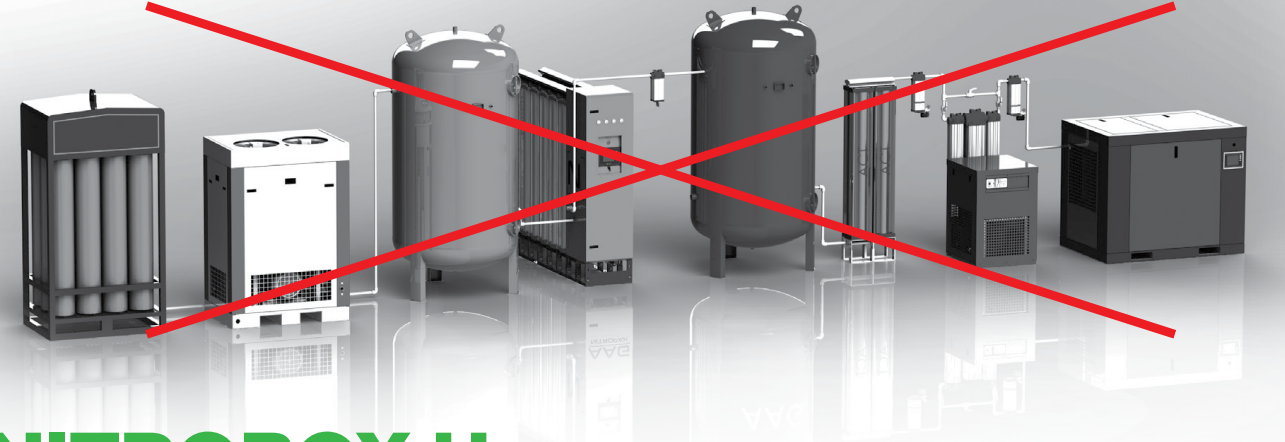


Telefon: 0 216 288 02 80
E-posta: info@kadindostumarkalar.org
Web: www.kadindostumarkalar.org

LAZER KESİM TEZGAHLARI İÇİN AZOT GAZI ÜRETİM SİSTEMLERİ

20m²

GELENEKSEL AZOT ÜRETİM
SİSTEMLERİNDEN KURTULUN!



NITROBOX H
YENİ NESİL
AZOT ÜRETİM SİSTEMİ

4,50m²

TEK TUŞLA! KENDİ AZOTUNUZU
DAHA UCUZA YERİNİZDE ÜRETİN!



AAG
AIR & GAS FILTRATION SEPARATION SOLUTIONS

Hadımköy Mah. General Mustafa Özyanar Cad. No:11/1 Arnavutköy - İstanbul / Türkiye
444 73 85 +90 (212) 563 83 55 info@aagmakina.com www.aagmakina.com



Aksa Akrilik, Akkim Kimya ve DowAksa 'Eşitliğin Kimyası' için sahada

Yalova'dan dünyaya açılan 3 büyük kimya şirketi Aksa Akrilik, Akkim ve DowAksa, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir adım atarak "Eşitliğin Kimyası" projesi çatısı altında güçlerini birleştirdi. Projenin ilk ayağına AÇEV iş birliğinde Yalova'da 'Hayat Dolu Buluşmalar' programı ile başlayan üç şirket, kadınların güçlenmesi ve kız çocuklarının eğitime erişiminin artırılmasını hedefleyerek, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kalıcı bir etki yaratmayı amaçlıyor.



Akkök Holding'in kimya sektöründe faaliyet gösteren şirketleri Aksa Akrilik ve Akkim Kimya ile Dow Inc. ve Aksa Akrilik San. A.Ş.'nin yüzde 50/50 ortak girişimi olan DowAksa, sürdürülebilirlik projelerine yeni bir kadın destek programını ekledi. Şirketler, toplumda cinsiyet eşitliği konusunda güçlü bir adım atarak 'Eşitliğin Kimyası' projesini başlattı. Proje, kadınların güçlenmesi ve kız çocuklarının eğitime erişiminin artırılmasını hedefleyerek, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kalıcı bir etki yaratmayı amaçlıyor.

Projenin ilk ayağı, Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV) iş birliğiyle Yalova'da "Hayat Dolu Buluşmalar" programı ile başlatıldı. Yalova'da yaşayan ne işte ne okulda olan kadınların ve 14-18 yaş arası kız çocukların çok yönlü güçlenmelerinin eğitim yoluyla sağlanması ve istihdama katılımlarını desteklemeyi

amaçlayan Hayat Dolu Buluşmalar projesi ile sürdürülebilir bir uygulama modelinin Yalova'da kurumsal iş birlikleriyle hayata geçirilmesi hedefleniyor. Eşitlikçi bir yaklaşım ile aktif, katılımcı ve paylaşıma dayalı bir ortamda yüz yüze uygulanan programlar, 8 hafta sürüyor.

Hayat Dolu Buluşmalar, kadınların temel becerilerini geliştirmeyi hedefliyor

Hayat Dolu Buluşmalar Projesi'nin kadınların güçlenmesini hedefleyen ayağında ilk olarak, okuma yazma becerilerinin gelişimi sağlanarak okuma, eleştirel okuma, yaratıcı düşünme, bilgiye erişim, yaratıcı yazma, not alma ve neden-sonuç ilişkisi kurma gibi beceriler kazandırılıyor. İkinci olarak, temel matematik eğitimi ile takvim kullanma, bütçe planlama, problem çözme, tablo ve grafik okuma ve matematiği günlük hayatta

Eşitliğin Kimyası projesi eğitim etkinlikleri ile devam ediyor

Sürdürülebilirlik projelerine yeni bir boyut kazandırarak başlattıkları 'Eşitliğin Kimyası' projesi kapsamında Akkim, Aksa Akrilik ve DowAksa, son olarak, programa dahil olan kadınlara yönelik kapsamlı bir eğitim etkinliği düzenledi. Raif Dinçkök Kültür Merkezi'nde düzenlenen programda, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve profesyonel becerilerini geliştirmek amaçlı bir eğitim gerçekleştirildi. Katılımcılara kariyer yaşamlarını daha etkin şekilde yönetebilmeleri için çeşitli beceriler kazandırıldı.

Etkinlikte, Akkim Kimya İnsan Kaynakları tarafından katılımcılara mülakat teknikleri, etkili CV hazırlama, iş başvuru süreçlerinde dikkat edilmesi gereken noktalar gibi profesyonel beceriler üzerine kapsamlı bilgiler verildi. Eşitliğin Kimyası kapsamında saha etkinliklerine katılım göstererek temel eğitimler alan kadınlardan oluşan grup, bu defa iş dünyasına adım atabilme anlamında fayda sağlayabilecek bilgi ve stratejileri öğrendi. Kursiyerler ayrıca, Yalova İl Jandarma Komutanlığı'ndan da Kadın Destek Uygulaması (KADES) hakkında bilgi aldı.



kullanma gibi konulara odaklanılıyor. Ve son olarak, yaşam becerilerinin gelişimi hedeflenerek; iyilik halini koruma, iletişim ve çatışma çözme becerilerini geliştirme, eğitime devam etmenin önemini fark etme, teknolojiyi doğru kullanma, istihdamda olmanın önemini kavrayıp emeğini değerlendirme, hakları bilme ve kullanma, çocuk koruma gibi konular üzerinde duruluyor.

Proje ile kız çocukları haklarını öğrenerek öz yeterliliklerini geliştiriyor

Hayat Dolu Buluşmalar Projesi'nin kız çocuklarına yönelik ayağında ise ev içi ve



ev dışı yaşamlarını etkileyen zihinsel ve sosyal becerilerinin gelişmesine yönelik farkındalıklarını artırmak ve eğitimlerine kaldıkları yerden devam etmeleri amaçlanıyor.

Kız çocuklarının kendilerini keşfetmeleri ve hedefler belirlemeleri sağlanırken, aynı zamanda matematik yetilerini geliştirmeleri, etkili iletişim kurmaları, sahip oldukları haklar ve şiddet durumlarında ne yapabileceklerine dair bilgi sahibi olmaları hedefleniyor. Ayrıca, teknoloji kullanımı ve dijital güvenlik konularında farkındalık kazanmaları için interaktif bir eğitim

ortamı sunularak program sonunda, kız çocukların haklarını öğrenerek öz yeterlilik, dayanışma ve ileri okuryazarlık gibi alanlarda becerilerini geliştirmesi sağlanıyor.

Aksa Akrilik Genel Müdürü Didem Tunçbilek, Akkim Kimya Genel Müdürü Onur Kipri ve DowAksa İcra Kurulu Başkanı Massimo Rebolini ile AÇEV Genel Müdürü Senem Başyurt, yaptıkları açıklamalarda, 'ne işte ne okulda olan kadınlar ve kız çocukların' hayata kazandırılmasının toplum için önemini vurgulayarak, Hayat Dolu Buluşmalar Projesi hakkında şu bilgileri verdiler;



AÇEV Genel Müdürü Senem Başyurt:

“Eğitimle güçlenen her kadın daha parlak bir geleceğe adım atacak”

“Eşit bir toplum için kadın güçlenmesine odaklanarak 2016 yılından bu yana ne işte 'ne okulda olan kadınları' Hayat Dolu Buluşmalar programımızla buluşturuyoruz. Şimdi de 'Eşitliğin Kimyası' projesinin ilk paydaşı olarak Akkök Holding iştirakleri Akkim Kimya, Aksa Akrilik ve DowAksa iş birliğinde Hayat Dolu Buluşmalar programımızı Yalova kadınlarla buluşturabilmek, bizler için mutluluk verici. Eğitimle güçlenen her kadının, eşit bir toplum inşa etme yolunda daha parlak bir geleceğe adım attığına inanıyoruz.”



Aksa Akrilik Genel Müdürü Didem Tunçbilek: **“Türkiye genelinde geniş etki yaratmayı hedefliyoruz”**

“Hayat Dolu Buluşmalar” programı sonunda kadınlar ve kız çocukların haklarını öğrenmelerinin yanı sıra öz yeterlilik, dayanışma, istihdama ulaşım gibi pek çok alanda beceriler geliştireceğini anlatan Aksa Akrilik Genel Müdürü Didem Tunçbilek, bu eğitimlerin toplumda daha eşitlikçi bir yaklaşım ve sürdürülebilir kalkınma için önemli bir adım oluşturduğunu belirtti. Katılımcıların iş hayatında daha güçlü yerler edinmeleri, kendilerine güvenerek hayatlarına yön verebilmeleri ve toplumlarına katkı sağlamak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmalarını sağladıklarını anlatan Tunçbilek, “Eşitliğin Kimyası projesi kapsamında başlattığımız 'Hayat Dolu Buluşmalar' programı ile kadınların ve kız çocukların hayatlarına katkı sağlayarak, onlara daha iyi bir gelecek sunmayı hedefliyoruz. Yalova başta olmak üzere Türkiye genelinde her kesimden bireyin fırsatlara eşit erişimini sağlamak, ekonomik ve sosyal hayatta daha aktif bir rol oynamalarına katkıda bulunmak ve toplumun genel refahını artırmak adına büyük bir fırsat sunmayı planlıyoruz” dedi.

Bölgeye değer katmaya devam edecekler

Proje kapsamında, üç şirketin başlattığı eğitim, seminer ve mentorluk programları, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve onlara eşit fırsatlar sunmak amacıyla devam edecek.

Akkim Kimya, Aksa Akrilik ve DowAksa, Yalova'da Eşitliğin Kimyası projelerinin yanı sıra, yıllardır özellikle bölge gençlerine ve kadınlara yönelik sosyal sorumluluk projeleri üretiyor. Üç şirket, Raif Dinçkök Kültür Merkezi, Yalova Üniversitesi Rektörlük Binası, Aksa Meslek Lisesi gibi bölge yararına bağışlanan kalıcı hizmet altyapılarının yanı sıra eğitim destek programları, çevresel yardımlar, gençlere ve ailelere yönelik halka açık eğitimler gibi projeleri hayata geçiriyor.



Akkim Kimya Genel Müdürü Onur Kipri: **“Daha eşit bir toplum ve gelecek için desteklerimiz sürecektir”**

Akkim Kimya Genel Müdürü Onur Kipri de yıllardır Akkim Cinsiyet Eşitliği programı kapsamında kadınların iş yaşamında ve toplumda güçlenmesini amaçlayan çalışmalar yaptıklarını belirterek bu tür programların, kadınların profesyonel hayatta daha fazla fırsat eşitliği elde etmelerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık yaratılmasına büyük katkı sağladığını vurguladı. Kipri, “Bu amaçla grup kimya şirketlerinin güçlerini birleştirmesi çok kıymetli. Bu önemli güç birliğinin başta bölgemiz olmak üzere tüm Türkiye'ye örnek teşkil etmesini temenni ediyoruz. Daha eşit bir toplum ve gelecek için kız çocukların ve kadınların güçlenmesine destek olmaya devam edeceğiz” diye konuştu.



DowAksa İcra Kurulu Başkanı Massimo Rebolini: **“Şirket sınırlarının ötesine taşıyarak tüm paydaşlarımızla paylaşacağız”**

DowAksa İcra Kurulu Başkanı Massimo Rebolini ise, “DowAksa olarak, kadınların güçlenmesi ve iş hayatında eşitlik konularında aktif bir rol üstlenmeye devam ediyoruz. Bu yaklaşımı, şirket sınırlarının ötesine taşıyarak tüm paydaşlarımızla paylaşmayı da son derece önemsiyoruz. Eşitliğin Kimyası projesi, bizim için yalnızca bir sosyal sorumluluk inisiyatifi değil, aynı zamanda geleceğe yapılan değerli bir yatırımdır. Kadınların ve kız çocukların güçlenmesi, toplumların ilerlemesi için vazgeçilmez bir temeldir” şeklinde konuştu.

EVERHUB İLE TEKNOLOJİYİ İŞ SÜREÇLERİNİZE ENTEGRE EDİN.
GÜVENİLİR, SÜRDÜRÜLEBİLİR VE UÇTAN UCA ÇÖZÜMLERİMİZLE
İŞLETMENİZİN REKABET GÜCÜNÜ ARTIRIN.



İŞ
UYGULAMALARI



PROFESYONEL
HİZMETLER



BİLGİ
GÜVENLİĞİ



BULUT
HİZMETLERİ



EŞİTLİK ÇEMBERİ

“Farkındalık kupaları ile Eğitimde Fırsat Eşitliği’ne tam destek!”



Kadın Dostu Markalar Platformu olarak eşitlik çemberimizi genişletiyoruz! Özel olarak tasarladığımız 12 farklı tema, hem eşitlik anlayışını yansıtıyor hem de sosyal sorumluluk projesine dönüşüyor.

Şimdi Sipariş Verin ve Eşitlik Çemberine Dahil Olun!

Detaylı bilgi ve sipariş için:

Telefon: 0 216 288 02 80 / **E-posta:** info@kadindostumarkalar.org / **www.kadindostumarkalar.org**

Arzum



“Kadınlara iş hayatında daha fazla yer açıyoruz”

Topluma ve çevreye faydalı, kültürel değerlere duyarlı ve sorumlu marka anlayışını 58 yıldır benimsediklerini dile getiren Arzum Genel Müdürü ve İcra Kurulu Başkanı Evren Albaş, toplumda hak ettiği noktaya ulaşması adına her anlamda kadınlara öncelik verdiklerini belirterek, “Bu önceliğimizi pazarlama, iletişim ve sponsorluk çalışmalarımızın yanı sıra insan kaynakları politikamızda da sıklıkla uyguluyoruz ve kadınlara iş hayatında daha fazla yer açıyoruz” diye konuşuyor.

Kadınların iş dünyasındaki görünürlüklerini artırmak adına kadın çalışan oranlarının yüzde 46 oranında olduğunu açıklayan Arzum Genel Müdürü ve İcra Kurulu Başkanı Evren Albaş, sayısı 157 olan çalışanlarının 72’sinin kadınlardan oluştuğunu belirtiyor. 6 kişilik yönetim kurulunun kadın üye oranının ise yüzde 33 seviyesinde olduğuna dikkat çeken Albaş, “Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikamız ile 2030 yılına kadar kadın çalışan oranımızı 50’ye taşımak istediğimizi Yönetim Kurulu seviyesinde tasdik ederek kamuoyu ile paylaştık. Ancak tüm bu oran ve rakamları Arzum ve sektörümüz adına yeterli bulmuyoruz. Arzum’daki ve sektörümüzdeki kadın çalışan sayısının gelecekte çok daha yükseklere çıkması adına girişimlerimizi her geçen gün artırıyoruz. Bu anlamda son birkaç yılda oldukça fazla adım attık” şeklinde konuşuyor.

Arzum olarak, Türkiye’de yetenekli kadın iş gücünü perakende ve tüketici ürünleri sektörüne çekmek, elde tutmak, bilgi, tecrübe, eğitim destekleri sağlamak ve kadın liderlerin sayısını, itibarını ve etkilerini desteklemek adına LEAD Network Derneği’ne üye olduklarını açıklayan Evren Albaş, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadınların ekonomiye katılımını desteklemeye yönelik yaptıkları çalışmalar hakkında şu bilgileri veriyor;

“Sektörümüzün tek bir cinsiyetle anılmasını istemiyoruz”

Hayatın her anında kadınlara öncelik veren ve cinsiyet eşitliği alanında üstüne düşenin çok daha fazlasını yapmak

adına Kadın Dostu Markalar Platformu kurumsal üyeliğimizi tamamlayarak güçlü kadınlar, güçlü toplumlar anlayışında bir adım daha attık. Arzum olarak, İş Portföy ve Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KOÇKAM) iş birliği ile Borsa İstanbul A.Ş. tarafından yapılan analizler sonucunda hesaplanan ve cinsiyet eşitliği konusuna önem veren şirketlerin bulunduğu “Kadın Dostu Şirketler Hisse Senedi Endeksi”nde yerimizi aldık. Böylece ‘iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği’ noktasında bulunduğumuz konumu sağlamlaştırdık. Son olarak kadınlara cesaret veren çalışmalarımızda daha hızlı ilerlemek adına Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women’s Empowerment Principles-WEPS) sözleşmesini imzaladık.

Arzum olarak sektörümüzde ağırlıklı olarak sadece erkek veya kadınların çalışmasını ya da sektörümüzün tek bir cinsiyetle anılmasını istemiyoruz. Bu anlamda değişimin öncüsü ve sektöre rol model olmak adına iyileştirici adımları başkalarından beklemeden gerekli ilkleri uyguluyoruz. Kadın ve erkek çalışan sayısının eşit, eşit haklara ve ayrıcalıklara sahip olması adına yatırımlar gerçekleştiriyoruz. Arzum’da çalışanların fikir, öneri ve düşünceleri bizim için her zaman çok önemlidir. Arzum’da işe alım konusunda da yine cinsiyet eşitliğinin yanı sıra kapsayıcılık, çeşitlilik gibi birçok ilkeyi benimsiyoruz. İşe alım sürecinde önceliğimiz her zaman adayın cinsiyetinden önce Arzum’a katacakları ve Arzum’u nereye taşıyacağı oluyor. Ücretlendirme konusunda da aynı politikamızdan ödün

vermiyoruz. Bu anlamda oldukça titiz bir duruş sergiliyoruz. Adayın cinsiyeti ücretleri ya da ücret politikamızı etkilemiyor. Eşit işe eşit ücret politikamız bulunuyor. Rakamlarımızı değerlendirecek olursak kadın çalışanlar ücret konusunda önde bulunmaktadır.

“Yönetime ve iş süreçlerine çok seslilik kazandırmak da mümkün”

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları engellere baktığımızda önyargılar olduğunu görüyoruz. Yapabilir mi, olabilir mi sorularından kaynaklanan bu önyargılar, birçok sektörün girişimci ve başarılı kadın rol modelleri sayesinde son yıllarda giderek kırılmış olsa da hala katetmemiz gereken çok yol olduğuna inanıyoruz. Kadınlar yeri geldiğinde duyguları, yeri geldiğinde analitik ve matematik zekâları ile fiziki işlerin yanı sıra yönetsel kadrolarda daha çok yer almalı. Bu durumu birçok sektöre mantık, matematik ve en önemlisi duyguların da içinde olduğu doğru karar oranını artıracağını düşünüyorum. Böylece yönetime ve iş süreçlerine çok seslilik kazandırmak da mümkün olacak. Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bir diğer engelin ise cam tavan sendromu olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle kadınların kariyerlerinde yükselmesini zorlaştıran önyargılarda, daha önce yaşadıkları negatif ayrımcılığın yattığını düşünüyorum. Özellikle bu durumu erkeklerin hakimiyetindeki sektörde çalışan kadınların sıklıkla yaşadığını söylemek mümkün. Arzum’da böyle bir durumla hiçbir kadın çalışanımızın karşılaşmadığını ve hatta bu tarz bir düşünceye kapılmadığını görmek adına cinsiyet eşitliğinde son derece tutarlı

Şirket içindeki kadın dostu uygulamalar ve projelerdeki rolünüz nedir?

“Bir tohum tarlası düşünün. O tarlada her bir tohum, kendine özgü bir potansiyel taşıyor. Bizim görevimiz, bu tohumların filizlenmesi için gereken toprağı, suyu ve güneşi sağlamak. Şirket içindeki kadın dostu uygulamalar ve projelerde, ben de bu tohumları besleyen bahçıvan rolünü üstleniyorum. Yeni fikirlerin yeşermesine, seslerin çoğalmasına, farklılıkların daha güçlü bir kurumsal iklime dönüşmesine rehberlik ediyorum. Kadın dostu projelerimizde yol gösterici, motive edici ve bazen de sadece kulak veren, anlamaya çalışan bir destek noktası olmak için çalışıyorum.”



Evren Albaş Kimdir?

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü mezunu Evren Albaş, yüksek lisans eğitimini İstanbul Teknik Üniversitesi'nde bitirdi. Harvard Business School'da Advanced Management Program eğitimini ise 2022 yılında tamamladı. Bugün Arzum Elektrikli Ev Aletleri A.Ş. Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi, İcra Kurulu Başkanı görevini üstlenen Evren Albaş, kişisel olarak kadın dostu proje ve girişimlere büyük önem veriyor. Kendi yolculuğunda da eşit fırsatların değerini bizzat gördüğü için, kadınların varlığının ve sesinin iş dünyasına kattığı zenginliği ve yenilikçi bakışı derinden benimseyen Albaş, bu yüzden hem topluma hem de kurum kültürüne sürdürülebilir bir pozitif etki bırakmak adına bu projeleri büyük bir heyecanla sahipleniyor.



davranıyoruz. Tüm yan hakların yanı sıra eğitim, kariyer planlama ve terfi gibi her konuda tüm çalışanlarımız eşit.

Cinsiyet eşitliği konusunu sadece söylemlerimizde bırakmıyor, iş süreçlerimizin bir parçasına dönüştürüyoruz. Eşitlik odaklı sponsorluk ve iletişim çalışmalarımızla cinsiyet eşitliği anlayışımızı insan kaynaklarımızın dışına taşıyor, toplumumuza mâl ediyoruz. Bu uygulamamızın en güzel örneği de 17 yıldır aralıksız bir şekilde sürdürdüğümüz Arzum Türkiye Kadınlar Satranç Şampiyonası ana sponsorluğu. Arzum olarak sadece işte değil, hayatın her alanında çok daha güçlü, başarılı, cesur ve azimli rol model kadınların doğmasını istiyoruz. Bu anlamda izlediğimiz yol da satranç oluyor. 16 yıldır kadın satranç sporcularının başarılarını kendine ilham alarak hayalleri ya da yapmak istedikleri işlerde cesaretlenen ve harekete geçen gençlerimizle bunu başardığımıza inanıyoruz.

Paydaşlarına en fazla değer yaratan marka olma vizyonumuz ve etki alanımızı çok daha geniş bir kitleye ulaştırmak adına cinsiyet eşitliğindeki aynı tutumu tüm paydaşlarımız ve iş ortaklarımızdan bekliyoruz. Şirketimizin yönetim anlayışının ve kurum kültürünün bir

parçasına dönüşen, toplumumuzu çok daha modern bir yapıya kavuşturacağına inandığımız cinsiyet eşitliği yatırımlarımız devam edecek.

“Kadın çalışan oranımızı yüzde 50’ye çıkarmayı hedefliyoruz”
Şirketlerin sürdürülebilir başarıları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğin sağlanmasında gösterdikleri çabaya bağlı olarak daha da güçleniyor. Kadın dostu girişimleri yalnızca bir sorumluluk olarak değil, aynı zamanda organizasyonel başarının temel taşı olarak görüyorum. Bu süreçte şirketimizde kadın dostu girişimler konusunda gelecek döneme ilişkin hedeflerimiz büyük. Mevcut kadın çalışan oranımızı yüzde 50’ye çıkarmayı, yönetim kurulu ve liderlik pozisyonlarındaki kadın temsiliyi artırmayı hedefliyoruz. Ayrıca eğitim, mentörlük ve network programlarıyla daha fazla kadına rehber olmayı, hem sektörde hem de toplumda kadınların görünürliğini, farklı bakış açılarını ve yetkinliklerini destekleyen projeler geliştirip yaygınlaştırmayı kendimize hedef seçtik. Bu hedefleri adım adım gerçekleştirdikçe ormanımızı büyütüyor ve geleceğin iş dünyasını çok daha renkli, kapsayıcı ve sürdürülebilir kılıyoruz.

KADINLARIN HER HAMLESİ, HER ADIMDA BAŞARI HİKAYESİ!

Arzum Türkiye Kadınlar
Satranç Şampiyonası ile
17 yıldır kadın satranç
sporcularımızın yanında
olmaktan mutluluk
duyuyoruz.

Arzum





“İş yerinde eşitlik için çalışıyoruz”

Tüm pozisyonlarda ‘kariyerin cinsiyeti olmaz’ yaklaşımını benimseyip her seviyede ve her alanda kadınları güçlendirerek daha kapsayıcı ve dengeli bir iş gücü yaratmayı amaçladıklarını dile getiren Coca-Cola İçecek Kurumsal İlişkiler ve Sürdürülebilirlik İcra Kurulu Üyesi Burçun İmir, 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri ve imzacısı oldukları BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) doğrultusunda, kadınların ekonomik yaşamda var olmaları yönündeki çalışmaları sürdürmeye devam edeceklerini belirtiyor.

Kadın çalışan sayısını artırmayı öncelikli hedeflerinden biri olarak belirleyip bu doğrultuda pek çok girişimde bulunan Coca-Cola İçecek (CCI), 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri çerçevesinde, 2030 yılına kadar yeni işe alınanların yüzde 35’inin, yönetici pozisyonlarının yüzde 40’ının ve İcra Komitesi üyelerinin yüzde 50’sinin kadın olmasını hedefliyor. 2024 yılını, kadın işe alımlarda yüzde 23,9 olarak belirlenen hedefin üzerine çıkıp yüzde 28’e ulaşarak kapatan CCI, kadın yönetici oranında ise yüzde 29’a ulaştı. Ayrıca kadın çalışanlarına yönelik ise CCI Kadın Çalışan Platformu, Kadın Liderler Programı, Kadın Satış Çalışanlarına Yönelik Mentorluk Projesi, Kadın Çalışanlara Yönelik STEM Eğitimleri, Üretimde Kadın Çalışanların Güçlendirilmesi Programı gibi birçok uygulamayı hayata geçiriyor.

Coca-Cola İçecek (CCI) olarak Anadolu Grubu çatısı altında Türkiye, Pakistan, Kazakistan, Irak, Özbekistan, Azerbaycan, Kırgızistan, Bangladeş, Ürdün, Tacikistan, Türkmenistan ve Suriye’de; 33 şişeleme fabrikası, 3 meyve işleme tesisi ve 10 binden fazla çalışanla faaliyet gösterdiklerini açıklayan Coca-Cola İçecek Kurumsal İlişkiler ve Sürdürülebilirlik İcra Kurulu Üyesi Burçun İmir, bir

üretim, dağıtım ve satış şirketi olmaları ve faaliyet bölgelerindeki coğrafi ve sosyo-kültürel zorluklar nedeniyle kadın çalışan sayısında henüz arzu ettikleri oranlara ulaşamadıklarını vurguluyor. CCI bünyesindeki kadın çalışanların toplam çalışanlara oranının yüzde 16 olduğunu belirten İmir, “Toplam bin 597 kadın çalışan arasında, beyaz yakalı kadın çalışanlarımızın sayısı bin 383, mavi yakalı kadın çalışanlarımızın sayısı ise 214. Tam da bu yüzden kadın çalışan sayımızı artırmak öncelikli hedeflerimizden birini oluşturuyor” diyor.

“Sadece ofiste değil üretim ve satışta da kadın çalışan sayımızı artıracakız”

Kadın çalışan sayısını artırmak için pek çok girişimlerinin olduğunu anlatan Burçun İmir, 2022 yılında yayınladıkları 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütlerine, kadın işe alım oranlarını, kadın yönetici oranlarını ve üst yönetimdeki kadın temsiliyetleri artırmaya yönelik çeşitlilik ve kapsayıcılık hedefleri de koyduklarını söylüyor. 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri çerçevesinde, 2030 yılına kadar yeni işe alınanların yüzde 35’inin, yönetici pozisyonlarının yüzde 40’ının ve İcra Komitesi üyelerinin yüzde 50’sinin kadın olmasını hedeflediklerini kaydeden İmir, “Kadın çalışan sayısına daha bütünsel

bir yaklaşım benimsiyoruz; yalnızca ofis pozisyonlarındaki çalışanlarımızı değil, aynı zamanda coğrafyamızda öncü olduğumuz ve önyargılara karşı yılmadan mücadele etmemiz gereken üretim ve satış pozisyonlarını da hedeflerimize dahil ediyoruz. Bu değişimi, tüm pozisyonlarda ‘kariyerin cinsiyeti olmaz’ yaklaşımıyla, ayırım yapmadan sağlamak için büyük bir özveriyle çalışıyoruz. Amacımız, her seviyede ve her alanda kadınları güçlendirerek daha kapsayıcı ve dengeli bir iş gücü yaratmak” vurgusunu yapıyor.

2030 Sürdürülebilirlik Taahhütleri ve imzacısı oldukları BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) doğrultusunda, kadınların ekonomik yaşamın her alanında ve her seviyesinde var olmaları yönünde çalışmalarını sürdürmeye devam edeceklerine dikkat çeken Burçun İmir, kadın istihdamını artırmaya yönelik gerçekleştirdikleri projeler ve elde ettikleri sonuçlar hakkında şunları aktarıyor;

“Gururlu Yüzler Programı’nda 2028’e kadar 600 kız öğrenci ve kadına ulaşmayı hedefliyoruz”

Coca-Cola İçecek (CCI) olarak 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütlerimiz doğrultusunda kadın yetenek havuzunu





“Gururlu Yüzler Programı’ndaki başarı bizi daha iyisi için motive ediyor”

“Gururlu Yüzler kapsamındaki Mentorluk Programı ile genç kadınlara kariyer planlaması ve kişisel gelişim desteği vererek onların iş gücüne katılımlarını artırıyor, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesine katkı sağlıyoruz. Projeye katılan CCI Gönüllüsü mentorlar, Anadolu Vakfı bursiyeri üniversite öğrencisi genç kadın mentiler için ilham verici birer rol model oluyor. Bu Mentorluk Programı’yla, mentilerin özgüvenlerinin artmasına ve kendilerine sunulan bu fırsatlarla geleceğe yönelik somut hedefler belirleyebilmesine imkân sağlıyoruz. Kadınların güçlenmesi, toplumsal kalkınmayı hızlandırıyor; daha güçlü bireyler ve daha güçlü toplumlar oluşmasına yardımcı oluyor. Menti ve mentorların gelişimine somut örnek olarak Gururlu Yüzler Mentorluk Programı’nın birinci dönemi sonunda hazırladığımız etki raporunda yer alan bazı çıktıları vermemiz mümkün. Mentorluk süreci boyunca; mentilerin iş hayatı hakkındaki bilgi düzeyi, başlangıçtan bugüne yüzde 39 gibi dikkat çekici oranda arttı. Yüzde 19’u kariyer planlarını yaptığını, yüzde 23’ü aklındaki soru işaretlerine çözüm bulabildiğini ifade etti. Mentorların ise rehberlik becerileri yüzde 33 oranında, ilişki ve iletişim kurma becerileri yüzde 20 oranında, gençlere ve gençlerin ihtiyacına dair bilgi düzeyleri yüzde 36 oranında artış gösterdi. Tüm bu rakamlar, Gururlu Yüzler Programı’nın başarılı bir yolda ilerlediğini gösteriyor ve bizi de daha iyisini başarmak için motive ediyor.”

genişletmek üzere önemli adımlar atıyoruz. Burs, mentorluk ve mesleki eğitim programları gibi çalışmalara odaklanıyor, kadın yeteneklerimizi sistem içinde tutmak için farklı inisiyatifler geliştirmek, müdür ve üzeri pozisyonlar için cinsiyet dengeli işe alım politikaları yürütüyoruz.

Bu bakış açısıyla, kadın istihdam oranlarının artırılması ve CCI Türkiye bünyesindeki yetenek havuzunun genişletilmesi amacıyla Cumhuriyetimizin 100. yılı onuruna Gururlu Yüzler Programı’nı hayata geçirdik. Program kapsamında; 100’lerce kız öğrenciye burs ve staj imkânı sunmanın yanı sıra, 100’lerce kadına kariyerlerinde kişisel ve mesleki eğitim desteği, mentorluk ve işe alımlarda öncelik sağlanıyor.

7 ayağı bulunan program kapsamında 4 yıl içinde 100 meslek liseli kız öğrenciye Türk Eğitim Vakfı (TEV) iş birliğiyle burs ve 3 yıl içinde Türk Eğitim Vakfı (TEV) bursiyeri 100 kız öğrenciye CCI fabrikalarında staj ve istihdamda öncelik imkânı sağlamayı taahhüt ettik. 3 yıl içinde Anadolu Vakfı bursiyeri 100 üniversiteli genç kadına mentorluk ve staj imkânı ile 4 yıl içinde 100 üniversiteli genç kadına Next Talent staj programına katılma ve yarı zamanlı iş imkânı yaratmayı hedefliyoruz. 2 yıl içinde 100 kadına forklift operatörlüğü eğitimi, 3 yıl içinde 100 kadına CCI Satış Departmanı’nda istihdam ve mentorluk imkânı, 5 yıl içinde 100 kadına Dijital Teknoloji alanında eğitim ve işe alım imkânı sağlayacağız. 2028 yılına kadar toplam 600 kız öğrenci ve kadına ulaşmayı hedefliyoruz.

Gururlu Yüzler Pzogramı’nın başlangıcından bugüne, CCI Türkiye’de fabrikalarının bulunduğu 5 farklı şehirdeki meslek liselerinden 100 genç kız öğrenciye Türk Eğitim Vakfı (TEV) aracılığıyla burs sağladık ve bu gençlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini desteklemek için eğitim programları sunduk. Gerçekleştirdiğimiz Mentorluk Programı sayesinde, 38 Anadolu Vakfı bursiyeri genç kadın mentinin kariyer planlamalarına ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunduk. Türkiye genelinde 35 kadınla gerçekleştirdiğimiz Forklift Operatörü Eğitimi Programı’na katılan 15 kadın mevsimlik çalışan olarak işe alınırken, içlerinden 7 kadın ise 5 farklı CCI Türkiye fabrikasında forklift operatörü olarak daimî kadroda yer alma fırsatı buldu. CCI satış departmanına 113 kadın istihdam ettik. Ayrıca Anadolu Vakfı bursiyeri üniversite öğrencilerine ve kariyer hayatına yeniden başlamak isteyen 80 kadına, YenidenBiz Derneği ve NTT Data iş birliğiyle SAP SuccessFactors, veri analistliği gibi dijital teknoloji eğitimleri ve çeşitli yetkinlik gelişim eğitimleri verdik.

“Kadın çalışanlarımızın kariyer süreçlerini program ve projelerle destekliyoruz”

Kadın çalışanlarımızın kariyer süreçlerini desteklemek için insan

kaynakları departmanımızın öncülüğünde hayata geçirdiğimiz pek çok girişimimiz bulunuyor. 2014 yılında kadın çalışanlarımız tarafından kurulan CCI Kadın Çalışan Platformu ile kadın çalışanlarımızın iş yerinde ve sosyal hayatta profesyonel ağlar kurma, liderlik becerilerini geliştirme, yetkinlik kazanma gibi konularda bilgilenmesini ve güçlenmesini sağlıyoruz.

CCI Türkiye Kadın Çalışan Platformu’nun bir projesi olarak hayata geçirilen Kadın Çalışanlara Yönelik STEM Eğitimleri kapsamında, her yıl bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik (STEM) alanlarında çalışan kadınların güçlenmesini desteklemek üzere eğitimler veriliyor.

Kadın liderlerin güçlenmesine ve kariyerlerinde bir sonraki seviyeye geçmelerine rehberlik edecek mekanizmaları kullanmalarını teşvik etmek amacıyla tasarlanan CCI Kadın Liderlik Programı, tüm CCI ülkelerinden Müdür ve Yönetici seviyelerindeki kadın çalışanların katılımıyla her yıl düzenleniyor. Ayrıca geleneksel mentorluk modelini tersine çevirerek, satış departmanındaki daha az deneyimli çalışanları, tecrübeli ve bilgili çalışanlarla bir araya getirerek bir öğrenme deneyimi yaratma amacıyla Kadın Satış Çalışanlarına Yönelik Mentorluk Projesi’ni hayata geçirdik. Bu sayede farklı bakış açıları ve deneyimler arasında etkileşimi teşvik ediyor, çeşitliliği ve kapsayıcılığı güçlendiriyoruz.

Tedarik zincirinde uzun yıllardır sezonluk ve geçici pozisyonlarda çalışan kadınların kalıcı pozisyonlara geçişini desteklemek amacıyla da Üretimde Kadın Çalışanların Güçlendirilmesi Programı’nı geliştirdik. 2024 yılında Çorlu Fabrikası’nda pilot olarak uyguladığımız programın, başarılı sonuçları doğrultusunda devam ettirilmesine karar verdik.

“Çeşitlilik içeren kapsayıcı bir şirket olmayı taahhüt ediyoruz”

CCI olarak eşitlik sağlamak hem etik değerler açısından hem de daha verimli ve kapsayıcı bir iş ortamı yaratmak için pek çok uygulamayı hayata geçiriyoruz. 2019 yılında yayımladığımız CCI İnsan Hakları Politikası çerçevesinde, faaliyet gösterdiğimiz her ülkede yürürlükte olan iş kanununa uyumlu olarak, değer zincirimizdeki her bir kişi için güvenli ve eşitlikçi bir çalışma ortamı sunuyoruz. Temelinin bu politikaya dayandığı CCI Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Manifestosu’nda, çalışanlarımızla birlikte, içinde kendimiz olarak değer yaratacağımız açık, kucaklayıcı ve güvene dayalı bir şirket kültürü ile çeşitlilik içeren kapsayıcı bir şirket olmayı taahhüt ediyoruz.

“Uluslararası Eşit Ücret Sertifikası’nı almaya hak kazandık”

Hem kısa hem de uzun dönemli başarıyı desteklemek üzere, çalışanlarımızın gösterdikleri performansın ve yarattıkları değer karşılığını yüksek standartlarla almalarını sağlıyoruz. Ücret artışlarını şirket stratejileri ile paralel, iş tanımlarına ve hedef yönetimi süreçlerine uyumlu olarak gerçekleştirirken, piyasa koşullarını da dikkate alıyoruz.



Kadın dostu projelerde üstlendiğiniz misyonu geliştirmek için ne gibi çalışmalarınız ve hedefleriniz var?

Meslek hayatıma 30 yıl önce gazeteci olarak başladım. İlk 13 yılını bir diplomasi muhabiri, ardından savaş muhabiri ve genel müdür yardımcısı, hatta ana haber sorumlusu ve sunucusu olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin olmadığı zorlu coğrafyalarda ve ortamlarda çalışarak geçirdim. Son 17 yıldır kurumsal rollerde kurumlarda çalışıyorum. Kadın erkek temsiliyetinin son derece eşit olduğu yerlerde de, kadın oranlarının ve çalışma koşullarının düşük ve zorlu olduğu sektörlerde de çalıştım. Benim eğitim alma, dilediğim işi yapma, önce annem ve babam ardından da eşimden tüm zorlu ortamlarda ayakta kalmam için destek alma şansım vardı. Ancak hem ülkemizde hem de CCI coğrafyasında kadınların her zaman eşit fırsatlara ulaşmadığını çok iyi biliyorum. İş dünyasında bir kadın lider olarak işe alım koşullarından işte kalma koşullarına kadar tüm şartların eşitlenmesi ve hatta imkân varsa kadınların çalışmasını kolaylaştıracak şartlara çekilmesine destek vermem gerektiğine inanıyorum.



Hayata geçirdiğiniz kadın çalışanlarınıza yönelik uygulamalarınız ile sektörünüzde nasıl bir fark yaratıyorsunuz?

Kadın çalışanlarınıza yönelik CCI Kadın Çalışan Platformu, Kadın Liderler Programı, Kadın Satış Çalışanlarına Yönelik Mentorluk Projesi, Kadın Çalışanlara Yönelik STEM Eğitimleri, Üretimde Kadın Çalışanların Güçlendirilmesi Programı gibi birçok uygulamayı hayata geçirdik. Bu anlamda pek çok ilkemiz söz konusu, ancak biz ilk olmanın ötesinde sürdürülebilirliğin önemine inanıyoruz. Bu uygulamaları faaliyet gösterdiğimiz tüm ülkelerde istikrarlı bir şekilde gündemde tutmaya, geliştirmeye, kurumsal sorumluluk projeleriyle altını çizmeye odaklanıyor, farklı girişimlerin hayata geçirilmesi için de çalışmaya devam ediyoruz.

uygulamalarla da tüm çalışanlarımızı kucaklayan eşitlikçi bir iş yeri olmayı sürdürmeye gayret ediyoruz.

“Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil ve İletişim Rehberi”ni beş dilde yayınladık”

CCI olarak, operasyonlarımızın başarısında ve sürdürülebilirliğinde insan haklarının kritik bir rol oynadığına inanıyoruz. CCI İnsan Hakları Politikası'nın ilkeleri ile çalışılan bölgenin yasaları, gelenekleri ve şirket uygulamaları arasında bir uyumsuzluk görülmesi durumunda, çalışanlarımız CCI Etik Hat yoluyla ister isimlerini belirterek ister gizli bir şekilde bildirimde bulunabiliyor. Tüm bildirimler eş titizlikle inceleniyor ve ihlal kanıtlandığı takdirde CCI İnsan Hakları Politikası ve Etik Kod çerçevesinde düzeltici eylemler gerçekleştiriliyor.

CCI Türkiye Ev İç Şiddet Politikası Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Ağı'nın (BADV) bir üyesi olarak, potansiyel ev içi şiddet mağduru çalışanlarımıza destek sağlamak amacıyla oluşturulan CCI Ev İçi Şiddetle Mücadele Politikası'nı Türkiye, Ürdün, Kırgızistan, Azerbaycan, Kazakistan, Pakistan, Irak ve Tacikistan olmak üzere 8 CCI ülkesine uyarladık.

2021 yılında Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi'nin iş birliğiyle hazırladığımız Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil ve İletişim Rehberi'ni Türkçe, İngilizce, Rusça, Urduca ve Azerbaycan Türkçesi olmak üzere beş dilde yayımladık.

Önyargılarımızın farkına varmamız, tarafsız kararlar alma ve eyleme geçmemiz konusunda pratik yapmamıza destek olmak amacıyla Önyargıdan Kapsayıcılığa Eğitimi'ni uygulamaya koyduk.

Liderlerimizin kapsayıcı liderlik becerilerini geliştirmeleri, ekiplerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı destekleyen bir çalışma ortamı sağlayabilmeleri için, tüm CCI ülkelerinde aynı anda çevrimiçi olarak Kapsayıcı Liderlik Eğitimi organize ettik. 2024 yılında en hızlı yayılan şiddet türlerinden biri olan 'siber şiddet' konusunda farkındalığı artırmak amacıyla çevrimiçi CCI Siber Şiddet Eğitimi düzenledik, mevcut destek mekanizmalarını çalışanlarımıza yeniden hatırlatmak amacıyla yoğun bir iletişim kampanyası yürüttük.

Anne adaylarının çocuk sahibi olma sürecinde, ülkenin yasal süreçleri ve CCI'nın destek mekanizmaları hakkında bilgilendirmek amacıyla hazırlanan CCI Anne Adayı Rehber'ni, CCI Türkiye, Kazakistan, Ürdün, Azerbaycan ve Kırgızistan'daki çalışan anne adaylarının kullanımına sunduk. Tüm bu çalışmalarımız sonucunda Hollanda merkezli 'Top Employers Institute' tarafından yapılan değerlendirme sonucunda, çalışan odaklı yaklaşımı ve insan kaynakları alanında geliştirdiğimiz yenilikçi uygulamalar nedeniyle Kazakistan, Pakistan ve Türkiye'de ikinci kez 'En İyi İşveren' sertifikasını almaya hak kazandık.



Burçun İmir Kimdir?

Coca-Cola İçecek (CCI) Kurumsal İlişkiler ve Sürdürülebilirlikten Sorumlu İcra Kurulu Üyesi olan Burçun İmir, şirketin faaliyet gösterdiği 12 ülkede kamu ilişkileri, kurumsal iletişim, sürdürülebilirlik ve kurumsal sosyal sorumluluk departmanlarından sorumlu bulunuyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi konusunu ajandasında tutmayı bir kadın lider olarak oldukça önemseyen İmir, sorumlu olduğu departman bünyesinde 2030 Sürdürülebilirlik Taahhütlerinin gerisine düşülmediğinden emin olmayı, kadın havuzunun yetersiz olduğu yerlerde havuzu genişletecek kurumsal sosyal sorumluluk programları geliştirmeyi, kamu ilişkileri tarafında kadınlara yönelik teşvik programları ve eğitimler ile devlet kurumlarıyla yapılabilecek iş birliklerini yürütmeyi, iletişim ekibiyle kadın istihdamı konusunu hep ajandada tutmayı yakından takip ediyor.

**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 üretiyor, 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

33 YILDIR ÇALIŞAN BAĞLILIĞININ ANAHTARI



IPSOS Türkiye
Çalışan Yan Hakları - Yemek Kartı - Kurumsal Hediye
Kullanıcı Araştırması 2024'e Göre



Türkiye'nin
**En Beğenilen
Yemek Kartı**



Türkiye'nin
**En Beğenilen
Hediye Kartı**

Edenred



“Eğitimde eşitlikçi projelerimizle gençlerimizi ‘Yeni Dünya’ya hazırlıyoruz”

Eğitim, staj, mentörlük, koçluk ve istihdam alanlarında birçok destek sunarak kız öğrencilerinin hayatlarında somut değişiklikler yaratacak birçok projeyi hayata geçirdiklerini söyleyen Faydasıçok Vakfı Kurucu Başkanı Selcen Faydasıçok, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla 2025 yılı ve sonrasında mevcut projelerini derinleştireceklerini vurguluyor.

Türkiye'nin geleceği için eğitimin vazgeçilmez olduğuna inanarak, gençleri sadece akademik olarak değil, aynı zamanda sosyal ve profesyonel hayata da hazırlamak hedefiyle 2016 yılında kurulan Faydasıçok Vakfı, donanımlı ve topluma faydalı bireylerin yetişmesine katkı sağlamak amacıyla faaliyetlerine devam ediyor.

Eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak adına son 8 yıldır birçok projeyi hayata geçirdiklerini açıklayan Faydasıçok Vakfı Kurucu Başkanı Selcen Faydasıçok, kurdukları akademi çatısı altında öğrencileri 21. yüzyıl yetkinlikleri ile donatılmış gençler olarak yeni dünyaya hazırlamayı hedeflediklerini dile getiriyor. Mühendislik alanında kadın çalışan sayısının azlığı ve bu mesleğin erkek mesleği olarak algılanması nedeniyle kız öğrencilerin bu alana yönelme konusundaki çekincelerini gidermek amacıyla Sedefteki İnciler Fellow Programı'nı oluşturduklarını vurgulayan Faydasıçok, “Gençlerimizin gelişim yolculuklarına her alanda destek olmak amacıyla hayata geçirdiğimiz projelerle, onların potansiyellerini ortaya çıkarıyor, donanımlı bireyler olarak yetişmelerine katkı sunuyor ve hayatlarına dokunarak onlara ilham veriyoruz” diye konuşuyor.

Faydasıçok Vakfı olarak, 2025 yılı ve sonrasında mevcut projelerin yanı sıra yeni ve yenilikçi yaklaşımlarla kız öğrencilere daha fazla destek olmaya devam edeceklerini de söyleyen Selcen Faydasıçok, Vakıf çatısı altında uygulanan projeler ile geleceğe yönelik hedefler hakkında şu bilgileri veriyor;

“Sedefteki İnciler Fellow Programı ile bu yıl 100 mühendis kız öğrenciyi destekleyeceğiz”

Tüm filantropi kuruluşlarının ortak amacı; insan sevgisini odağına alarak dünyada var olan eşitsizlikleri gidermek için harekete geçmek, imkanlara erişimi kısıtlı olanlara destek olmak ve kimseyi geride bırakmamak için el uzatmaktır. Biz de Faydasıçok Vakfı olarak eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak adına harekete geçtik. ‘Gençlerimize nasıl katkı sağlayabiliriz’ diye düşündük. Bu bağlamda da vakfımızda birçok projeyi hayata geçirdik.

İlk projemiz olan ve 8 yıldır devam ettirdiğimiz ‘Sedefteki İnciler Fellow Programı’ ile mühendislik alanında eğitim gören kız öğrencilerimizin eğitim ve gelişimine odaklanarak iş hayatına hazırlanmalarına destek oluyoruz. Vakıf öğrencilerimizi burslar ile destekleyerek başladığımız bu yolculukta, kısa sürede anladık ki burs vermek, bu işin en kolay ve zahmetsiz olan tarafı. Bizler onların hayatına dokunmalı ve onları geleceğin sosyal sorumluluk bilincine sahip liderleri olarak yetiştirmeliydik. Bu kapsamda burs programlarımızı yapılandırdık ve bir gelişim programı haline getirdik. Öğrencilerimizi çok yönlü destekleyerek hayata hazırladığımız ‘Sedefteki İnciler Fellow Programı’ ile eğitim, staj, mentorluk, koçluk ve istihdam alanlarında birçok destek sunarak, kız öğrencilerimizin hayatlarında somut değişiklikler yaratıyoruz.



“Sedefteki İnciler’i yapılandırırken kendi yaşadıklarım ve yaşayamadıklarım etkilendim”

Selcen Faydasıçok eğitim hayatının ortasında babasını kaybederek burslarla okuma hayatına devam eden bir iş kadını. Yaşadığı şehirden başka bir şehre okumaya giderek birçok zorlukla mücadele edip üstesinden gelme çabası gösteren Faydasıçok, kendi yaşadığı bu zor şartları hiçbir kız öğrencinin yaşamaması istediğiyle kadın dostu projelere odaklanmayı sürdürüyor.

“Geriye dönüp baktığımda ‘keşke olsaydı’ dediğim tüm imkanlardan kızlarımız yararlınsın istedim. ‘Sedefteki İnciler’i yapılandırırken de kendi yaşadıklarım ve yaşayamadıklarım etkilendim” diyen Selcen Faydasıçok, bu alanda üstlendiği misyonu geliştirmek adına hedeflediği çalışmaları ise şöyle açıklıyor; “En önemli hedefim, kaynak modellerimizi geliştirip daha fazla sayıda kız öğrenciyi ulaşabilmek. Bunun için yeni modeller oluştuyorum. Çok güzel bir topluluk oluşturduk. Bunun sürdürülebilirliği için mezunlarımızla iletişimi güçlendirmek ve bağımızı korumak bir diğer hedefim. Ayrıca kendime bu sene bir hedef koydum. Güzel bir içerik hazırlayıp eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık ile ilgili daha fazla sayıda üniversiteli gence ulaşmayı amaçlıyorum.”



Selcen Faydasıçok Kimdir?

Konya Anadolu Ticaret Lisesi’nden 1992 yılında mezun olduktan sonra Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü’nde eğitim alan Selcen Faydasıçok, Vakfı kurduktan sonra 2017-2019 yılları arasında Bilgi Üniversitesi’nde STK Yönetimi üzerine yüksek lisans yaptı. Vakfı kurduğunda hayata geçirdiği ilk proje olan Sedefteki İnciler ile kadının gelişimi, güçlenmesi ile sosyal ve iş hayatına hazırlanması konularına odaklanan Faydasıçok için, kız çocuklarının eğitimi ve kadının istihdamda yer alması büyük önem taşıyor. Bu sebeple de görev almaktan büyük mutluluk duyduğu kadın dostu tüm projelere yenilerini eklemeye devam etmeyi amaçlıyor.

“Mentor Programında başarılı kadınlar ile kızlarımızı buluşturuyoruz”

Ayrıca Faydasıçok Akademi’yi kurarak öğrencilerimizi 21. yüzyıl yetkinlikleri ile donatılmış gençler olarak iş hayatına hazırlamayı hedefledik. Mentor Programımız ile iş hayatında başarılı kadınlar ile kızlarımızı buluşturarak onların tecrübe ve networkünden yararlanmalarını sağladık. Çeşitli şirketlerle staj ve istihdam alanında iş birlikleri kurarak kızlarımızın iş hayatına hızlıca kazandırılmasına yardımcı olduk. Mezuniyet sonrasında onlara kariyer yolculuklarında eşlik edebilmeleri için koçluk desteği vererek her zaman yanlarında olmaya çalıştık. Öte yandan lise öğrencilerine mesleklerin cinsiyeti olmadığını anlattığımız farkındalık panelleri ile toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamaya çalıştık. 5 binin üzerinde liseli gencimize mühendislik mesleği hakkında bilgi verdik.

2025 yılı itibarıyla 100 mühendis adayı üniversiteli kızımızı, Sedefteki İnciler Fellow Programı kapsamında destekleyerek hayatlarına dokunmaya çalışıyoruz. Proje kapsamında burs, eğitim, staj, mentorlük, koçluk, istihdam ve sosyal sorumluluk çalışmalarıyla kızlarımızın her alanda yanlarında olmayı amaçlıyoruz.

“Amacımız, sadece burs vermek değil öğrencileri hayata hazırlamak”

Kadın çalışan sayısının azlığı ve erkek mesleği olarak algılanması nedeniyle kız öğrencilerin mühendislik alanına yönelme konusundaki çekincelerini gidermek amacıyla oluşturduğumuz Sedefteki İnciler Fellow Programı, sadece burs imkânı sunan bir program değil. Burs, öğrencilerin günlük yaşamını kolaylaştıran bir faktör olsa da programın asıl amacı, öğrencilerin hayatına dokunmak ve onların kişisel gelişimlerine katkı sağlayarak hayata hazırlamak... Özellikle proje kapsamında sunulan eğitim, mentorlük, staj ve istihdam imkanlarıyla birbirini uçtan uca destekleyen bir program oluşturduk. Ayrıca akran mentorlüğü ile son sınıf öğrencilerimiz, hazırlık ve 1. sınıftaki öğrencilerimize üniversite deneyimlerini aktararak gönüllü mentorlük desteği sunuyor.

Sosyal sorumluluk bilincine sahip liderler olmaları için burs devam kriterlerimiz arasına, gönüllü çalışma yapma şartını ekledik. Bu uygulamamız ile birçok sivil toplum kuruluşuna da ilham olduk. Öğrencilerimiz ile bağımızı mezun olduktan sonra koparmadan Mezunlar Kulübü aracılığı ile devam ettirmemiz projenin sürdürülebilirliği açısından önem taşıyor. Mezunlarımız iş hayatına başladıktan sonra programa devam eden

öğrenci arkadaşlarına mentörlük, staj ve istihdam alanlarında destek olarak projenin devamlılığına katkı sunuyor.

“Mezunlar Kulübü ile öğrenciler arasında güçlü bir ağ oluştu”

Faydasıçok Vakfı’nın ikinci projesini ise ‘İz Bırakanlar Gelişim Programı’ oluşturuyor. Üniversitelerin farklı bölümlerinde öğrenim gören kız ve erkek öğrencilerimizi desteklediğimiz bu programın içinde burs, eğitim, mentorlük, staj ve istihdam gibi birçok destek öğrencilerimize sunuluyor.

Vakıf olarak yürütmekte olduğumuz bir diğer projemiz olan ‘El Ele’ programı ile ülkemizde yaşanan doğal afetlerden etkilenen öğrencilerimizin eğitim hayatından geri kalmaması için destek oluşturuyoruz. Son olarak ‘Uçurtmaya Rüzgâr Burs Programı’ ile ise üniversiteli gençlerimizi dönemsel de olsa eğitim ve mentorlük ile destekleyerek eğitimde fırsat eşitliği yaratmaya çalışıyoruz. Vakıf programlarından mezun olan öğrencilerimiz Mezunlar Kulübünü kurarak hem sosyal bağlarını güçlendiriyor hem de kariyerlerinde birbirlerine destek olabilecekleri güçlü bir ağ oluşturuyorlar. Bağlarını koparmayan mezunlarımızın bilgi ve deneyim paylaşımında bulunduğu bu platform, onların kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkı sağlarken, vakfımızın projelerinin sürdürülebilirliğine de destek oluyor.

“Toplumsal dönüşümünü sağlayacak yeni projeler hayata geçireceğiz”

Bence kadınların iş hayatında karşılaştığı en büyük engellerin başında; cinsiyet temelli önyargılar, fırsat eşitsizliği, rol model ve mentor eksikliği geliyor. Vakıf olarak bu engelleri aşmak için Faydasıçok Akademi ile verdiğimiz eğitimlerle öğrencilere 21. yüzyıl becerileri kazandırıyor, farkındalık panelleri düzenliyor. Mentorlük çalışmalarıyla iş hayatında başarılı kadınlarla genç kızları eşleştirerek rol model olmalarını sağlıyoruz. Kurmuş olduğumuz iş birlikleriyle staj ve istihdamı yaratarak kızlarımızın iş hayatına girişlerini kolaylaştırıyoruz. Koçluk çalışmalarımızla da mezuniyet sonrası kariyer yolculuklarında destek olarak başarılı bir iş hayatı geçirmelerine katkı sunuyoruz.

Faydasıçok Vakfı olarak, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla 2025 yılı ve sonrasında mevcut projelerimizi derinleştireceğiz. Yeni ve yenilikçi yaklaşımlarla kız öğrencilerimize daha fazla destek olmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda Yeni Dünya Zirvemiz 2025 yılında 4. kez kapılarını genç kızlarımıza açarak vizyonlarının gelişmesine katkı sunan eğitimler, paneller ve rol model konuşmacılarla onları bir araya getirmeyi amaçlıyor. Kadınların, sadece kişisel gelişimlerini değil, aynı zamanda yeni dünyanın inşasında öncü roller üstlenerek toplumun dönüşümüne katkıda bulunmalarını sağlayacak projeleri hayata geçirmeye devam edeceğiz. Sedefteki İnciler Programımız ile de 2025 yılında kadınların mühendislik gibi teknik alanlarda daha fazla temsil edilmesini sağlayarak gerçek anlamda bir dönüşüm yaratmalarına destek vermeyi sürdüreceğiz.



Hayata geçirdiğiniz projelerle yarattığınız etkiyi somut bir örnekle anlatır mısınız?

“Tokat’ta yaşayan bir kız öğrencimiz Bilgisayar Mühendisliği Bölümünü kazanınca okumak için Ankara’ya geldi. Babasının okumasını desteklememesi nedeniyle maddi zorluklar yaşayan öğrencimiz, bir kafede çalışarak hem öğrenimini sürdürmeye hem de geçimini sağlamaya çalışıyordu. Faydasıçok Vakfı’nın burs ilanına maddi destek almak amacıyla başvuru yaptı ve mülakata girmeye hak kazandı. Başarılı geçen mülakat sonrasında Sedefteki İnciler Programı’na kabul aldı. Program kapsamında ona sunulan mentorlük desteği ile alanında uzman tecrübeli iş insanlarıyla tanışma fırsatı yakaladı. Vakfın ve mentorünün desteği ile kısa sürede kendi alanında staj yapacağı bir şirket buldu.

Vakfın desteğiyle maddi ihtiyacı karşılandı ve derslerine daha fazla zaman ayırarak hedeflerine odaklandı. Mentorünün rehberliğiyle doğru kararlar almayı öğrendi, profesyonel bir çevre edindi. Burs imkanları ve staj destekleriyle maddi yükü hafifleyen kızımız derslerine daha iyi odaklandı ve staj yaptığı yerlerde kendini geliştirdi.

Başarılı geçen bir üniversite hayatı sonrasında 4 ortalama ile bölüm birincisi olarak mezun oldu. O artık umutsuz bir genç değildi, başarılı bir mühendisti. Vakfın ona kattığı değerlerle kariyerinde hızla ilerledi. Onun hikayesi, vakfımızın ve proje kapsamında sunduğumuz desteklerin bir insanın hayatında ne denli büyük bir fark yaratabileceğinin en güzel örneklerinden biri oldu.”

Mplus+



“Kadın çalışanlarımız için geliştirdiğimiz projelerle sektörde fark yaratıyoruz”

Esnek ve uzaktan çalışma modellerini uygulayarak, kadınların iş hayatına katılımlarını artırdıklarını ve iş gücüne daha fazla kadın dahil edilmesine olanak sağladıklarını dile getiren Mplus Türkiye İnsan Kaynakları, Hizmet Kalitesi & Eğitim, İdari İşler ve Satın Almadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Barış Şanlıoğlu, “Gelecekte, kadın liderleri teknoloji ve dijitalleşme alanında destekleyen yeni projeler geliştirerek bu alandaki dönüşüme öncülük etmeyi hedefliyoruz” diyor.

Türkiye’nin en büyük bağımsız dış kaynak sağlayıcılarından biri olarak 9 binden fazla çalışanıyla hizmet veren Mplus Türkiye, yüzde 75’e varan kadın çalışan oranıyla sektör ortalamasının üzerine çıkarak sektöre örnek oluyor. Büyük şehirlerin yanı sıra Anadolu’nun dört bir yanında kadın istihdamı sağlayarak daha fazla kişinin iş hayatına katılmasına destek olma amacındaki şirket, kadın çalışanlarının hem profesyonel hem de kişisel gelişimlerini destekleyen projeler geliştirmeyi sürdürüyor. Şirket, 2025 yılında kadınların dijital dönüşüm süreçlerine aktif katılımını teşvik edecek ve onları teknoloji dünyasında güçlü liderler olarak konumlandırarak yeni projeleri hayata geçirmeyi planlıyor.

Evden çalışma modelini başarıyla uygulayarak kadın çalışan oranını yüzde 75’e, kadın yönetici oranını ise yüzde 51’e çıkarmayı başardıklarını dile getiren Mplus Türkiye İnsan Kaynakları, Hizmet Kalitesi & Eğitim, İdari İşler ve Satın Almadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Barış Şanlıoğlu, kadın istihdamına verdikleri önemle sektörde fark yarattıklarını vurguluyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılık politikalarını temel alarak, bu başarıyı sürdürülebilir bir iş modeliyle desteklemeye devam ettiklerini açıklayan Şanlıoğlu, “Çalışanlarımızın yaş ortalaması 27, uzaktan ve esnek çalışma modelleriyle özellikle kadınların iş hayatına katılımını destekliyoruz. Eşit kariyer fırsatlarını ön plana çıkaran işe alım süreçlerimiz, mentörlük ve liderlik programlarımız,

esnek çalışma modellerimiz ve uzaktan çalışma seçeneklerimizle fark yaratıyoruz. 2024 yılında hayata geçirdiğimiz mentörlük ve liderlik programları sayesinde kadın çalışanlarımızın yönetici pozisyonlarına geçişleri hızlandı ve operasyonlarımızda kadın istihdamı arttı” bilgisini veriyor.

Hayata geçirdikleri mentörlük ve gelişim programlarıyla da kadın çalışanlarının üst düzey rollerde daha fazla yer almalarını teşvik ettiklerini söyleyen Barış Şanlıoğlu, kadın çalışanların kariyer gelişimini desteklemek için uyguladıkları eğitim ve mentörlük programlarını şöyle açıklıyor;

“Mplus Akademi ile kadın çalışanlarımıza liderlik eğitimleri veriyoruz”

Mplus Türkiye olarak kadın çalışanlarımız, müşteri temsilciliğinden yönetime, mavi yakadan üst düzey yöneticiliğe kadar farklı pozisyonlarda yer alıyor. Şirketimizde toplamda yaklaşık 6 bin 750’nin üzerinde kadın çalışanımız bulunuyor ve bu sayı toplam çalışanlarımızın yüzde 75’ini oluşturuyor. Kadın çalışanlarımızın çoğu beyaz yaka pozisyonlarında görev alıyor. Mavi yaka pozisyonlarında ise işin gereklilikleri doğrultusunda daha az kadın istihdam ediliyor.

Beyaz yaka çalışanlarımızın büyük bir kısmı kadınlardan oluşuyor. Bu da şirketimizin kadın çalışanlar açısından güçlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Mplus yönetim kurulumuzdaki kadın üye oranı şu anda yüzde 50 ve bu oranı daha da artırma kararlılığımızı sürdürüyoruz. Kadın

liderlerin iş hayatında güçlenmesi ve daha fazla temsil edilmesi için kapsamlı adımlar atıyoruz. Bu doğrultuda, kadın çalışanlarımızın hem profesyonel hem de kişisel gelişimlerini destekleyen projeler geliştiriyoruz.

Kadınların liderlik rollerinde daha etkin olmalarına katkı sağlayan programlarımızdan biri, onların iş hayatındaki engelleri aşmalarına ve kariyerlerinde daha sağlam adımlarla ilerlemelerine destek oluyor. Ayrıca, Mplus Akademi aracılığıyla düzenlediğimiz liderlik eğitim programlarıyla kadın çalışanlarımızın kariyerlerinde gelişim göstermeleri için fırsatlar sunuyoruz. Çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürümüz doğrultusunda, kadın liderlerimizin sektörde daha fazla yer almasını desteklerken, onlara sadece teknik ve yönetsel beceriler kazandırmakla kalmıyor; aynı zamanda iş hayatında özgüvenlerini artırarak, liderlik rollerinde daha etkili olmalarını sağlıyoruz. Kadın temsilini artırmaya yönelik stratejilerimizi sürekli geliştiriyor ve gelecekte daha fazla kadın liderin iş dünyasında ve yönetim pozisyonlarında yer almasını sağlamayı hedefliyoruz.

Malatya’daki başarılı operasyonumuzla bin kadına istihdam sağlayarak bölgesel kalkınmayı destekliyoruz. 2024 Ağustos ayında, Malatya 1. OSB adına katıldığımız OSB Yıldızları Araştırması’nda, “Kadın İstihdamı” kategorisinde ödül kazanarak bu alandaki başarılarımızı bir kez daha kanıtladık. Ayrıca istihdama verdiğimiz önem, Van

Programlarınıza katılan gruplardan aldığınız en dikkat çekici yorum veya öneri neydi?

Katılımcılardan, “Kadınların kendi koyduğu sınırları aşmasına yardımcı olacak atölye çalışmaları eklenmesi” gibi öneriler geldi. Biz de bu öneriler doğrultusunda, projelerimize öz farkındalık ve özgüven geliştirmeye yönelik modüller eklemeye karar verdik. Özellikle kadınların liderlik becerilerini pekiştirmelerine ve profesyonel yaşamlarında daha cesur adımlar atmalarına olanak tanıyacak interaktif atölyeler ve grup çalışmaları başlattık. Bu yeni modüller, kadınların kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlarken, aynı zamanda sınırlarını aşmalarına ve daha güçlü bir liderlik anlayışı geliştirmelerine katkı sundu. Böylece, sadece mesleki beceriler değil, kişisel dönüşümleri de destekleyen bir program yapısı oluşturduk.



Barış Şanlıoğlu Kimdir?

İstanbul Üniversitesi Matematik Bölümü mezunu olan Barış Şanlıoğlu, kariyerine 2002 yılında Turkecell Global Bilgi’de başladı ve 2005 yılında Mplus Türkiye’nin temelini oluşturan CMC ailesine Kalite ve Eğitim Müdürü olarak katıldı. Bu süreçte eğitim ve kalite yönetimi yapılanması ile yeni lokasyon stratejilerine yönelik önemli projelerde aktif rol aldı. 2009-2016 yılları arasında ise Operasyonlar ve Müşteri İlişkileri Departmanı’nın yönetimini üstlendi. Son 8 yıldır ise İnsan Kaynakları, İdari İşler & Satın Alma, Hizmet Kalitesi & Eğitim Gelişim departmanlarından sorumlu olarak görev alan Şanlıoğlu, ayrıca sosyal sorumluluk projelerine büyük önem veriyor, Türk Eğitim Vakfı için düzenlenen etkinliklerde iyilik peşinde koşarak topladığı bağışlarla kişisel olarak da katkıda bulunuyor.

Ticaret ve Sanayi Odası tarafından da 2024 yılı “İstihdamın Yıldızları” ödülüyle taçlandırıldı.

“Müşteri Temsilcisi Gelişim Programı ile sektörde bir ilke imza attık”

Mplus Türkiye Ailesi olarak kadın çalışanlarımızın gelişimlerini eğitim, mentörlük ve liderlik programlarımızla desteklerken, aynı zamanda kadın istihdamını artırmak amacıyla da çeşitli projeler hayata geçiriyoruz. Bunlardan “Çim Sahada Topuklu Ayakkabılar” projemiz kapsamında, toplamda 61 kadın yönetici farkındalık eğitimlerine katıldı. Mplus’taki güçlü kadın liderlerimiz kariyer yönetimlerini desteklemek ve güçlendirmek amacıyla gerçekleştirilen bu program, bilimsel araştırmalardan elde edilen içgörülerini katılımcılarla buluşturarak, onların kariyer gelişimine yön verecek güncel trendleri ve en iyi uygulamaları anlamalarını sağlamayı hedefliyor.

Son 3 yıldır “Herkes için her yerde eğitim” diyerek başlattığımız öğrenme seferberliğimizi herkesin ulaşabileceği LMS platformumuz üzerinden yürüterek çağımızın beklentilerine uygun birçok farklı eğitim içeriğini ve dijital kütüphanelerimizi çalışanlarımızın kullanımına açtık. Özellikle sektörde bir ilke imza atarak uygulamaya aldığımız “Müşteri Temsilcisi Gelişim Programımız” ile hem mevcut çalışanlarımıza bir dijital gelişim yolculuğu sunuyoruz, hem de yeni başlayan temsilci arkadaşlarımızı da kurumumuzdaki ilk günlerinde bu sürecin içine dahil ediyoruz.

Müşteri Temsilcisi Gelişim Programımız ile kadın çalışanlarımıza hem dijital yetkinliklerini geliştirebilecekleri kapsamlı bir öğrenme yolculuğu sunuyor, hem de yeni başlayan kadın temsilcilerimizi işlerindeki henüz ilk günlerinden itibaren sürekli öğrenme ve kendini geliştirme kültürünün bir parçası haline getiriyoruz. Bu sayede, kadın çalışanlarımız sadece yetkinliklerini artırmakla kalmıyor, aynı zamanda organizasyonda söz sahibi olarak geleceğin güçlü liderleri arasında yer alıyor.

“153 kadın yöneticimiz, 40 farklı başlıkta toplamda 218 saat eğitim aldı”

Mplus Akademi çatısı altında düzenli olarak eğitim ve mentörlük programları sunuyoruz. Mplus Akademi’nin düzenlediği Destek Yönetici, Operasyon Yöneticisi, Takım Lideri ve Uzman Gelişim Programlarına katılan 153 kadın yöneticimiz, 40 farklı başlıkta toplamda 218 saat eğitim aldı. Bu programlara katılım sağlayan kadın çalışanlarımızın genel memnuniyet oranı ise 5 üzerinden 4,65 oldu.

Ayrıca, Kurum İçi Mentörlük programlarımızda mentörlerimizin yüzde 32’si kadınlardan oluşurken, mentilerimizin yüzde 70’ini kadın çalışanlarımız oluşturuyor. Yazılımcı Yetiştirme Programı kapsamında kadınlara yazılım alanında kariyer fırsatları sunuyoruz. Programa başvuru gerçekleştiren 620 aday arasından finale kalan adaylarımızın yüzde 50’si kadın çalışanlarımızdan oluşuyor. Bu

programların etkinliğini, katılımcı geri bildirimleri ve performans değerlendirmeleriyle de ölçüyoruz.

Takım Lideri Gelişim Programı katılımcılarının yüzde 56’sını oluşturan kadın çalışanlarımızın 50 saatlik eğitimlerdeki memnuniyet oranı 4,75 oldu. Operasyon Yöneticisi Gelişim Programı’ndan 81 saat eğitim alan 12 kadın çalışanımızın memnuniyet oranı 4,72 oldu. Yine Destek Yöneticisi Gelişim Programı ile Uzman Gelişim Programı’na katılan kadın çalışanlarımızın memnuniyet oranları 4,5’in üzerinde gerçekleşti. Bu veriler, kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini daha da desteklemek için programlarımızın etkinliğini gösteriyor.

“Sektörde kadın istihdamını artırma konusunda rol model olduk”

Kadın çalışanlarımızın liderlik becerilerini geliştirmeye yönelik projelerimizle, onların iş dünyasında daha etkin ve görünür olmalarını destekliyoruz. Bu kapsamda yürüttüğümüz çalışmalar, kadınların ekip yönetimi, stratejik düşünme ve iletişim gibi önemli yetkinliklerini güçlendirmelerine katkı sağladı. Liderlik eğitimleri ve mentörlük programlarımız sayesinde, kadın çalışanlarımızın kariyerlerinde hızla ilerleyerek üst düzey pozisyonlara terfi etmelerine olanak tanıdık. Ayrıca, iş hayatındaki zorluklarla başa çıkma yöntemlerini destekleyen projelerimizle kadın çalışanlarımızın özgüvenlerini pekiştirmelerine ve liderlik rollerinde daha aktif rol almalarına yardımcı olduk. Bu çalışmalar, yalnızca şirket içinde değil, sektörde de kadın istihdamını artırmak ve liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almalarını sağlamak açısından önemli bir rol oynuyor. Kadınların iş dünyasında daha güçlü şekilde temsil edilmesi, toplumda cinsiyet ve fırsat eşitliği bilincinin yaygınlaşmasına da katkı sağlıyor.

“Gelecekte daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir iş ortamı yaratmayı hedefliyoruz”

Kadın çalışanların iş hayatında karşılaştığı en büyük engeller arasında toplumsal önyargılar, cam tavan etkisi ve iş-özel yaşam dengesindeki zorluklar yer alıyor. Bu engelleri aşmak

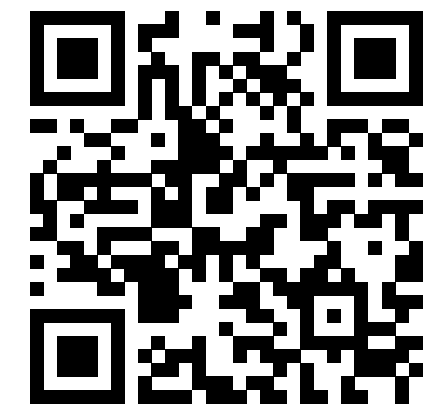


için eşit fırsatlar sağlamak amacıyla işe alım süreçlerimizi çeşitliliği gözeterek yapıyoruz. Kadın liderlerin sayısını artırmak için yetenek ve kariyer gelişim programları sunuyor, kadın çalışanlarımızın iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak amacıyla bu stratejileri sürekli geliştiriyoruz. Kadınları güçlendiren bir iş kültürü oluşturmak amacıyla, yöneticilerimize düzenli eğitimler sunuyor ve şirket genelinde toplumsal önyargılarla mücadeleye yönelik farkındalık çalışmalarını artırıyoruz. Bu stratejilerle, kadınların iş dünyasında daha fazla temsil edilmesini sağlamak ve sektördeki kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasını desteklemek için kararlılıkla ilerliyoruz. Gelecekte, bu çalışmaları daha da güçlendirerek, daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir iş ortamı yaratmayı hedefliyoruz.

“Yeni dönemde teknoloji ve dijitalleşme alanında eğitimler vereceğiz”

“2025 sonrası dönemde, kadın liderlerin özellikle teknoloji ve dijitalleşme alanında daha fazla yer almasını sağlayacak projeler geliştireceğiz. Bu projeler, kadınların dijital dönüşüm süreçlerine aktif katılımını teşvik edecek ve onları teknoloji dünyasında güçlü liderler olarak konumlandırarak. Özellikle yapay zekâ, veri analitiği, yazılım geliştirme ve siber güvenlik gibi yüksek talep gören alanlarda kadınların yetkinlik kazanmalarını sağlamak amacıyla özel eğitimler düzenleyeceğiz. Bu eğitimler, kadınların sektördeki gelişmeleri takip etmelerini ve dijital dönüşüm süreçlerine öncülük etmelerini teşvik edecek. Ayrıca, kadın çalışanlarımız için liderlik gelişimi ve teknoloji yönetimi alanlarında mentörlük programları da hayata geçireceğiz.”

KADIN DOSTU MARKALAR



www.kadindostumarkalar.org



HASSAS SULAMA ÇÖZÜMLERİNDE DÜNYA LİDERİYİZ



60 yılı varan
agronomik uzmanlık



Son teknoloji damla sulama
ve gübreleme ürünleri



Anahtar teslim
sera projeleri



Tarımın gelişimi için
yeni iş modelleri



Daha verimli sulama ve
gübreleme için dijital çözümler



Uçtan uca tarımsal
proje ve hizmetler

orbia

Precision
Agriculture

NETAFIM™



“Cinsiyet ve fırsat eşitliğinin yaşamın her alanında olması gerektiğine inanıyoruz”

P&G Türkiye olarak hayata geçirdikleri kadın dostu uygulamalar ve sosyal sorumluluk projeleri ile sadece iş dünyasında değil toplumda da cinsiyet ve fırsat eşitliği sağlama konusunda fark yaratmayı hedeflediklerini dile getiren P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü Mısra Meriçten, “Bu doğrultuda milyonlarca insana ulaşan kadın dostu projelerimizle cinsiyet eşitliğinin önüne geçen bariyerlere dikkat çekiyor, önyargıların aşılması için topluma katkı projeleri yürütüyor, sponsorluklar üstleniyoruz” diye konuşuyor.

Eşit Görüyoruz anlayışıyla çalışanlarının eşit haklara sahip olduğu, kapsayıcı bir iş ortamı yaratmak için pek çok uygulamayı hayata geçiren P&G Türkiye, ‘Eşit İşe Eşit Ücret’ anlayışı, babalara yönelik 8 haftalık ücretli izin imkanı gibi uygulamalarının yanı sıra genç kadınları destekleyici ‘Geleceğin Kadın Liderleri’ programına da devam ediyor. Cinsiyet ve fırsat eşitliğinin sadece iş dünyasında değil, yaşamın her alanında olması gerektiğine inanan P&G Türkiye, Orkid markasıyla 22 yıldır ‘Kadın Milli Voleybol Takımı’ sponsorluğunu üstlenirken, 11 yıldır da ‘Yıldız Anneler’ projesini yürütüyor.

Eşit fırsatları ve erişilebilirliği teşvik eden kapsayıcı bir iş kültürü oluşturarak, şirket çatısı altında çalışanların kendilerini dahil hissetmelerini sağlayan güvenli bir ortam yarattıklarını dile getiren P&G Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyesi ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörü Mısra Meriçten, “P&G Türkiye olarak kadın ofis çalışan oranımız ve yönetim kurulundaki kadın oranımız yüzde 60’ın üzerinde bulunuyor. Her alanda eşit temsiliyetin sağlanması, her zaman önceliklerimiz arasında yer alıyor” bilgisini veriyor.

Mısra Meriçten, hem şirket çatısı altında hem de toplumda hayata geçirdikleri projeler hakkında ise şunları aktarıyor;

“‘Eşit Görüyoruz’ yaklaşımımızla ‘Eşit İşe Eşit Ücret’ anlayışını benimsiyoruz”
P&G olarak biz; bireyler, ekipler ve topluluklar ve bir şirket olarak birlikte daha iyi bir hayat yaratmak için ortak amaçlarımız yolunda farklılıklarımızın gücümüze güç kattığına inanıyoruz. Bireylere eşit fırsatlar tanınır ve farklılıklarını yansıtabilecekleri bir ortam yaratılırsa, herkesin içindeki potansiyeli en iyi şekilde gerçekleştirebileceğine inanıyoruz. “Eşit Görüyoruz” anlayışımız ile çalışanlarımızın eşit haklara sahip olduğu, kapsayıcı ve dahil edici bir iş ortamı yaratıyoruz. P&G’de, eşitlik ve kapsayıcılık stratejimizle birlikte, bireyler için eşit fırsatları ve erişilebilirliği teşvik

eden kapsayıcı bir iş kültürü oluşturarak, çalışanlarımızın kendilerini dahil hissetmelerini sağlayan güvenli bir ortam yaratıyoruz. Birbirimizin farkındalıklarını saygıyla kucaklayarak, daha güçlü bir organizasyon olma yolunda ilerliyoruz.

Farklılıklarımız, iş yapış şekillerimizi zenginleştirirken, tüketicilerimizin ihtiyaçlarını daha iyi anlamamıza ve işimizi bu doğrultuda geliştirmemize de önemli bir katkı sağlıyor. Tüm çalışanlarımız için kültürel çeşitlilik, cinsiyet çeşitliliği ve eşit haklar üzerine kurulmuş bir işyeri, bizi çalışılacak en iyi şirketlerden biri haline getirirken daha iyi iş yapış süreçlerine ilişkin olarak da bize büyük bir fırsat sunuyor. “Eşit Görüyoruz” yaklaşımımızla “Eşit İşe Eşit Ücret” anlayışını benimsiyoruz. Bununla birlikte, tüm çalışanlarımızın ebeveyn olma yolculuğunda benzer ihtiyaçları olduğuna inanıyor; Yasal Babalık iznine ek olarak 7 hafta daha ücretli izin imkanı sağlayarak erkek çalışanlarımıza toplam 8 haftalık babalık izni sunuyoruz.

“Tüm çalışanlarımız için fırsat eşitliği sunan bir kariyer gelişim rotası sunuyoruz”
P&G olarak hem ülkemizde hem de globalde her alanda eşitlik anlayışıyla ilerliyor, cinsiyet fark etmeksizin tüm çalışanlarımız için fırsat eşitliği sunan bir kariyer gelişim rotası sunuyoruz. Çeşitli mesleki ve kişisel gelişim eğitimlerimizi cinsiyet farketmeksizin tüm çalışma arkadaşlarımız için tasarlayıp programlıyoruz. Ayrıca mentorluk desteği almak isteyen çalışma arkadaşlarımız ise, tüm P&G lokasyonlarındaki kişilerden mesleki ve kişisel gelişimine yönelik olarak dilediği bir konuda mentorluk alabiliyor.

Bununla birlikte kurumsal olarak ve yöneticilerimizle farklı sivil toplum kuruluşları ve platformlara üye olarak çalışmalar düzenliyor, eğitimlere katılarak kadınlara destek oluyoruz. Yapılan iş birlikleri ile gerçekleştirilen panel ve webinarlar sayesinde fırsat eşitliği alanında örnek olabilecek uygulamalarımızı paylaşıyor, bu alanda farkındalık yaratılması için destek oluyoruz. Ayrıca perakende sektöründe üst

“Projelerimizin karşılık bulduğunu görmekten çok mutluyuz”

“Kadın dostu projelerimizin toplum üzerindeki etkilerini mutlulukla takip ediyoruz. 2003 yılında Orkid markasıyla kadın özgürlüğünü taşıyacak, spordaki en başarılı alanımız olan kadın voleybolunu seçmek, P&G’yi çok heyecanlandırmıştı. Bu heyecanın karşılık bulduğunu görüyor olmaktan çok mutluyuz. Hepimiz ilgiyle ve gururla takip ediyoruz; o günden bu yana ülkemiz bu spor branşında birçok başarıya imza attı, adını dünyaya duyurdu. Milli takımımız başta olmak üzere kadın voleybol takımlarımız, pek çok arenada kupaların sahibi oldu. Voleybol, daha çok sevilip takip edilmeye, çocuklar, genç kızlar bu branşla daha fazla ilgilenmeye başladı. Elde edilen her başarı, genç kızlarımıza spor yapma konusunda ilham olmaya, sporcularımız ise rol model olmaya devam ediyor.

Yıldız Anneler projemiz ise ne mutlu ki sporun daha fazla çocuğun hayatında yer almasına katkı sağladı. 2014 ve 2019’un ardından projenin 10. yılında yinelenen araştırmada 10 çocuktan 5’inin düzenli spor yaptığı gözlemlendi. Spor yapan kız çocuklarının oranı yüzde 27, erkek çocukların oranı yüzde 15 arttı. Çocuklarının sporu bir meslek olarak seçmesini isteyen ebeveynlerin sayısı 2019’a kıyasla yüzde 18 artarak yüzde 55’e ulaştı.”



Mısra Meriçten Kimdir?

Özel Doğuş Lisesi’nden mezun olduktan sonra lisans eğitimini Mimar Sinan Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nde tamamlayan Mısra Meriçten, 2004 yılından bu yana farklı departmanlarında sorumluluklar aldığı P&G’de 1 Aralık 2023 tarihinden itibaren Türkiye, Kafkasya ve Orta Asya Yönetim Kurulu Üyeliği ve Kıdemli İnsan Kaynakları Direktörlüğü görevini üstleniyor. Hem bir kadın hem de insan kaynakları lideri olarak, gerçekleştirdiği çalışmalarda P&G’nin “Eşit Görüyoruz” yaklaşımına uygun şekilde cinsiyet eşitliği esasına göre adımlar atmaya odaklanan Meriçten, iş hayatının yanı sıra eğitime, bilinçlenmeye destek olarak ve rol modeller yaratarak çeşitli anlayışının güçleneceğine inanıyor. Meriçten, bu inançla da kadınların önyargılar nedeniyle karşılaştıkları veya hissettikleri cam tavanları aşabilmek için engel tanımadan cesurca yürütebilmelerine destek olacak çalışmalara destek vermeyi sürdürüyor.

düzey kadın yöneticileri güçlendirmeyi misyon edinmiş olan LEAD Network Türkiye, Sürdürülebilir Kalkınma Derneği, AmCham, Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD) üyeleri arasındayız ve bünyelerindeki çeşitli çalışma gruplarında aktif olarak yer alıyor, cinsiyet eşitliğine destek veriyoruz.

“P&G Geleceğin Kadın Liderleri programıyla binden fazla kişiye ulaştık”

Kadın çalışanlarımıza yönelik hayata geçirdiğimiz fark yaratan projelerden birini 2008 yılından bu yana yürüttüğümüz P&G Geleceğin Kadın Liderleri programı oluşturuyor. Bu programla iş hayatında cinsiyet ve fırsat eşitliğinin sağlanamadığı alanlardan biri olan satış alanında cinsiyet farketmeksizin rol alınabileceğini göstermeyi amaçlıyoruz. Üniversitelerin 3’üncü ve 4’üncü sınıflarında okuyan veya yüksek lisans yapan genç kadınların liderlik beceri ve yeteneklerini güçlendiriyor, şirketimizdeki liderler ile networking kurmalarını sağladığımız katılımcılara liderlik beceri ve yeteneklerini nasıl güçlendirebilecekleri konusunda rehberlik ediyoruz. 16 yıldan bu yana uyguladığımız program aracılığıyla seneler içinde binden fazla kişiye ulaştık ve ulaştığımız bu kişiler arasından tam zamanlı işe aldığımız geleceğin kadın liderlerimiz şu anda şirketimizde çalışıyor. Satış fonksiyonuna P&G’nin bakış açısını yansıttığımız bu program ile katılımcılar, P&G yöneticilerinin öncülüğünde satış liderliği panelini takip etmenin yanı sıra müşteri yönetimi, müşteri psikolojisi, alışverişin geleceği, dijital satış gibi birçok farklı başlıkta kapsamlı bir eğitim fırsatı yakalıyor. Tüm iş alanlarımızda eşit temsiliyeti sağlayacak kadın liderlerimizi aramızda görmek için sabırsızlanıyoruz.

“Orkid markasıyla tabuları yıkarak kadınların yaşam kalitesini artırmayı amaçladık”

P&G Türkiye olarak, cinsiyet ve fırsat eşitliğinin sadece iş dünyasında değil, yaşamın her alanında olması gerektiğine inanıyoruz. Bu doğrultuda milyonlarca insana ulaşan kadın dostu projelerimizle cinsiyet eşitliğinin önüne geçen bariyerlere dikkat çekiyor, önyargıların aşılması için topluma katkı projeleri yürütüyor, sponsorluklar üstleniyoruz. İyileştirici ve birleştirici gücüne çok inandığımız spor, bu konuda önemli bir role sahip.

Orkid markamızla 2003 yılında vermeye başladığımız sponsorluk desteğini, çok değerli buluyoruz. Kadının toplumsal hayatta güçlenmesine yönelik yaklaşımımızla Orkid markamızla kadınlara her alanda cesaret vermek için çalışıyoruz. 22 yıl önce ‘Kadın Milli Voleybol Takımı’ sponsorluğunu üstlenen Orkid markasıyla P&G, tabuları yıkarak, rol modeller yaratarak kadınların ve genç kızların yaşam kalitesini artırmayı amaçladı. “Çocuk da Yaparım Kariyer de” sloganı hala hafızalarda. Ayrıca “Kız gibi” ifadesini de “yapabileceğinin en iyisini yapmak” anlamına dönüştürdük. “Okula Devam” diyerek kız öğrencilerin eğitimlerini özgüvenle sürdürmeye destek olmak için 8 milyon adet ped bağışı yaptık.

Son olarak genç kızlara destek olmak ve spor ile bağlarını kuvvetlendirmek amacıyla Oyuna Devam kampanyasını başlattık. Maalesef ergenlik dönemlerinde genç kızlarımızın neredeyse yarısı düzenli olarak spor yapmıyor ve 5’te 1’i hiç spor ile ilgilenmiyor. Bu nedenle destek çalışmalarımızı daha da hızlandırmak ve farkındalığı artırmak için Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi ile bir araya gelerek kampanyamız kapsamında kız çocuklarının spora devam etmelerine yönelik spor ekipmanı bağışları gerçekleştirdik. Ayrıca ortak noktası spor olan ve farklı sektörlerde pek çok başarı

kazanmış “Cesaret Elçileri” olarak tanımladığımız kadınları bir araya getirerek genç kızların spor ile olan bağlarını güçlendirmeyi amaçladık.

Orkid ile her gün kadınların gücüne inanarak ve cesaret vererek yolumuza devam ediyoruz. Çünkü biliyoruz ki, ancak kuralları baştan yazarak dünyada daha eşit bir geleceğin temellerini atabiliriz. Küçük bir kız çocuğuna başarabilecekleri ile ilgili cesaret vermek bile umutla dolu yarınlar için çok önemli bir adım. Biz P&G olarak bu alanda önemli çalışmalar yaptığımıza inanıyor, bu projelerimizle de milyonlarca kişinin yaşamlarına katkı sunduğumuzu biliyoruz.

“Yıldız Anneler’ ile 11 yıldır çocuğunu spora yönlendiren annelerin yanındayız”

Spor ile hayata değer kattığımız ve kadınlarımızı desteklediğimiz çok önemli bir projemiz daha var. Dünyadaki en büyük olimpiyat sponsorlarından biri olan P&G, 2014 yılında Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi (TMOK) iş birliğinde başlattığı ve bugün Yıldız Anneler adıyla devam eden projesinde merkeze anneleri olarak, daha fazla çocuğun düzenli spor yapmasını sağlamak amacıyla daha özgüvenli, sosyal, başarılı ve sağlıklı bireyler yetişmesine katkıda bulunuyor.



**Her yıldızın
ardında bir
Yıldız Anne var!**

Annelerin çocukların sosyal gelişimine özellikle küçük yaşlarda daha fazla emek verdiğinden yola çıkan P&G, çocuğunu spora yönlendiren annelere “Bu başarının arkasında siz varsınız” diyerek 11 yıl önce onlara destek olmaya başladı. Tüm zorluklara rağmen verdikleri emek ve çabadan ilham alarak, bir çocuğun hayatındaki en önemli figür olan anneler P&G’nin ‘Yıldız Anneler’ projesinin başrolünü üstleniyor. Projenin yol haritasını çıkarmak amacıyla öncelikle 2014’te TMOK iş birliğinde Türkiye’nin Spor Kültürü araştırması yapıldı. Her 10 çocuktan sadece 2’sinin bilinçli ve düzenli spor yaptığı ortaya kondu. Sayıyı artırmak için çocuklarına spor yaptırmak isteyen ama onları nerede, hangi spora yönlendireceği konusunda yardıma ihtiyacı olan annelere rehberlik, çocukları olimpiyat oyunlarında mücadele eden annelere destek sağlanarak ilham yaratılması hedeflendi.

Farkındalık eğitimleri, reklam filmleri, broşürlerle bilinçlendirme çalışmaları yapıldı. 2017’de 30 sporcu ve anneleri “elçi” olarak seçildi. Düzenli spor yapan çocuk sayısındaki ilerlemeyi ölçümlemek için 5 yılda bir tekrarlanan araştırmalarda düzenli spor yapma alışkanlığının giderek arttığı görüldü. Paralimpik sporcu ve annelerini de proje kapsamına dahil eden P&G, son olarak Paris 2024 yolunda 37 olimpiik, 14 paralimpik sporcu ve annesine destek verdi. Program kapsamında sporcular arasında da cinsiyet eşitliğine önem veren P&G, 27 kadın ve 24 erkek milli sporcuya destek sunmaktadır.

P&G Türkiye, proje kapsamında son olarak Yıldız Anneler’in ve çocuklarının ilham veren hikayeleriyle daha fazla gencin hayatına sporu dahil etmesini sağlamak ve çocukların olimpiyat yolundaki başarısında büyük emeği bulunan Yıldız Anneler’e saygısını sunmak ve bu ilhamı daha da yaymak amacıyla bir kitap çalışması hayata geçirdi. Hürriyet Kitap iş birliği ve yazar Ömür Kurt’un kalemıyla okuyan herkese sporu hayatına dahil etme konusunda ilham veren “Yıldız Anneler” kitabı, 2024 yılının Aralık ayı itibarıyla kitapçılarda ve online satış kanallarında yerini aldı.

Sizce kadın çalışanların iş hayatında karşılaştıkları en büyük engeller nelerdir ve bu engelleri aşmak için şirket olarak ne gibi adımlar atıyorsunuz?

“Kadın ve erkek rolleri konusunda toplumda oluşan stereotipler toplumsal eşitliğin önündeki en güçlü engeller olarak karşımıza çıkıyor. 21. yüzyılın ilk çeyreğini geride bırakmaya hazırlanırken bile bu iş, kadın işi veya erkek işi gibi ayrımlar yapıyor. Yapay zeka bile “Toplumun kadınlara uygun gördüğü meslekler genellikle bakım, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Örnek olarak, hemşirelik, öğretmenlik, psikologluk, sosyal hizmet uzmanlığı gibi meslekler toplumun genellikle kadınlara uygun gördüğü meslekler arasında yer almaktadır” şeklinde cevap veriyor. Meslekler çoğu kişinin zihninde kadın ve erkek meslekleri diye ayrılmış durumda. Birçok kadın, işte bu nedenle cam tavanlar dediğimiz engellerle karşılaşabiliyor. Cinsiyetçi stereotiplerin toplumsal eşitliğin önünde yarattığı engelleri kaldırmamanın en temel iki önceliğinin, eğitimle bilinçlendirmek ve ilham alacağımız rol modelleri daha görünür kılmak olduğuna inanıyoruz. Her konuda hem toplumun hem de iş dünyasının her alanında kadın rol modeller yaratmak çok önemli. İşte bizim P&G olarak hayata geçirdiğimiz tüm eşitlikçi projelerin çıkış noktası da bu.”

her mekan bir hikaye
BİZ DE ONU YAZIYORUZ

MAGAZA | CAFE & RESTAURANT | OFIS



HCA MİMARLIK

TASARIM | ÜRETİM | UYGULAMA

WWW.HCA.COM.TR

iyiliğe
Bir İlmek



İYİLİĞE BİR İLMEK OYUNCAK KUMBARASI 2 YAŞINDA!

Oyuncak Kumbarası, 6 Şubat depreminin ardından deprem bölgelerindeki kadınlara umut, çocuklara mutluluk oldu.

Şimdi sıra sizde!

Markanızı bu iyilik hareketine dahil edin,
**Gelin bu sene 23 Nisan'da Hatay'da kadın üretimini destekleyelim,
çocukların sevincine ortak olalım.**

İyiliğe Bir İlmek Oyuncak Kumbarasını 2 yıldır markalarımız ile
dolduruyor, 23 Nisan Haftasında birlikte Hatay'da çocuklara mutluluk
taşıyoruz.

Kurumsal siparişleriniz ve detaylar için bizimle iletişime geçin.

info@kadindostumarkalar.org / 0216 288 02 80

www.kadindostumarkalar.org

#oyuncakkumbarası / #iyiliğebirilmek



Penti



“‘Yarın İçin Kadınlar’ projemizle kadınların hayatına dokunmayı sürdüreceğiz”

Başarılarının, kadınların hayatlarının her evresinde karşılaştıkları ihtiyaçlara yenilikçi ve etkili çözümler sunma konusundaki kararlılığa dayandığını dile getiren Penti CEO’su Mert Karaibrahimoğlu, kadın odaklı marka stratejileriyle, kadın kimliğini güçlendiren ve bu gücü sürekli kılan projeler üretmeye devam edeceklerine vurgu yapıyor.

Toplam çalışanlarının yüzde 89’unun kadın olmasıyla Türkiye’de en fazla kadın çalışana sahip şirketlerin başında gelen Penti, çeşitlilik ve kapsayıcılık hedefleri doğrultusunda şirket içindeki tüm yapılanmalarında kadın çalışan oranını artırmayı amaçlıyor. Şu anda yüzde 37,5 olan yönetim kurulundaki kadın temsil oranını yükseltmeye odaklanan şirket, kadın istihdamını artırmaya yönelik gerçekleştirdiği projelere de devam ediyor. Kadın istihdamına öncelik verme anlayışıyla kadın çalışanlarının kariyer gelişimini desteklemek için çeşitli projeler hayata geçiren Penti, bu yıl da uzun süredir iş hayatından uzak kalmış veya hiç adım atamamış kadınları yeniden iş dünyasına kazandırmak için ‘Yarın İçin Kadınlar’ projesini uygulamaya hazırlanıyor.

‘Yarın İçin Kadınlar’ projesini 2025 yılında hayata geçirmek için hazırlıklar yaptıklarını açıklayan Penti CEO’su Mert Karaibrahimoğlu, bu proje ile iş hayatından uzak kalmış kadınların mağazalarında haftada en az 20 saat çalışma kuralı ile kendi çalışma saatlerini planlayabileceğini belirtiyor. Bu şekilde kadınların kariyer yolculuklarına destek olacaklarını aktaran Mert Karaibrahimoğlu, “Penti olarak ilhamımızı kadınlardan alıyoruz ve kadınlara ilham olmak istiyoruz. Bu kapsamda tüm kadınlar izlerini iş hayatında bırakabilsin istiyoruz. Hayatına dokunduğumuz her kadının güçlü bir yarın inşa etmesine katkıda bulunuyoruz. Proje kapsamında işe alımlarımızda kadınların potansiyellerini ortaya çıkaracak fırsatlar sunacak, onların kariyerlerine güçlü bir başlangıç yapmalarını destekleyeceğiz” vurgusunu yapıyor.

Kadın odaklı düşünme şekli ve bu doğrultuda geliştirdikleri projelerle, kadınlarla aralarında güçlü bir bağ oluşturduklarını söyleyen Penti CEO’su Mert Karaibrahimoğlu, hayata geçirdikleri her projeyi kadınların hayatına dokunacak ve onlara ilham olacak şekilde tasarladıklarını vurguluyor. Karaibrahimoğlu, kadınların yanında durduklarının kanıtı olarak yorumladığı hem şirket bünyesinde hem de toplumsal odaklı geliştirdikleri projeleri hakkında şu bilgileri veriyor;

“Üst yönetimde kadınların daha fazla yer alması için çalışıyoruz”

Bizim için eşitlik sadece bir hedef değil, çalışma kültürümüzün temel taşı. 2024 yılı sonunda 3 bin 219 olan toplam çalışanımızın 2 bin 865’ini kadın çalışanlarımız oluşturuyor. Buna göre genel merkezimiz ve mağazalarımızdaki kadın çalışan oranımız, tüm çalışanlarımızın yüzde 89’unu oluşturuyor.

Şu anda merkez ofisimizde 272 kadın ve 129 erkek olmak üzere güçlü bir ekiple çalışıyoruz. Mağazalarımızda 2 bin 583 kadın ve 225 erkek arkadaşımızın emeğiyle sahadayız. Üst düzey yönetimimizde toplam 26 kişi yer alıyor ve burada da 11 kadın ve 15 erkek arkadaşımızla birlikte liderlik ediyoruz. Yönetim kurulumuzda ise toplam 8 kişiye ve şu anda 3 kadın arkadaşımız bu kurulda yer alıyor. Bu da yönetim kurulundaki kadın temsil oranımızın yüzde 37,5 olduğu anlamına geliyor.

Bizim için toplumsal cinsiyet eşitliği, şirketimizin temel değerlerinden



Palpbox projenize aldığınız en dikkat çekici yorum ne oldu?

2023 yılında Palpbox projesini hayata geçirirken meme kanserinin Türkiye’de en yaygın görülen kanser türü olduğunu biliyorduk. Ancak o dönemde bu hastalık daha çok ileri yaşlarda ortaya çıkıyordu. 2024 yılına girdiğimizde, tablo dramatik bir şekilde değişti. Meme kanserinin artık çok daha erken yaşlarda görülmeye başladığını fark ettik. Bu gerçek, gençleri bilinçlendirmek ve kendi kendine elle muayene alışkanlığı kazandırmak için daha etkili bir iletişim stratejisi geliştirmemiz gerektiğini net bir şekilde ortaya koydu.

Bu süreçte en önemli yönlendirme, iş birliği yaptığımız Meme Sağlığı Derneği’nden (MEMEDER) geldi. MEMEDER’in dikkat çekici uyarıları doğrultusunda, iletişim faaliyetlerimizi baştan sona gözden geçirdik ve stratejimizi gençlere odaklanacak şekilde yeniden kurguladık. Gençlerin ilgisini çekebilecek, onların bulunduğu dijital platformlara yöneldik ve farkındalık yaratacak içerikler ürettik. Bu değişim, yalnızca projenin daha geniş bir kitleye ulaşmasını sağlamakla kalmadı, aynı zamanda genç kadınların kendi sağlıklarını savunmalarına öncülük eden bir hareketin temelini oluşturdu. Penti olarak, her yaş grubundan kadına dokunmayı hedefliyoruz.



Mert Karaibrahimoğlu Kimdir?

Kültür Üniversitesi İşletme Bölümü’nden mezun olduktan bu yana perakende sektöründe hem profesyonel yönetici hem de girişimci olarak 30 yılı aşkın bir süredir aktif rol alan Mert Karaibrahimoğlu, Türkiye ve İngiltere’de edindiği deneyimler boyunca Arcadia Brands, Starbucks Coffee, Best Buy ve Komşufırın gibi yerli ve global markalarda üst düzey yöneticilik yaptı. Farklı pazarlarda elde ettiği tecrübelerle, müşteri odaklı dönüşüm ve güçlü marka inşası konusunda önemli bakış açıları kazanan Karaibrahimoğlu, Penti’deki kariyerine Perakende ve E-Ticaretten Sorumlu Başkan Yardımcısı olarak başladı. 2 yıl sonra Perakende Grup Başkanı olarak görevine devam eden Mert Karaibrahimoğlu, 2017’den bu yana ise CEO olarak Penti’nin dönüşümüne liderlik ediyor.

biri. Yönetim kurulunda kadın temsiliini artırmayı, çeşitlilik ve kapsayıcılık hedeflerimiz doğrultusunda en öncelikli konularımızdan biri olarak görüyoruz. Bu hedefimize ulaşmak için kadın liderlerimizin gelişimini destekleyen programlar yürütüyor ve üst yönetimde kadınların daha fazla yer alması için çalışıyoruz. Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın gücüne inanıyor, bu konuda daha da ileri gitmek için kararlılıkla yolumuza devam ediyoruz. Çünkü biliyoruz ki, hep birlikte daha güçlü ve daha başarılı bir geleceği inşa edebiliriz.

“Being Maestro ve mentorluk programıyla çalışanlarımızın liderlik becerilerini güçlendiriyoruz”

Kadın istihdamına öncelik veren bir şirket olarak kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimini desteklemek için çeşitli projeler hayata geçiriyoruz. Bu kapsamda Being Maestro ve mentorluk programlarımız ile yöneticilerimizin ve yönetici adaylarımızın gelişimini destekliyoruz.

Being Maestro programımızla, yöneticilerimizin Kyosei yönetim felsefesini benimseyerek insan odaklı, anlayışlı ve stratejik kararlar alabilen liderler olmalarını amaçlıyoruz. Program kapsamında yöneticilerimizin stratejik düşünme, takım yönetimi ve ilham verici liderlik gibi becerilerini geliştirmeleri için çeşitli eğitimler ve uygulamalar sunuyoruz. Böylece yöneticilerimiz yalnızca yöneten değil, aynı zamanda ekiplerini motive eden, gelişimlerine katkı sağlayan ve şirket vizyonunu ileri taşıyan liderler haline geliyor.

Mentörlük faaliyetlerimiz ile özellikle yönetsel role ilk kez geçen çalışanlarımızın liderlik becerilerini güçlendirmeyi hedefliyoruz. Süreci, uygun mentorler eşliğinde planlıyor; online ve offline eğitimlerle destekleyerek iş süreçlerine dahil olmalarını sağlıyoruz. Mentörlük sürecinde düzenli görüşmelerle gelişimi takip ediyor, açık iletişimle destek oluyoruz. Program sonunda geri bildirim alarak başarıları değerlendiriyor, gelişim alanlarını belirliyor ve gelecekte yapılacak iyileştirmeleri planlıyoruz.

“2024 Ocak’ta terfi eden 56 çalışanımızın yüzde 71’i kadın”

Yönetsel role ilk kez terfi eden Pentililer’in yeni pozisyonlarındaki uyum süreçlerini desteklemek ve liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla 6 aylık mentorluk programı tasarlıyoruz ve uyguluyoruz.

2024 Ocak ayı itibarıyla terfi eden 56 çalışanımızın yüzde 71’i kadınlardan oluşmaktadır. Ayrıca, merkez ofis çalışanlarımızın en az yüzde 68’i, Penti’de en az bir kez terfi sürecine katılarak bu süreçleri başarıyla tamamlamıştır. Bu istatistikler, kadın çalışanlarımızın gelişimine ne kadar önem verdiğimiz ve onların kariyer yolculuklarını nasıl desteklediğimizi açıkça göstermektedir.

Pentili yöneticilerimizi koçluk programlarına dahil ederek liderlik becerilerini geliştirmelerini sağlıyoruz. Ayrıca, her çalışan için bireysel gelişim planları oluşturuyoruz ve bu planları düzenli olarak takip ediyoruz. Değerlendirme süreçlerinde assessment araçları kullanarak çalışanların güçlü yönlerini ve gelişim alanlarını belirliyoruz. Bu sayede her çalışanımıza özel bir kariyer yolu çiziyoruz ve ilerlemelerini sürekli izliyoruz. Tüm bu uygulamalar, kadın çalışanlarımızın kariyerlerinde daha hızlı ve etkili bir şekilde ilerlemelerini sağlıyor. Böylelikle kadın yöneticilerimizin profesyonel gelişimlerini sürdürülebilir bir şekilde desteklemeyi hedefliyoruz.

“Palpbox ile kadınların hayatlarına dokunmaya devam edeceğiz”

Penti’nin başarısı, kadınların hayatlarının her evresinde karşılaştıkları ihtiyaçlara yenilikçi ve etkili çözümler sunma konusundaki kararlılığına dayanıyor. Kadın odaklı marka stratejimizle, kadın kimliğini güçlendiren ve bu gücü sürekli kılan bütünsel bir yaklaşım benimsiyoruz. Bu strateji, sadece markamıza duyulan bağlılığı artırmakla kalmıyor, aynı zamanda kadınların yanında durduğumuzun güçlü bir kanıtını sunuyor. Bu anlayışın en anlamlı örneklerinden biri Palpbox projemizdir.

Palpbox, 20-40 yaş arasındaki genç kadınlara kendi kendine elle muayene alışkanlığı kazandırmayı hedefleyerek, kadınların kendi sağlıklarının savunucusu olmasına katkı sağlıyor. Bu proje, kadınların sağlık konusunda farkındalıklarını artırırken, onların yaşamlarında gerçek bir değişim yaratmayı amaçlıyor.

Palpbox’ı yalnızca bir proje değil, şirket kültürümüzün ve iletişimimizin kalıcı bir parçası haline getirdik. MEMEDER



ile iş birliği yaparak, tüm çalışanlarımıza kapsamlı eğitimler düzenledik. Bu sayede her yıl daha fazla kadına ulaşım, onları meme sağlığı konusunda bilinçlendirme hedefimizi büyütüyoruz. Kadınların sağlıklarını koruma yolunda attığımız bu adım, Penti’nin toplumsal sorumluluk anlayışının güçlü bir yansımasıdır. Penti’de inanıyoruz ki, bilinçlenen bir kadın hem kendi sağlığını hem de çevresini değiştirebilir. Ve bu değişim, bizim en büyük ilham kaynağımız.

“Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Takımımız her alanda eşitliği sağlamak için çalışıyor”

Kadınların iş hayatında karşılaştığı en büyük engeller, toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılardan kaynaklanıyor. Penti olarak bu engelleri aşmak ve eşit bir çalışma ortamı yaratmak için kapsamlı adımlar atıyoruz. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Takımımız, işe alım süreçlerinden şirket içi dil kullanımına kadar her alanda eşitliği sağlama amacıyla çalışmalar yürütüyor.

“Cinsiyete dayalı ücret farkının üstünü çiziyoruz”

“Herkesin iş hayatında, emeklerinin karşılığını tam olarak aldığı bir dünyayı inşa etmek için çalışıyoruz. Eşit işe eşit ücret politikamız bizim için sadece bir hedef değil, her gün yaşattığımız bir değer. Bakış açımız ve birlikte ortaya koyduğumuz emeğimizle, sadece üretmiyor; toplumsal dönüşümün de bir parçası oluyor ve cinsiyete dayalı ücret farkının da üstünü çiziyoruz. İşe alım sürecimizde kapsayıcı bir dil kullanımını sağlayabilmek için mülakat deneyimimizi toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile güncelledik. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile hazırlanan mülakat eğitimlerimiz, mülakatlarda sorulması ve sorulmaması gereken sorular rehberimiz ve adaylarımıza ilettiğimiz mülakat deneyim anketlerimizle de süreci cinsiyetçi dilden arındırılmış bir şekilde yürütüyoruz. Penti’de mülakat eğitimini tamamlamamış hiçbir yönetici adaylarla görüşme gerçekleştiriyor. Bu uygulamayı hayata geçirmekten ve süreçlerimizin daha adil, bilinçli bir şekilde ilerlemesini sağlamaktan gurur duyuyoruz.”



“Sektörde daha fazla kadının söz sahibi olmasını sağlamayı amaçlıyoruz”

“Kadın dostu uygulamalar benim için sadece bir iş stratejisi değil, aynı zamanda toplumsal dönüşüme katkı sağlamak adına kişisel bir sorumluluk. Kadınların iş dünyasında güçlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratılması, dilde cinsiyet ayrımcılığının ortadan kalkmasıyla beraber daha kapsayıcı, daha yaratıcı ve daha sürdürülebilir bir gelecek inşa edebileceğimize inanıyorum.

Önümüzdeki dönemde kadın girişimcileri destekleyen projeler geliştirerek sektörde daha fazla kadının söz sahibi olmasını sağlamayı amaçlıyoruz. Çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemenin ötesinde, toplumsal anlamda kadınların ekonomik bağımsızlığını ve iş hayatındaki varlıklarını güçlendirmek istiyoruz. Bu doğrultuda sivil toplum kuruluşları ve çeşitli platformlarla iş birlikleri yaparak etki alanımızı genişletmeye devam edeceğiz. Bu tür projeler tüm Pentililer’in yürekten inandığı bir sorumluluğun göstergesi. Kadınları destekleyen, onların hayatlarını iyileştiren her adım, bizim için sürdürülebilir bir başarı anlamına geliyor.”

Mülakat İletişimi Eğitimi ve Cinsiyetsiz Mülakat Kılavuzu ile yöneticilerimizi toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitiyor, işe alım süreçlerimizi adil ve şeffaf hale getiriyoruz. Ayrımcı soruların sorulmadığı, her adayın eşit fırsatlara sahip olduğu bir işe alım deneyimi sunuyoruz. “Üstünü Çiziyoruz!” kampanyamızla, günlük dilimize yerleşmiş cinsiyetçi ifadelerin üstünü çizdik ve hazırladığımız Dilde Cinsiyet Eşitliği Sözlüğü ile iç ve dış iletişimimizde rehberlik sağlayacak bir kaynak oluşturduk.

Eşit Ücret Politikamız çerçevesinde, cinsiyet fark etmeksizin eşit işe eşit ücret anlayışını benimsiyoruz. Bu politikayı her yıl yayınladığımız Sürdürülebilirlik Raporu ile şeffaf bir şekilde paylaşıyoruz. Ayrıca, çalışanlarımızın yaşamlarının farklı evrelerinde karşılaştıkları zorluklara çözümler üretiyoruz. Ebeveyn Co-Pilot uygulamamız ile doğum izninden dönen anne ve babaların işe adaptasyon süreçlerini kolaylaştırıyoruz. “Eşit Masallar” atölyeleri ile çalışanlarımızın çocuklarını cinsiyet rollerinden arınmış, özgür hikayelerle tanıştırıyoruz.

Yıl boyunca düzenlediğimiz eğitimler, rehberler ve etkinliklerle toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratıyoruz. Penti olarak, Kyosei felsefesini benimsiyor, her bireyin din, dil, cinsiyet, yaş veya yönelim fark etmeksizin adil ve eşit fırsatlara sahip olduğu bir iş ortamı yaratmak için çalışıyoruz. Eşitlikçi bir dünya için her alanda değişim yaratmaya kararlıyız.

“Kadınların içlerindeki ışıği açığa çıkarmak en önemli önceliklerimizden”

Penti olarak kadınların hayatında gerçek bir fark yaratabilmek için çalışıyoruz ve onların kendilerine olan güvenlerini artırmak ve içlerindeki ışıği açığa çıkarmak en önemli önceliklerimiz arasında yer alıyor. Bunu desteklemek için attığımız en önemli adımlardan biri de kadınların iş hayatındaki varlıklarına destek olmak. Yüzde 89 kadın çalışan oranımız kurum kültürümüzün kadın odaklı politikalarla şekillenmesini sağlıyor. Şirket içinde kadınları destekleyen, kadın istihdamına pozitif etki sağlayan tüm projelerde aktif ve destekleyici bir rol alıyorum çünkü bu konunun sadece bir yönetim politikası olmadığını, Penti’nin ruhunda olan bir değer olduğunu biliyorum.

Tüm bunların yanında benim esas önceliğim ve en önemli rolüm tüm çalışanlarımızın sesinin gerçekten duyulduğu, her bir çalışanımızın kendisi olabildiği bir çalışma ortamı sunabilmek ve bunu sürdürülebilir kılmak. Kyosei felsefesini benimsemiş bir şirket olarak karar alma süreçlerinde çeşitliliğin ne kadar büyük bir etki yarattığını biliyoruz. Bunu sadece kurum içi bir mesele olarak değil, markamızın tüketicilerine ve hatta sektöre ilham verecek bir dönüşüm olarak görüyoruz.

Penti

Kadınların payı çok büyük.

Kurulduğumuz günden bugüne kadınlar için eşit çalışma ortamı sunuyoruz.

Penti eşittir toplumsal cinsiyet eşitliği.

PENTI.COM

TÜRKONFED



“Toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği, ekonomik ve sosyal sistemin temel unsuru olmalı”

Bünyesinde bulunan 55 kadın derneği ile Türkiye’nin en büyük örgütlü kadın gücünü oluşturan TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın Komisyonu (İDK), iş dünyasında ve toplumsal kalkınmada kadınların etkin rol almasını teşvik ediyor. TÜRKONFED İDK Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık, “Toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği sadece bir ideal değil, ekonomik ve sosyal kalkınmanın olmazsa olmazıdır. Kadınların gücünü artırmadan ne güçlü bir ekonomi kurabiliriz ne de sürdürülebilir bir gelecek inşa edebiliriz” diyor.

Dünya genelinde ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet hala önemli bir sorun olmaya devam ediyor. Bunun iş dünyasındaki yansımaları ise oldukça çarpıcı. Bu tabloya göre, Türkiye’de genel olarak kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından, girişimci kadınların oranının ise erkeklerin beşte birinden daha düşük seviyede olduğunu görüyoruz.

Güçlü kadının güçlü toplum, güçlü ekonomi, güçlü demokrasi ve sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturduğuna inanan Türk İş Dünyası Konfederasyonu’nun (TÜRKONFED) bünyesinde faaliyet gösteren İş Dünyasında Kadın Komisyonu (İDK), ulusal ve uluslararası alanda yürüttüğü projelerle kadınların iş dünyasındaki gücünü artırmayı, fırsat eşitliğini sağlamayı ve kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetini güçlendirmeyi hedefliyor. TÜRKONFED İDK girişimci kadınlara eğitim, mentörlük gibi desteklerden iş dünyasında kadın raporlarına ve uluslararası kadın zirvelerine uzanan pek çok çalışma gerçekleştiriyor. Komisyonun başında ise akademisyen ve sanayici kimliklerinin yanı sıra başta toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği ile kız çocuklarının eğitimi olmak üzere pek çok alanda bir sivil toplum gönüllüsü olarak yıllardır mücadele veren Prof. Dr. Yasemin Açık bulunuyor.

Aynı zamanda TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı da olan Prof. Dr. Açık, TÜRKONFED İDK’nın kadınların



ekonomik sistemde yalnızca görünür değil, aynı zamanda dönüştürücü bir güç haline gelmesi için adım attıklarını söylüyor. TÜRKONFED İDK olarak kadınların iş dünyasında güçlenmesi, daha fazla söz sahibi olması ve eşit fırsatlara sahip olması için kararlılıkla çalıştıklarını altını çizen Prof. Dr. Açık, “Sanayi, hizmet sektörü, KOBİ’ler ve büyük sanayi kuruluşları fark etmeksizin iş dünyasında girişimci kadın ve çalışan sayısını artırmak, bu alandaki yasal mevzuatları ve uygulamaları güçlendirmek için hem ulusal hem de uluslararası projeler yürütüyoruz. 55 kadın derneği ve iş kadınlarıyla birlikte istihdamda kadın oranının Avrupa Birliği seviyesine ulaşması, girişimcilik ekosisteminde kadınların güçlenmesini desteklemek ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin söylemlerin ötesine geçerek ekonomik ve sosyal sistemin temel bir unsuru haline gelmesi için mücadele ediyoruz” vurgusunu yapıyor.

Hayat hikayesi çalışmalarını şekillendirdi
TÜRKONFED İDK Başkanlığı görevini 2015-2018 döneminde yürütmesinin

ardından ikinci kez üstlenen Prof. Dr. Açık, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi, kadınların hayatın her alanına eşit katılımı ve kız çocukların eğitimi konusundaki çalışmalarının aynı zamanda kişisel hikayesinin de bir simgesi olduğunu ifade ediyor. Prof. Dr. Açık şunları söylüyor; “Çünkü ben de beş çocuklu bir ailenin tek kızı olarak Türkiye’nin doğusunda hayata gözlerimi açtım. Her ne kadar ailem tarafından her zaman desteklensem de çok sayıda arkadaşımın sadece kız çocuk oldukları için eğitim haklarının ellerinden alındığına yakından şahitlik ettim. Bu nedenle bir akademisyen olarak verdiğim eğitim ve hizmette, iş insanı olarak yaptığım ticarete ve kurduğum fabrikada, bir STK gönüllüsü olarak yapmış olduğum sosyal sorumluluk çalışmalarında her zaman birincil önceliğim kadının toplumdaki yeri, sağlığı ve statüsü oldu. Böylece kadınlarla daha güçlü bağlar kurabilme şansını yakaladım ve kadınların her sektörde küçük imkanlarla nasıl büyük başarı hikayeleri yazdıklarına yakından tanıklık ettim. TÜRKONFED İDK olarak da

Çalışan anneler süt sağma odaları sayesinde işe dönecek

TÜRKONFED İDK, Philips Avent tarafından 2015 yılından bu yana yürütülen Süt Saatim Projesi kapsamında bu yıl anlamlı bir iş birliği gerçekleştirdi. Buna göre işletmelerde süt sağma odalarının yaygınlaştırılmasını amaçlayan proje, TÜRKONFED üyesi şirketleri de kapsayacak şekilde genişletiliyor. TÜRKONFED üzerinden iş yerlerinde süt sağma odası ve imkanlarının yaygınlaştırılmasıyla birlikte kadınların istihdam edilmesi ve istihdamda tutunmasına yönelik elde edilecek olumlu faydaların farkındalığının artırılması hedefleniyor. Bu iş birliği ile aynı zamanda politika yapımına katkıda bulunacak bir farkındalık düzeyinin oluşturulması da amaçlanıyor.



Yasemin Açık Kimdir?

Seza Çimento fabrikasını kurarak Doğu Anadolu Bölgesi'ne Cumhuriyet tarihindeki en büyük özel sektör yatırımlarından birini yapan Prof. Dr. Yasemin Açık, Elazığ'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini aynı şehirde tamamladı. Lisans eğitimini Hacettepe Üniversitesi'nde, doktora eğitimini ise akademik görevini yürüttüğü Fırat Üniversitesi'nde tamamladı. 1999 yılında doçent, 2005 yılında profesör unvanını alan Açık, 1997 yılında İngiltere'de Nottingham Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı ve Epidemiyoloji Bölümü'nde çalıştı. Akademi ve iş hayatı boyunca sivil toplum örgütlerinde görev almaya büyük önem veren ve bu kapsamda onlarca sivil toplum kuruluşunda yer alan Prof. Dr. Yasemin Açık, 2008 yılında kadın girişimci sayısını artırmak ve kadınların toplumdaki yerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla Elazığ İş Kadınları Derneği'ni (ELİKAD) kurdu. Halen ELİKAD başta olmak üzere çok sayıda STK'daki aktif görevine devam eden Prof. Dr. Açık, Türkiye Çimento Sanayicileri Birliği'nde Yönetim Kurulu Üyesi, Türk İş Dünyası Konfederasyonu'nda (TÜRKONFED) Başkan Yardımcılığı ve İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanlığı ile Fırat Sanayi ve İş Dünyası Federasyonu Başkanlığı görevlerini yürütmektedir.

kadınların yaşamın tüm alanlarında daha etkin ve daha yetkin bir şekilde yer aldığı, toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğini yakaladığı bir dünya oluşturmak için emek veriyor, kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha güçlü bir şekilde var olması için var gücümüzle çalışıyoruz. Çünkü inanıyoruz ki, kadınların yaşamın her alanında eşit fırsatlara sahip olması, kalkınmanın hızlanması, güçlü bir ekonominin inşası ve adil bir toplumun tesisi için vazgeçilmez bir gerekliliktir. Ülkemizin geleceğini eşit koşullara sahip kadınlar ve erkekler hep birlikte şekillendirecek, refah ve sürdürülebilir kalkınma ancak toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği sağlanarak mümkün olacaktır."

“Girişimde Kadın Gücü'ne Türkiye'nin her şehirden binlerce kadın katılıyor”

Girişimde Kadın Gücü Projesi'nin TÜRKONFED yürütücülüğünde, Türkiye İş Bankası desteği ile girişimci kadınların değişen ve dijitalleşen dünyada iş geliştirme süreçlerine daha hızlı ayak uydurmalarına destek olmak amacıyla 2021 yılında hayata geçirildiğini açıklayan TÜRKONFED İDK Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık, ilk etapta proje kapsamında hazırlanan araştırma raporu ile Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan girişimci kadınların mevcut durumlarının, hangi alanlarda ne tür ihtiyaçlarının olduğunu tespit edildiğini belirtiyor.

Rapor neticesinde tespit edilen ihtiyaçlara yönelik olarak geliştirilen eğitim modüllerinin hem proje kapsamında kurulmuş olan 'Girişimde Kadın Gücü Eğitim Portalı' aracılığı ile çevrim içi olarak erişime açıldığını hem de belirlenen bölgelerde yüz yüze eğitimler düzenlendiğini aktaran Prof. Dr. Açık, "2021-2023 yılları içinde 81 ilde yüz yüze, çevrim içi ve eğitim portalı üzerinden gerçekleştirilen eğitimlerle 5 bin 43 girişimci ve girişimci adayı kadına erişim sağlandı. 49 girişimci kadına, 3 ay boyunca sektöründe başarılı olan kadınlar ve alanında uzman kişiler tarafından mentörlük desteği sunuldu. Garantörlüğünü Applied Value Group (AVG), finansmanını ise Türkiye İş Bankası'nın üstlendiği kendi işini kurmuş, işini büyütmek ve yeni bir yol haritası çizmek isteyen 40 girişimci kadına, en fazla 100 bin TL olmak üzere toplam 3 milyon TL tutarında teminatsız ve sıfır faizli kredi desteği sağlandı. Türkiye İş Bankası tarafından 26 girişimci kadına iş geliştirme desteği, 3 girişimci kadına da ABD Silikon Vadisi ziyareti ödülü verildi. 13 Hataylı girişimci kadına ise deprem felaketi sonrası destek olmak amacıyla iş geliştirme ödülü takdim edildi" bilgilerini veriyor.

“6 bin 500 girişimci ve girişimci adayı kadına ulaşmayı hedefliyoruz”

2024-2026 yılları arasında Girişimde Kadın Gücü Projesi'nin 81 ilde yüz yüze, eğitim portalı ve çevrim içi olarak 6 bin 500 girişimci ve girişimci adayı kadına ulaşmayı hedeflediğine de dikkat çeken Prof. Dr. Açık, proje kapsamında eğitimlere katılan 100 girişimci

kadına 6 ay boyunca sektöründe başarılı kadınlar ve alanında uzman kişiler tarafından mentörlük desteği verileceğini söylüyor. Türkiye İş Bankası tarafından 100 girişimci kadına iş geliştirme desteği de sağlanacağını dile getiren Prof. Dr. Açık, "Ayrıca tasarım odaklı düşünme eğitimleri, podcast kayıtları, üretici kadınlar ile satın alma günleri, mentörlük programları ve girişimci kadınlar ile ilham buluşmaları organize edilerek kadınlar arasındaki iletişim köprüsünün güçlenmesi de desteklenecek. Öte yandan UN Women iş birliği ile toplumsal cinsiyete duyarlı satın alma ve tedarik süreçlerine yönelik uluslararası bir el kitabı hazırlanması üzerine çalışmalar devam ediyor. Bu proje ile hem yerel hem de global ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı bir değişim yaratılması hedefleniyor" diye konuşuyor.

“İş Dünyasında Kadın Raporları'nın dördüncüsü bu yıl yayımlanacak”

TÜRKONFED İDK Başkanı Prof. Dr. Yasemin Açık, TÜRKONFED İDK'nın araştırma ve çalışmalarından örnekler hakkında ise şu bilgileri veriyor; "TÜRKONFED İDK'nın ilk projelerinden biri olan İş Dünyasında Kadın Raporları'nın ilki 2007 yılında yayımlandı. İkincisi 2014, üçüncüsü 2017 yılında kamuoyu ile paylaşılan raporun dördüncüsü ise 2025 yılı içinde yayımlanacak. Kadının iş gücüne katılımını etkileyen faktörler, eğitim politikaları, sosyal güvenlik, mali ve hukuki düzenlemeler gibi konuların yer aldığı

raporlar ve bu raporlarda sunulan politika önerileri, Türkiye'nin ulusal kalkınma planları ve çeşitli ulusal uygulamalarda da yer aldı.

Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini odak noktalarından biri olarak belirleyen TÜRKONFED İDK, Cinsiyet Eşitliği Gündem Raporları yayımladı. Raporlardan birinde kadınların iş dünyasındaki görünmez engeli olan cam tavan ele alınırken diğerinde ise kadın kooperatiflerinin pandemiden nasıl etkilendikleri gözler önüne serildi. Bunların yanı sıra dönemsel raporlar da hazırlıyoruz. TÜRKONFED bünyesinde veya ulusal-uluslararası iş birlikleri ile hazırlanan 'Covid-19 Salgının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri', 'Covid-19'un Kadın Girişimciliği Üzerindeki Etkileri', 'Veriye Dayalı Analiz Sonucu Kadın Politikaları Raporu' gibi araştırma ve raporlarla mevcut durum ortaya konulurken çeşitli yol haritaları da paylaşıldı."

“2026 yılında bir uluslararası zirve daha yapılacaktır”

"TÜRKONFED İDK, dünyadaki iş kadınlarını ve kadın konusuna gönül vermiş STK'ları bir araya getirerek önemli bir etkileşim ve networking oluşturmak amacıyla uluslararası kadın zirveleri düzenliyor. 'Sürdürülebilir Ekonomide Kadının Rolü' temalı ilk Uluslararası Kadın Zirvesi 2016 yılında gerçekleştirilmiş, bu zirvede 2017 yılı Kadın Yılı ilan edilmişti. İkinci

zirveyi 2017 yılında UNDP ve UN Women iş birliği ile 'Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde Kadının Rolü' teması ile düzenleyen Komisyon, aynı yıl New York'ta gerçekleştirilen 'BM Kadın Konferansı'na katılarak ülkemizdeki kadının toplumsal statüsünü ve TÜRKONFED İDK'nın çalışmalarını anlattı. Komisyon 2026 yılında da tüm dünyadan önemli katılımların olacağı bir uluslararası zirve daha yapacak.

TÜRKONFED İDK olarak, dilimizden cinsiyetçi ifadeleri çıkarabilmek için 'Değişimi Dilde Başlat!' sloganı ile toplumun farkındalığını artırmaya odaklanıyoruz. Bu kapsamda cinsiyet eşitliği taahhütlerini açıklayan Komisyonun öncülük ettiği çalışmayla TÜRKONFED bünyesindeki tüm federasyon ve derneklerin isimlerindeki iş adamları ibaresi, iş insanları veya iş dünyası olarak değiştirildi.

İş dünyasında yer alan girişimci, girişimci adayı veya çalışan kadınların hedef kitlesi olarak belirlendiği, kadının çok yönlü güçlenmesini amaçlayan proje ile de TÜRKONFED İDK üyesi kadın dernekleri bulundukları coğrafi bölge göz önüne alınarak dört bölgeye ayrıldı. Proje kapsamında her uygulama bölgesinde ilgili konularda eğitimler verilirken, koçluk uygulamasıyla da bölgedeki diğer kadınların girişimciliğe özendirilmesi sağlandı."

Deprem bölgesindeki kadınlara destek: Vefa Turizmi İnisiyatifi

6 Şubat 2023'te yaşanan deprem felaketinin ardından TÜRKONFED İDK çatısı altında faaliyet gösteren kurumlar, depremden etkilenen 11 ilin ekonomik kalkınmasına katkı sağlamak amacıyla 'Vefa Turizmi' adlı sivil inisiyatifi başlattı. Bu inisiyatif, depremden etkilenen bölgelerdeki girişimcilerin sosyo-ekonomik olarak güçlenmesini hedefliyor. Bu kapsamda bölgedeki turizmi canlandırarak yerel ekonomiyi desteklemek ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik etmek amacıyla çeşitli projeler ve faaliyetler yürütülüyor. Böylece hem yerel halkın hem de girişimcilerin yeniden ayağa kalkmasına ve uzun vadeli ekonomik istikrarın sağlanmasına önemli katkılar sunulması amaçlanıyor.



“Mevcut projelerimizin etki alanını genişletmeye devam edeceğiz”

Adını bile bir kadın isminden alan Yeşim Grup’un kurulduğu ilk günden bu yana kadın çalışanlarına ve cinsiyet eşitliğine dair çalışmalar yürüttüğünü dile getiren Yeşim Grup Co CEO’su ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanı Selim Şankaya, şirket çatısının yanı sıra geniş çapta bir toplumsal farkındalık oluşturarak kadınların iş gücüne daha aktif katılımını teşvik ettiklerini belirtiyor.

1983 yılında Bursa’da kurulan ve Türkiye’nin önde gelen, köklü geçmişe sahip şirketlerinden olan Yeşim Grup, kadınların iş dünyasında daha güçlü bir yer edinmesinin, yalnızca şirketlerin değil, tüm toplumun gelişimi için kritik bir öneme sahip olduğuna inanıyor. Bu inançla da ‘Kadın Dostu Firma’ kimliğiyle kadınların iş hayatındaki yerini güçlendirmek için somut adımlar atmaya ve toplumsal dönüşüme katkı sağlamaya devam eden Yeşim Grup’un gelecek hedefleri arasında, kadın liderlerin yetişmesine katkı sağlayacak mentorluk programlarını sürdürmek ve kadın girişimcileri teşvik eden projeleri hayata geçirmek var.

Yeşim Grup olarak kadınların iş gücüne daha aktif katılımını destekleyen projeler geliştirdiklerini ve şirket içinde kapsayıcı politikalar oluşturduklarını açıklayan Yeşim Grup Co CEO’su ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Başkanı Selim Şankaya, bu süreçte yalnızca kendi kurum bünyesinde değil, ekosistemlerinde yer alan diğer firmalarla da iş birliği yaparak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha geniş çapta bir etki yaratmayı hedeflediklerini vurguluyor. Bu alanda üstlendikleri misyonu daha da ileriye götürmek adına çeşitli stratejik adımlar attıklarını aktaran Şankaya, “Şirketimizin isminin bile bir kadın isminden gelmesi, bu konuya olan bağlılığımızı simgeliyor. Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha güçlü bir şekilde yer alması hem bireysel başarıları hem de kurumsal performansı olumlu yönde etkiliyor. Bu yüzden sadece kendi şirketimizde değil, diğer firmalar için de iyi bir örnek olmayı önemsiyoruz. Bugüne kadar hayata geçirdiğimiz mevcut projelerimizin etki alanını 2025 ve sonrasında daha da genişletmeye devam edeceğiz” şeklinde konuşuyor.

Kadınların toplumsal yapının temel taşı olduğuna inanarak, kadının güçlenmesinin toplumu dönüştüreceğini savunduklarını aktaran Selim Şankaya, kadın odaklı projeleriyle bu dönüşüme öncülük etmeyi sürdüreceklerini belirterek, bu alanda yaptıkları çalışmalar hakkında şunları dile getiriyor;

“Kadın çalışanlarımızın yetkinliklerini eğitimlerle destekliyoruz”

Yeşim Grup bünyesindeki çalışanlarımızın yüzde 47’sini kadın, yüzde 53’ünü erkek çalışanlarımız oluşturuyor. 2024 yıl sonu itibarıyla beyaz yakalı çalışanlarımızın yüzde 62.7’si, mavi yakalı çalışanlarımızın ise yüzde 43.5’i kadınlardan oluşmakta. Kadın çalışanlarımız arasında yönetici oranı da giderek artıyor. Bu konuda gösterdiğimiz hassasiyetle birlikte müdür ve üzeri yönetici roller dikkate alındığında kadın çalışanlarımızın oranı yüzde 41.8’e ulaştı.



“Ecollektiv ile kadınların güçlenmesine ve sürdürülebilir üretime odaklandık”

“Bir diğer projemiz olan Ecollektiv’i, Uludağ Soroptimist Kulübü ve Karapınar Kadın Kooperatifi iş birliğiyle kadın istihdamını desteklemek ve sürdürülebilirliğe katkı sağlamak amacıyla 2023 yılında hayata geçirdik. Döngüsel ekonomi anlayışını temel alan projemiz, atık kumaşların yeniden değerlendirilmesiyle çevresel sürdürülebilirliği desteklerken, kadınların ekonomik güçlenmesini amaçlıyor.

Ecollektiv kapsamında Yeşim Grup’un üretim süreçlerinden çıkan atık kumaşlar, Karapınar Kadın Kooperatifi’nde üretim yapan kadınlar tarafından işlenerek yeni ürünlere dönüştürülüyor. Bu sayede hem kadın emeği üretim sürecine dahil ediliyor hem de tekstil atıklarının geri dönüşümü sağlanarak çevresel etkiler en aza indiriliyor. Üretim sürecinin her aşamasında kadınların aktif rol almasını destekleyen proje, onların el becerilerini geliştirmelerine ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına olanak tanıyor.

Son üç yıl içinde kadın istihdamını artırmaya yönelik gerçekleştirdiğimiz projelerle çok güzel dönüşler alıyoruz. Ecollektiv projesi, Kadın Dostu Markalar 2024 Farkındalık Ödülleri’nde karşılık buldu. Proje, Kadın Girişimini ve Kadın Gücünü Destekleme kategorisinde ödüle layık görüldü. Proje ayrıca İzmir Makine Mühendisleri Odası tarafından 10. Kaizen Günleri’nde paylaşıldı.”



Selim Şankaya Kimdir?

Koç Lisesi’nden yüksekokul diploması ile mezun olduktan sonra işletme alanında eğitim almak için Milano’daki Luigi Comerciale Bocconi Üniversitesi’ne giderek eğitim hayatını 2014 yılında başarıyla tamamlayan Selim Şankaya, Yeşim Grup Co CEO’luğunun yanı sıra Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi Liderliğini yürütüyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece kadınlar için değil, tüm toplum için daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir gelecek yaratmanın anahtarı olduğuna inanan Şankaya, son olarak Fast Company Türkiye tarafından hazırlanan “Türkiye’nin 50 Sürdürülebilirlik Lideri” listesinde yer aldı. Yeşim Grup’un kadının güçlenmesi alanındaki çalışmalarını her fırsatta paylaşarak farkındalık yaratmaya ve bu alanda savunuculuk yapmaya devam eden Şankaya, BM Genel Sekreter Yardımcısı Sima Bahaous ile bir araya gelerek, gerçekleştirdikleri projeleri paylaştı ve bu konuda yapılması gerekenlerle ilgili düşüncelerini kendisine ilettili. Şankaya, bundan sonraki süreçte de bu tür küresel platformlarla iş birliğini sürdürerek, kadınların iş dünyasındaki konumunu güçlendirmek adına daha geniş çaplı ortaklıklar kurmayı amaçlıyor.

İş hayatında kadınların karşılaştığı en büyük engellerden biri, liderlik pozisyonlarına yükselme süreçlerindeki cinsiyete dayalı önyargılar. Bu engeli aşmak için Yeşim Grup olarak, Yanındayız Derneği ve COS iş birliğiyle Toplumsal Dönüşüme Katkı projesi kapsamında 10 yıl üstü kıdeme sahip kadın yöneticilerimiz için “Kadın Liderliği Eğitimleri” düzenleyerek kadın çalışanlarımızın liderlik becerilerini geliştirmelerine, özgüvenlerini artırmalarına ve iş dünyasında daha etkin roller üstlenmelerine destek oluyoruz. Bu eğitimler, aynı zamanda iş yerinde cinsiyete dayalı taciz, şiddet ve ayrımcılıkla mücadelede farkındalık yaratarak, kadınların kariyerlerinde daha güçlü bir şekilde ilerlemelerine katkı sağlıyor. Değerlendirme merkezleriyle iş birliği yaparak çalışanlarımızın yetkinliklerini analiz ediyor ve elde edilen sonuçlara göre onları destekliyoruz.

“İşe alım ve ücretlendirmede eşitlik ilkesiyle hareket ediyoruz”

İşe alım ve ücretlendirme süreçlerinde eşitlik sağlamak adına şirketimizde adil, şeffaf ve veri odaklı uygulamalar hayata geçiriyoruz. Kadın ve erkek çalışanlarımız, eşit işe eşit ücret prensibi doğrultusunda ücretlendiriliyor. Ücret araştırma şirketlerinin piyasa anketlerini düzenli olarak takip ederek, hem iç piyasa hem de dış piyasayı analiz ediyor ve rekabetçi bir ücretlendirme politikası sürdürüyoruz.

Ayrıca, çalışan bağlılığı ve memnuniyet anketleri ile çalışanlarımızın geri bildirimlerini alıyor, onların beklenti ve ihtiyaçları çerçevesinde şirket politikalarımızı güncelliyoruz. Bu sayede yalnızca adil ücretlendirme sağlamakla kalmıyor, aynı zamanda daha kapsayıcı, şeffaf ve motive edici bir iş ortamı oluşturuyoruz. İşe alım süreçlerinde de fırsat eşitliği ilkesiyle hareket ederek, tüm adaylara eşit şans tanıyor ve çeşitliliği destekleyen politikalar izliyoruz.

“Yeşim Kreşi, yaklaşık 300 çocuğa güvenli bir ortam sağlıyor”

Kadın dostu projelerimiz, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen yapısıyla sadece çalışma hayatında değil, toplumsal dönüşüm açısından da önemli bir fark yaratıyor. Bu kapsamda kadın istihdamını artırmaya yönelik politikalar geliştirirken kadın çalışanlarımızın iş-yaşam dengesini korumasına katkı sağlayan uygulamalar hayata geçiriyoruz.

1988 yılından beri devam eden ve bugüne kadar yaklaşık 6 bin mezun veren Yeşim Kreşi bu projelerden biri. Yeşim Grup’un kadın ve erkek tüm çalışanlarının 0-6 yaş arasındaki çocuklarına 37 yıldır ücretsiz hizmet veren Yeşim Kreşi, modern yapısı ve sunduğu olanaklarla çocukların tüm ihtiyaçlarını karşılayan bir eğitim yuvası olarak faaliyetlerine devam ediyor. Yeni doğum yapan annelere gün içinde bebeklerini görme imkânı sunarak, onların iş ve aile hayatı arasında denge kurmalarına destek oluyor. Çocukların kişisel gelişimlerini desteklemek amacıyla her ay çeşitli sosyal etkinlikler düzenlenerek, onların hem eğlenmesi hem de öğrenmesi hedefleniyor. Bu hizmet, özellikle kadın çalışanlar için Yeşim Grup’u tercih edilebilir kılan en önemli unsurlar arasında yer alıyor.

Kadın istihdamını destekleyen bu yapı, Yeşim Kreşi’ni Türkiye’de örnek

bir kurum haline getirirken, çalışanların çocuklarına yönelik kaygılarını da ortadan kaldırıyor. Fabrikada üç vardiya halinde çalışan 3 bin kişinin yaklaşık 300 çocuğu, günlerini kreşin güvenli ve sıcak ortamında geçiriyor. Yeşim Grup, kadın çalışanlarını destekleyerek sadece iş dünyasında değil, toplumsal dönüşümde de öncü rol üstlenmeye devam ediyor.

“2024 yılında Türkiye’deki dört WEP’s Elçisi’nden biri seçildik”

Kreşimizin yanı sıra Grubumuzda uzun yıllardır yürüttüğümüz kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları kapsamında edindiğimiz deneyimle başta Bursa olmak üzere Türkiye’de bu alanda diğer şirketlere liderlik ediyoruz. Ayrıca, 2014-2023 yılları arasında Global Compact Türkiye Yönetim Kurulu’nda yer alan Grubumuz, 2015 yılında Kadının Güçlenmesi Prensipleri’ni (WEPs) imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki çalışmalarına devam etmektedir. BUIKAD, BUSIAD ve KalDer iş birliğiyle kurduğumuz Kadının Güçlenmesi Bursa Platformu ve kurucu üyeleri arasında yer aldığımız İş Dünyası Ev İçi Şiddete Karşı Şirketler Platformu (BADV) aracılığıyla da bu alandaki savunuculuk faaliyetlerimizi sürdürüyoruz. Bu kapsamda, 2024 yılında UN Women Türkiye tarafından Türkiye’deki dört WEP’s Elçisi’nden biri seçilerek bu alandaki taahhüdümüzü bir adım öteye taşıdık.



“Evde İşte Eşitlik Projesiyle farkındalık oluşturmayı hedefledik”

Biz eşitlik ilkesine büyük önem veren bir Grubuz. 2016 yılında iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadına yönelik şiddete tolerans göstermeyen bir iş kültürünün oluşturulması amacıyla “Evde İşte Eşitlik” projesini hayata geçirdik. Bu projeye çalışanlarımızda toplumsal cinsiyet

eşitliği ve aile içi şiddet konularında farkındalık oluşturmayı hedefledik. Her departmandan üst düzey yöneticilerin ve sendika temsilcilerinin de yer aldığı “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi” kurarak, bu alandaki çalışmalarımızı yürüttük. Bu süreçte, özellikle kadına yönelik şiddet konusunda uzmanlaşmış olan Mor Salkım Kadın Dayanışma Derneği ile iş birliği yaptık.

Kadın dostu projelerinizle ilgili aldığınız geri bildirimler neler?

Müşterimiz Nike’m, tedarikçilerinin cinsiyet eşitliği konusundaki olgunluk seviyesini ölçmek amacıyla uyguladığı Gender Equity Self Diagnostic Tool (SDT) anketinde, Yeşim Grup en yüksek seviyede kalibre edildi. Nike EMEA ekibi, Yeşim’in cinsiyet eşitliği uygulamalarını yerinde görmek ve kalibrasyon sürecini tamamlamak üzere merkez fabrikasını ziyaret etti. Değerlendirmeler sonucunda Yeşim Grup merkez fabrikasının cinsiyet eşitliği konusundaki politika ve uygulamalarının en üst seviyede olduğu Nike HQ tarafından onaylandı. Yeşim Grup böylece Avrupa, Orta Doğu ve Afrika bölgelerinde en yüksek seviyede kalibre edilen ilk ve tek Nike tedarikçisi olurken, dünyada bu seviyeye ulaşan 27 firma arasına girmeyi başardı. Diğer yandan çalışan memnuniyeti anketlerinde özellikle iş veren markası bölümü alunda değerlendirdiğimiz bu konulardaki sonuçların, Türkiye ortalamasının üzerinde olduğunu görüyoruz.



Kurumsal Yayınlarınız, Markanızın Gücünü Yansıtıyor mu?

Günümüzün rekabetçi iş dünyasında, markanızı doğru bir şekilde temsil eden kurumsal yayınlar, hedef kitlenizle güçlü bir bağ kurmanın en etkili yollarından biridir. Ancak, her yayın aynı etkiyi yaratmaz. Doğru içerik, etkileyici tasarım ve profesyonel bir sunum, markanızı rakiplerinizden ayıran en önemli unsurlardan biri olabilir.

Biz ND Medya olarak, size en iyi çözümü sunuyoruz. Yalnızca bir yayın hazırlamakla kalmıyor, markanızı en doğru şekilde ifade eden, hedef kitlenizle bağ kurmanızı sağlayan, etkileyici ve profesyonel kurumsal yayınlar hazırlıyoruz.

Size Neler Sunuyoruz?

İçerik Oluşturma:

Kurumsal mesajınızı en güçlü şekilde iletecek özgün ve dikkat çekici içerikler hazırlıyoruz.

Profesyonel Tasarım:

Marka kimliğinizi ön plana çıkaran, görsel olarak dikkat çeken tasarımlar sunuyoruz.

Dijital Entegrasyon:

Yayınlarınızı sadece basılı olarak değil, dijital ortamda da erişilebilir hale getiriyoruz.

İster kurum içi bülten, dergi, broşür; ister dışı yönelik katalog, rapor veya tanıtım materyalleri olsun, biz sizin yanınızdayız. Yayınlarınızın markanızı en iyi şekilde temsil etmesi ve hedef kitlenize ulaşması için tüm süreçleri profesyonel bir titizlikle yönetiyoruz.

Eğer siz de kurumsal yayınlarınızla fark yaratmak ve markanızı güçlendirmek istiyorsanız, bizimle iletişime geçin. Markanızın gücünü birlikte yansıtalım.

İletişime geçin, birlikte başlayalım!

info@ndmedya.com

www.ndmedya.com

+90 216 288 02 80

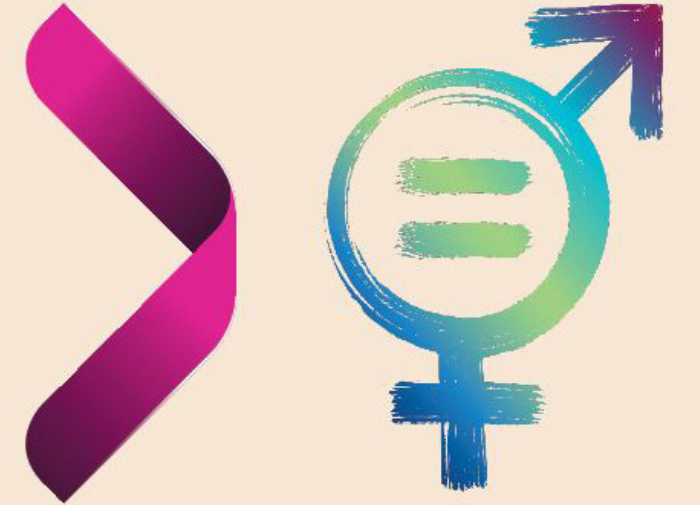


Hedefimiz net: Herkes için eşit bir gelecek.

QNB Türkiye olarak kadınların liderlikten teknolojiye, eğitimden iş dünyasına kadar her alanda eşit temsilini destekliyoruz.

Adil çalışma koşulları yaratıyor, toplumsal normları dönüştürüyor ve kadına yönelik şiddeti önlemek için kararlılıkla hareket ediyoruz.

Dönüşüme öncülük ediyor, eşitliğin hayatın her alanına yayıldığı bir geleceğe inanıyoruz.



Sürdürülebilirlik
sayfamız için
QR kodunu tarayın!

qnb.com.tr

ZORLUENERJİ



“Enerji sektöründe kadının güçlenmesi için elimizi taşın altına koyuyoruz”

Geliştirdikleri projelerle kadınlara, erkek egemen enerji sektöründeki alanlarını genişletebilmeleri ve katılımlılarını artırabilmeleri için somut fırsatlar sunduklarını belirten Zorlu Enerji CEO’su Elif Yener, “Geleceğin enerji şirketi olma vizyonumuz doğrultusunda yönetimimizde çeşitliliği önceliğimiz haline getirerek, sektörümüzde kadının güçlenmesi için elimizi taşın altına koyuyoruz” diyor.

Kadın dostu projelere sosyal sorumluluk çalışmalarında öncelikli yer veren Zorlu Enerji, bu projelerle toplumsal dönüşüme katkı sağlamayı, kadınların sektörde yer edinmesi için bir kapı aralamayı ve uzun vadeli kariyer yolculuklarında güçlü bir destek sunmayı hedefliyor. Son üç yılda sektörde kadın istihdamını artırmaya yönelik “Kadının Gücü, Geleceğin Gücü” ve “FutureFem” projelerini hayata geçiren Zorlu Enerji, 2025 yılı ve sonrasında da şirket içindeki iyi uygulamaları artırıp etkisini çoğaltmaya, sürdürülebilir bir toplum ve gelecek için sektörel iş birliklerinin sayısını artırmaya ve ilham veren kadın dostu projelerini hayata geçirmeye devam etmeyi amaçlıyor.

Kadınları enerji sektörüne kazandırmaya yönelik proje çalışmalarının yanı sıra şirket içinde de kadın çalışan oranlarını artırmaya yönelik stratejiler izlediklerini dile getiren Zorlu Enerji CEO’su Elif Yener, beyaz ve mavi yaka olmak üzere toplam çalışanlarının içinde yüzde 21 olan kadın çalışan oranını her geçen yıl artırmaya odaklandıklarını belirtiyor. Çeşitliliği ve kapsayıcılığı öncelikli değerler arasında görerek kadın çalışanların kariyer gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli eğitim ve mentorluk programları düzenlediklerini vurgulayan Yener, “Şirketimizin yönetim kurulunda kadın oranı yüzde 30, üst düzey kadın yönetici oranı ise yüzde 13 seviyesinde. Kadın çalışanlarımızın meslek gruplarına göre dağılımında; beyaz yaka kadın çalışan oranı yüzde 40, mavi yaka kadın çalışan oranı ise yüzde 7’dir. 2030 yılına kadar tüm kademelerdeki kadın oranını yüzde 40’a çıkarmayı hedefliyoruz” bilgisini veriyor.

Kadınların tüm seviyelerde daha aktif rol alması için şirket altyapısını güçlendirdiklerine değinen Elif Yener, “Zorlu Enerji olarak amacımız; bireylerin ve toplumun refahını, mutluluğunu ve başarısını artıran değerler olan toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliğini destekleyen bir çalışma kültürü oluşturup sektöre öncülük etmek” diyerek, bu alanda yaptıkları çalışmalar hakkında şunları aktarıyor;

“İki projeyele sektördeki kadın temsil oranını artırmayı amaçladık”

Zorlu Enerji olarak kadın istihdamını artırmaya yönelik çok önem vererek gerçekleştirdiğimiz “Kadının Gücü, Geleceğin Gücü” ve “FutureFem” isimleriyle iki projemiz bulunuyor. Aralık 2022’de Gaziantep’te başlattığımız “Kadının Gücü, Geleceğin Gücü” programımızla meslek liseleri ve yüksekokullardaki kadın öğrencileri enerji sektörüne kazandırmayı amaçladık. Kadınların teknik iş alanlarında daha fazla yer almasını sağlayarak kariyer olanaklarını genişletmeyi hedeflediğimiz bu programla devrettiğimiz gaz operasyonlarında kadın teknisyenleri enerji sektörüne kazandırmanın gururunu yaşadık. Program kapsamında katılımcılar, teknik seminerler ve saha uygulamaları ile sektöre hazırlandı ve programı tamamlayan kadın arkadaşlarımızdan bir kısmı şirket bünyesine katıldı.

Üniversitelerin lisans bölümlerinde okuyan kız öğrencilere yönelik başlatılan bir diğer program olan “FutureFem” programımızla ise katılımcılara erkek egemen addedilen enerji sektörünü tanıtmamız



Kadın dostu projeleriniz sosyal boyutta nasıl bir etki yaratıyor?

“Bazı proje mezunlarımızın işe başlayarak aramıza katılması bizler için memnuniyet verici ve şirketimize değer katan bir gelişme oldu. Diğer yandan, üniversite öğrencisi genç kadınları hedef aldığımız mentorluk projelerimizle de enerji sektörü ve sürdürülebilirlik alanlarında kadınların erken aşamada yetkinlik kazanmalarını sağlıyoruz. Proje kapsamında sağladığımız mentorluk ve eğitim imkanları sayesinde, kadın öğrenciler kariyerlerine daha bilinçli adımlar atma şansı yakalıyor.

Bu projeler, hem enerji sektörüne olan ilgiyi ve dolayısı ile sektörde kadın temsiliğini artırıyor hem de toplumsal farkındalığı yükselterek kadın liderlerin ve uzmanların yetişmesine katkıda bulunuyor diyebiliriz. Gelecekte de kadın dostu projelerimizin kapsamını daha da genişleterek bu etkinin hem sektörde hem de toplumda yaygınlaşmasını hedefliyoruz.”



Elif Yener Kimdir?

2004 yılında Boğaziçi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nden mezun olan Zorlu Enerji CEO'su Elif Yener, 2004-2010 yılları arasında Denizbank'ta proje finansmanı alanında çalıştıktan sonra ABD'de Columbia Üniversitesi'nde MBA programına katıldı ve 2011 yılında mezun oldu. Aynı yıl Zorlu Holding'e katılan Yener, 2012 yılından itibaren görevine Strateji ve İş Geliştirme Müdürü olarak devam etti. 2014 yılında Zorlu Enerji Grubu'na katılmasının ardından sırasıyla Mali İşler Grup Müdürü ve Mali İşler Direktörü görevlerini üstlenen Elif Yener, 2019-2024 yılları arasında Mali İşler Genel Müdürü olarak görev yaptı. Entegre Raporlama Türkiye Ağı (ERTA) üyesi ve UN Global Compact bünyesindeki CFO Koalisyonu tarafından yayımlanan Entegre SKA Yatırımları ve Finansman için CFO İlkeleri imzacısı olan Yener, 1 Ocak 2025 tarihi itibarıyla CEO'luk görevini üstleniyor.

yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilirlik konularında eğitimler verildi. Ardından, sektördeki bir meseleyi yaratıcı bir fikirle ele alarak proje haline getirdiler ve Zorlu Enerji yöneticilerinden oluşan jüriye sunduktan sonra programı tamamladılar.

Farklı eğitim düzeyindeki kız öğrenciler için hayata geçirdiğimiz bu iki projeyle sektördeki kadın temsil oranını artırmayı amaçladık. Bundan sonrası için de fırsat eşitliğine ve farkındalık yaratmaya yönelik çalışmalarımızı genişleterek sürdürmeye devam edeceğiz.

“Eşit Bi’ Hayat Programı ile iş yerinde ve toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanıyoruz”

Sektörde olduğu gibi şirket içinde de kadın çalışanlarımıza yönelik birçok uygulamamız var. Zorlu Holding’in Akıllı Hayat 2030 programı çerçevesinde 2018 yılında sürdürülebilirlik odaklı değişim ve dönüşüm hareketinin önemli basamaklarından biri olarak ‘Eşit Bi’ Hayat Programı’nı hayata geçirdik. Bu program ile iş yerinde ve toplumda toplumsal cinsiyet eşitliğine özel olarak odaklanıyoruz. Gelişme ve ilerleme için kadınların değişim gücünün ve yaratıcılığının iş süreçlerine yansıtılmasını çok değerli görüyoruz.

Erkek çalışanların ağırlıklı olduğu sektörümüzü daha dengeli ve kadın çalışanların güçlendiği bir çalışma ortamına dönüştürmek en önemli hedeflerimiz arasında yer alıyor. Bu kapsamda kadın çalışan oranı, işe alım, terfi ve yedekleme oranlarını insan kaynakları verileri ile düzenli olarak takip ederek toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerimize ulaşmada somut adımlar atıyoruz.

Yanı sıra kadın çalışanlarımızın kariyer gelişimini desteklemek için çeşitli eğitim programları düzenliyor, mesleki ve liderlik becerilerini geliştirmelerine olanak tanıyor, potansiyellerini ortaya koyabilecekleri bir kültür inşa etmek için mentorluk ve koçluk programları sunarak kariyer yolculuklarında daha güçlü adımlar atmalarını sağlıyoruz.

“Rehberimiz; Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Manifestosu”

İşe alım ve ücretlendirme süreçlerinde eşitlik sağlamak için de stratejiler geliştirmekteyiz. Şirket olarak BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'na uygun hareket etmeyi amaçladığımız bir yol haritası çiziyoruz. Amacımız, “Eşitsizliklerin Azaltılması” ilkesi gereğince toplumsal ve ekonomik eşitsizlikleri ortadan kaldırmak. Bu doğrultuda eşit işe eşit maaş ilkesinin büyük bir öneme sahip olduğunu düşünüyoruz. İşe alım ve ücretlendirmede; tüm süreçleri

şeffaf ve eşit mesafeli bir şekilde gerçekleştiriyor, pozisyona uygun yetkinlik ilkeleriyle işe alım ve terfi süreçleri yönetiyoruz.

Söylem, iş ortamı, paydaşlarla iş birliği alanlarında fırsat eşitliğini gözeterek hareket etmeyi hedefleyen bir iş kültürünü adım adım inşa etmekteyiz. Tüm çalışmalarımızı üst yönetimimizin liderliğinde, Zorlu Holding bünyesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu ile yürütüyoruz. Cinsiyet ve fırsat eşitliğinin çalışan gözünden de takip edilebilmesi ve doğru geri bildirimlerin alınabilmesi için çalışan bağlılığı anketlerine fırsat eşitliği kapsamında farkındalığa dair sorular ekliyor, tüm İnsan Kaynakları uygulamalarımızda Zorlu Holding’in yayınlamış olduğu “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Manifestosu”nu rehber olarak alıyoruz.

Zorlu Grubu'nun toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki yaklaşımını yansıtan ve dilimize yerleşmiş cinsiyetçi söylem ve kalıplardan kaçınmak için yol gösterici bir rehber olan “Eşit Bi’ Hayat Sözlüğü”nü hayata geçirdik. Buna ek olarak iş ortamında, tüm iç yazışmalarımızda bu farkındalığı yaymak üzere “Söylem Kontrol Mekanizması”nı tasarladık. Bu mekanizma, yazışmalarımızda özenetim yapabilmemiz amacıyla kullandığımız cinsiyetçi söylemlerin yerine alternatif önerilerde bulunuyor.

Toplumsal eşitliğin sağlanması ve ekonomik fırsat eşitliğinin yaratılması adına KAGİDER’in düzenlemiş olduğu Fırsat Eşitliği Sertifikasyonu projesi kapsamında yapılan bağımsız denetimler sonucunda FEM sertifikasını almaya hak kazanarak bu alandaki çalışmalarımızı tescil etmiş bulunuyoruz.

“Farkındalık yaratmak için STK’larla iş birliklerine devam edeceğiz”

Şirket içinde kadın çalışan oranını artırma hedefi, erkek egemen olan enerji sektörü için fark yaratmak anlamını taşıyor. Bunu tek başına başarabilme şansımız tabii ki mümkün değil. İşte bu nedenle de akademi ve sivil toplumun gücünü her anlamda önemli görerek iş birlikleri geliştiriyoruz ve geliştirmeye devam etmek istiyoruz.

Kadınların iş yerinde ve toplumda güçlendirilmesini teşvik etmek amacıyla çıktığımız yolda; TWRE, YEYKAD, WING gibi enerji sektöründe konu özelinde somut adımlar atılmasını teşvik eden sivil toplum oluşum ve derneklerinde aktif olarak yer alırken, EBRD (Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası) ile de farklı iş birlikleri geliştirdik. Ayrıca, UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların iş yerinde ve toplumda güçlendirilmesinin nasıl teşvik edileceği konusunda şirketlere yol haritası sunan prensiplerden oluşan WEPs’e imza attık.

Yanı sıra başlattığımız “Enerjimiz Eşit” farkındalık programı ile elektrik dağıtım bölgemizde teknik meslek liselerde okuyan kız öğrencilerin kariyerlerini destekleyecek eğitimler veriyor, öğrencileri toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgilendirerek bakış açılarını değiştirmeyi, cinsiyet temelli stereotipleri kırmayı ve herkesin eşit fırsatlar elde etme hakkına sahip olduğunun altını çizmeyi amaçlıyoruz. Sonuç olarak; bakış açılarını değiştirmenin, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için farklı eğitim programlarının ve etkileşimli projelerin sektörümüzde uygulanmasının ayrımcılıkla mücadele etmek ve eşit fırsatlar yaratmak adına büyük bir fark yaratabileceğine inanıyorum.

“Katılımcılar projelerimizle kariyerlerine daha güçlü başlıyor”

“Hayata geçirdiğimiz projeler, başta farkındalık yaratmayı ve kadın istihdamına katkıda bulunmayı amaçlıyor. Proje katılımcılarımız, ilgi duydukları alanlarda profesyonelleşmiş olan mentorlarıyla bir araya gelmekten ilham aldıklarını ve kariyerlerine yönelik önemli adımlar atmak için gereken bilgi birikimi ile cesaret kazandıklarını ifade ediyorlar. Gelen yorumlar genellikle, ‘projenin kendilerine enerji sektörü ve sürdürülebilirlik konusunda geniş bir perspektif kazandırdığı, gelecekte çalışmak istedikleri alanları daha yakından tanıma fırsatı buldukları ve kariyer yolculuklarına güçlü bir başlangıç yaptıkları’ yönünde oldu. Bu geri bildirim bizi, projenin gelecekteki versiyonlarında daha fazla katılımcı ile daha fazla sektörel deneyim sunma yönünde eklemeler yapmaya teşvik etti. Özellikle dağıtım şirketimiz nezdinde yürüttüğümüz toplumsal cinsiyet eşitliği projemizle elde ettiğimiz ikisi uluslararası arenada olmak üzere layık görüldüğümüz toplam dört ödül, motivasyonumuzu artırmaya ve bizleri cesaretlendirmeye devam ediyor.”

BCC Catering ile mutfakta fırsat,
hayatta eşitlik!



Kadınların iş gücüne katılımını teşvik ediyor, **eşit** fırsatlar sağlayarak daha adil bir toplum olmak adına **kadınların iş dünyasındaki dengesini güçlendiriyoruz.**

*Hayatın her alanına
değer katan kadınlara
minnettarız!*

444 83 02
bcccatering.com.tr



Tadında, zamanında

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

**KÜRESEL DÖNÜŞÜM
YOLCULUĞU**

6 Mart 2025 | 09:30-15:30

İş Sanat / İş Kuleleri
Levent - İstanbul



Eşitlik ve Dönüşüm Yolculuğunda Büyüyen Adımlar;

Hazırlayan: Zuhale KILINÇ YOKOLMA
KADIN DOSTU MARKALAR PLATFORMU

Kadın Dostu Markalar Platformu'nun 2020 yılında başlayan yolculuğu bugün iş dünyasında ve toplumda eşitliğin inşa edilmesine katkı sağlayan, giderek daha fazla ses getiren bir harekete dönüştü. 2021 yılında ilk adımı atılan ve bugün beşincisi düzenlenen Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülleri programı, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında başarılı projelere imza atan, kadınların girişimcilikte, bilimde, teknolojiye güçlenmesine katkı sağlayan, kurum içinde fırsat eşitliğini ve hakkaniyeti önemseyen, bu alanda sürdürülebilir projeler geliştiren markaları onurlandıran bir programdır.

Bu ödül programı, sadece kadın dostu projeleri tanıtmakla kalmıyor, aynı zamanda iş dünyasında kültürel bir dönüşümün de kapılarını aralıyor. Eşitlik ve kapsayıcılığı önceliklendiren markalar, yalnızca çalışanlarına değil, aynı zamanda tüm ekosistemlerine de ilham veriyor. Kadın Dostu Markalar Platformu tarafından organize edilen bu



program, markaların sorumluluk olarak sosyal etkilerini artırmalarını ve bu bilinci yaymalarını sağlıyor.

Toplumsal Dönüşüme Katkı

Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülleri, iş dünyasının çok ötesinde, toplumsal bir bilincin yerleşmesine de katkı sağlıyor. Her geçen yıl daha fazla marka, kadın istihdamını artıran, liderlik pozisyonlarında kadınlara daha fazla yer açan, eğitim ve sosyal projelerle kadınları destekleyen projeler geliştiriyor. Bu program, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece bir sosyal sorumluluk faaliyeti olmadığını, aynı zamanda ekonomik ve kurumsal sürdürülebilirlik için kritik bir unsur olduğunu da gösteriyor.

Bu yıl, Kadın Dostu Markalar Platformu, ödül sürecini daha detaylı ve şeffaf hale getirmek amacıyla değerlendirme sisteminde önemli bir değişikliğe gitti. Alanında yetkin ve deneyimli isimlerden oluşan, 22 isimden oluşan özel bir değerlendirme kurulu ile projeler iki gün boyunca ayrıntılı bir şekilde incelendi ve etki ölçülmesi



yapıldı. Akademisyenler, sivil toplum liderleri, usta gazeteciler ve özel sektör temsilcilerinden oluşan jüri heyeti, sadece ödül kazanan projeleri belirlemekle kalmadı, aynı zamanda değerlendirmeye sunulan tüm projelerin geliştirilmeye açık alanlarını da tespit etti. Bu ölçümleme sistemi sayesinde, markaların projelerinin daha etkili olması için geri bildirim olarak toplumsal cinsiyet eşitliği alanında daha bilinçli adımlar atması sağlanacak.

Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülleri: Bir İlham Kaynağı

Bu ödül programı, kazanan markalar için bir başarının ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği için verilen mücadelede bir ilham kaynağı olma niteliği taşıyor. Eşitlik yönünde atılan her adımın, daha kapsayıcı bir geleceği inşa etmek için ne kadar önemli olduğunu gösteren bu program, iş dünyasına, markalara ve toplumun tüm bireylerine önemli bir sorumluluk yüklüyor. Bugün, Kadın Dostu Markalar Farkındalık Ödülleri, sadece başarıları taçlandıran bir organizasyon değil, aynı zamanda geleceği şekillendiren bir hareket olduğunu en güzel şekilde ortaya koyuyor.

 **ABDİİBRAHİM**

25
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Abdi İbrahim İlaç

Projenin Adı: ODA (Ortaokul Destek Akademisi)

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Eğitim

Projenin Kategorisi: Eğitimde Fırsat Eşitliği

Projenin Paydaşları: Okul Destek Derneği

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Süresi: 2024-2025 eğitim-öğretim süreci

Projenin Gerçekleştiği Konular: Fen Bilimleri, Türkçe ve İngilizce gibi temel dersler

Projenin Hedef Kitlesi: 6 Şubat depremlerinden olumsuz etkilenen ağırlıklı olarak kız öğrencilerden oluşacak şekilde depremde ortaokul 5-6-7. sınıf öğrencileri

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 350

Projenin Amacı: Eğitimde fırsat eşitliğini güçlendirmek ve depremde öğrencilerin geleceğine umut katmanın yanı sıra gelecekte daha güçlü bireyler olarak topluma katılmalarına katkı sunmak.



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

MUSTAFA KEMAL ATATÜRK



AKÇANSA

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Akçansa

Projenin Adı: GençİZ Uzun Dönem Kadın Staj Programı

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Süresi: 2022-2025 yılları arasında

Projenin Hedef Kitlesi: 3. ve 4. sınıf üniversite öğrencileri, yüksek lisans/doktora öğrencileri ve yeni mezunlar ile yapı malzemeleri sektöründe kariyerine adım atmak isteyen gençler.

Projenin Uygulandığı İller: Akçansa Genel

Merkezi ve Üretim Alanları

Projenin Amacı: Yapı malzemeleri sektöründe kadınları kariyer yapmaya teşvik ederek toplumsal önyargıları yıkmak, Akçansa'nın tüm pozisyonlarında kadın temsiliğini artırmak, kadınların liderlik potansiyellerini ortaya çıkarmak ve sektörde daha sürdürülebilir bir iş gücü yapısı yaratmanın yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğine ve fırsat eşitliğine dayalı uzun vadeli bir dönüşüm sağlamak.

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı:

2022 yılında: 26
2023 yılında :30
2024 yılında :45

AKÇANSA- GençİZ UZUN DÖNEM KADIN STAJ PROGRAMI

Yapı malzemeleri sektöründe, kadınları kariyer yapmaya teşvik ederek toplumsal önyargıları yıkmak ve cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla "GençİZ Uzun Dönem Kadın Staj Programı"nı başlatan Akçansa, proje kapsamında bugüne kadar 100'ün üzerinde kadın stajyeri bünyesine kattı. Akçansa, 2022 yılında başlattığı programı 3 yıldır devam ettirerek; 3. ve 4. sınıf üniversite öğrencileri, yüksek lisans/doktora öğrencileri ve yeni mezunlar ile yapı malzemeleri sektöründe kariyerine adım atmak isteyen gençlere destek olmayı sürdürüyor.

Akçansa'nın tüm pozisyonlarında kadın temsiliğini artırmayı, kadınların liderlik potansiyellerini ortaya çıkarmayı ve sektörde daha sürdürülebilir bir iş gücü yapısı yaratmayı amaçlayan proje, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve fırsat eşitliğine dayalı uzun vadeli bir dönüşüm sağlamayı hedefliyor. Proje, genç kadınlara profesyonel büyüme ve gelişim için eşit fırsatlar sunarak sektörde çeşitliliği ve kapsayıcılığı desteklerken, teknik ve kişisel gelişim eğitimleriyle onların yetkinliklerini güçlendirmeyi de amaçlıyor. GençİZ projesinin mezunları, bugün hem Akçansa Genel Merkezi ve üretim alanlarında hem de sektörün farklı şirketlerinde kariyer yolculuklarına devam ediyorlar.

GENÇİZ PROGRAMI SEKTÖRDE BİR İLKE İMZA ATTI

Yapı malzemeleri sektöründe bir ilke imza atılan GençİZ Uzun Dönem Kadın Staj Programı'nda üniversite öğrencileri ve yeni mezunlar, uzun dönem stajyerlik fırsatından yararlanmak için öncelikle başvuru yapıyorlar. Programa kabul alan stajyerler, çeşitli departmanlarda stajlarına başlayarak, sahada ve ofis alanlarında Akçansa profesyonelleri ile birebir çalışarak süreçleri öğreniyor ve mesleki becerilerini geliştiriyorlar. Bunu sağlamak için GençİZ programı kapsamında katılımcılara düzenli olarak kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek kapsamlı eğitimler sunuluyor. Liderlik becerilerinden teknik yetkinliklere, iletişimden sürdürülebilirlik odaklı düşünce yapısına kadar geniş bir yelpazede tasarlanan

bu eğitimlerin yanı sıra online ve fiziksel buluşmalarla departman yöneticileriyle tanışma ve birebir etkileşim fırsatları sağlanıyor.

Ayrıca, fiziksel buluşmalar katılımcılara sadece iş dünyasını değil, Akçansa'nın farklı lokasyonlardaki tesislerini de yakından tanıma imkânı sunuyor. Bu buluşmalarda düzenlenen esenlik temalı atölye çalışmalarıyla kişisel ve de profesyonel anlamda güçlenmeleri desteklenen GençİZ mezunları, yapı malzemeleri sektöründe başarılı yolculuklarını devam ettiriyorlar.

BAŞVURULARDA YÜZDE 57 ORANINDA ARTIŞ SAĞLANDI

GençİZ Uzun Dönem Kadın Staj Programı'nın gerçekleştiği alanlar arasında inşaat ve yapı malzemeleri sektörü, üretim ve satış iş kolları, liman ve lojistik faaliyetleri, insan kaynakları ve yönetim süreçleri, finans, satın alma, pazarlama yer alıyor. Kadın istihdamının ve sektörel çeşitliliğin artırılmasının, kadınların liderlik pozisyonlarında yer almasının sağlanmasının amaçlandığı projede, gençlerin sektörde deneyim kazanması ile teknik becerilerini geliştirmesi planlanıyor.

Hayata geçirilen proje çerçevesinde, her dönemi 8 aylık periyotlardan oluşan staj programı ile 2022 yılında 26 stajyer, 2023 yılında 30 stajyer, 2024 yılında 45 stajyer Akçansa'ya katıldı. Bugüne kadar başvurularda yüzde 57 oranında artış sağlarken, 2024 yılında 11 binin üzerinde başvuru gerçekleşti. 2024 yılı itibarıyla programa katılan stajyerlerin yüzde 65'i saha rollerinde görev alıyor.

Akçansa şimdi ise bu programın bir adım ötesine geçerek GençİZ Dijital Akademi Sertifika Programı ile bilgi ve kaynakları daha geniş bir kitleyle paylaşıyor. 1000 kadın öğrenci ve yeni mezununun Akçansa'nın dijital eğitim platformuyla tanıştırıldığı bu eğitim programı, yalnızca Akçansa'nın tecrübelerini dış dünyayla paylaşmakla kalmıyor, aynı zamanda yapı malzemeleri sektörünün geleceğini kadın liderlerle inşa etmeye odaklanıyor.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://www.linkedin.com/company/akcansa/>
<https://www.instagram.com/akcansa/?hl=tr>
<https://www.youtube.com/user/akcansa34/videos>

Proje Linki: Akçansa GençİZ'24 - Uzun Dönem Staj Programı - Youthall

Akkim AKSA DowAKSA

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Akkim, Aksa Akriklik, DowAksa

Projenin Adı: Eşitliğin Kimyası

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: AÇEV

Projenin Süresi: 2 yıl

Projenin Hedef Kitlesi: 19-50 yaş arasında ne işte ne okulda olan kadınlar ile 14-18 yaş arası kız çocukları

Projenin Uygulandığı İller: Yalova

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Dezavantajlı bölgelerdeki belediye kurs merkezi, çocuk

tiyatrosu eğitim alanı (Bayraklı Kurs Merkezi eğitim sınıfı ve Yalova Belediyesi Çocuk Tiyatrosu ve Kütüphanesi eğitim sınıfı)

Projenin Amacı: Yalova ilinde yaşayan ne işte ne okulda kadınların ve 14-18 yaş arası kız çocukların çok yönlü güçlenmelerinin eğitim yoluyla sağlanması ve istihdama katılımlarının desteklenmesi. Kadınların ve kız çocukların güçlenmesini desteklemek üzere sürdürülebilir bir uygulama modelinin Yalova ilinde kurumsal iş birlikleriyle hayata geçirilmesi

Projenin Aşamaları: Hazırlık Aşamaları, Eğitici Eğitimi, Saha Çalışmaları, Program Uygulamaları, İzleme Değerlendirme

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 51 kadın

ALARKO

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Alarko Holding

Projenin Adı: Cumhuriyetin Geleceği Genç Öğretmenler

Projenin Kategorisi: Eğitimde Fırsat Eşitliği

Projenin Paydaşları: Katalist, Microfon ve Öğretmen Akademisi Vakfı (ÖRAV)

Projenin Süresi: 24 Kasım 2023 tarihinde başlayarak dokuz ay süreyle devam etti

Projenin Hedef Kitlesi: Eğitim fakültelerinin son sınıflarında okuyan 100 genç kadın öğrenci

Projenin Uygulandığı İller: Türkiye'nin 29 farklı şehri; Adana, Adıyaman, Aksaray, Ankara, Antalya,

Aydın, Bayburt, Bolu, Burdur, Bursa, Çanakkale, Denizli, Düzce, Edirne, Elazığ, Erzincan, Eskişehir, Giresun, Hatay, İstanbul, İzmir, Karaman, Kırıkkale, Konya, Mersin, Nevşehir, Niğde, Siirt, Trabzon

Projenin Amacı: Cumhuriyet'in Geleceği Genç Öğretmenler" projesi ile; kadın öğretmen adaylarının Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında, gelecek nesillerin yetiştirilmesinde daha donanımlı rol modeller haline gelmeleri hedeflendi. Proje kapsamında Türkiye'nin 29 ilinde, 39 farklı üniversitede eğitim gören 100 kadın öğretmen adayı hem burslar, hem de eğitimde teknoloji kullanımı, liderlik, iletişim, psikoloji, çevre okur-yazarlığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularda sunulan kişisel ve mesleki gelişim programları ile desteklendi.

alpay mermer

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FAKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Alpay Mermer

Projenin Adı: Gücümüz Eşitlik

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Kadın Dostu Markalar Platformu

Projenin Süresi: 2024'ten beri devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Alpay Mermer /Kurum

Çalışanları ve İş Ortakları

Projenin Uygulandığı İller: Muğla

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bilinci

Projenin Amacı: Madencilik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini güçlendirmek ve tüm bireyler için eşit fırsatlar yaratmak

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 200+

ALPAY MERMER - GÜCÜMÜZ EŞİTLİK

2024 yılında Kadın Dostu Markalar Platformu iş birliğinde, madencilik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini güçlendirmek ve tüm bireyler için eşit fırsatlar yaratmak amacıyla "Gücümüz Eşitlik" projesini başlatan Alpay Mermer, çalışanları arasında eşitlik bilincini artırarak eşitlik kültürünü güçlendirirken sektördeki diğer firmalara da ilham kaynağı olmayı hedefliyor. Madencilik sektöründe toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın dostu iş yeri uygulamalarına olan bağlılığını ortaya koyan Alpay Mermer, 2024 yılından bu yana devam eden "Gücümüz Eşitlik" projesiyle zorlu çalışma koşulları ve fiziksel emek yoğunluğuyla bilinen madencilik sektöründe eşitlik bilincini artırmaya ve eşitlik kültürünü pekiştirmeye odaklanıyor.

EĞİTİMLERDE EŞİTLİK, İŞ BİRLİĞİ VE ADİL ÇALIŞMA KOŞULLARI ELE ALINIYOR

Muğla'da toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırıcı örnek projelerden biri durumundaki proje, Alpay Mermer'in çalışanları ve iş ortaklarını kapsayacak şekilde uygulanıyor. İş dünyasında kadın istihdamı, fırsat eşitliği, girişimcilik, sürdürülebilir kalkınma konularına odaklanılan GÜCÜMÜZ EŞİTLİK projesi 4 Aralık Dünya Madenciler Günü ve 5 Aralık Dünya Kadın Hakları Günü'nde 2 günlük eğitimlerle ilk adımını attı. Projenin ilk adımında eğitim programları düzenleniyor. Madencilik gibi stratejik öneme sahip bir sektörde, toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak için çalışanlara "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" ve "Evde ve İşte Eşitlik" başlıkları altında bilinç oluşturmaya yönelik verilen özel eğitimlerde eşitlik, iş birliği ve adil çalışma koşullarını teşvik eden konular işleniyor.

Kadın Dostu Markalar Platformu ile iş birliğinde hayata geçirilen projenin ikinci adımında, kadın istihdamını ve eşitliği destekleyen markalarla ortak çalışmalar yapılarak madencilik sektöründe kapsayıcı bir kültür oluşturmaya katkıda bulunuluyor.

Projenin, "Eşitlik" bilincinin "Tohumla" simgelendiği üçüncü adımında ise "Her tohum bir umudu, her

umut bir değişimi temsil eder" mesajı doğrultusunda, sektörde eşitlik bilincini yaygınlaştırmaya yönelik etkinlikler gerçekleştiriliyor. Bu etkinliklerde hem firma çalışanlarının hem de iş ortaklarının katılımıyla güçlü bir farkındalık yaratılıyor. Katılımcılar, kadın ve erkek eşitliğinin iş gücünde yaratacağı dönüşümü ve toplumsal etkilerini derinlemesine tartışma fırsatı buluyor. Böylece, eşitlik anlayışı sadece bir hedef olmaktan çıkıp, her birey tarafından içselleştirilen bir değer haline geliyor.

Bu süreç, eşitlikçi bir iş ortamı yaratmanın, sadece kadınları desteklemekle değil, aynı zamanda tüm çalışanların potansiyellerini en verimli şekilde kullanmalarını sağlamakla ilgili olduğunu vurguluyor. Etkinlikler, işyerindeki kültür değişimini tetikleyerek, her türlü ayrımcılığın ve önyargının ortadan kaldırılmasına katkı sağlıyor. Ayrıca, projeye dahil olan tüm çalışanlar, eşitlik bilincinin yayılmasında aktif bir rol üstleniyor, bu da şirket içinde bir topluluk bilinci oluşturuyor. Sadece kadınlar için değil, tüm çalışanlar için fırsat eşitliğinin sağlanması gerektiği düşüncesi güçlendiriliyor.

Bu adım, şirketlerin iş gücündeki cinsiyet dengesizliğini gidermek için atması gereken adımların bir haritasını sunuyor. Ayrıca, eşitlik bilincinin her seviyede benimsenmesi, daha adil bir iş dünyasının kurulmasına öncülük ediyor.

Madencilik sektöründe FEM Sertifikası ve TSE K 645 standartlarını alarak sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında öncülük eden ve ayrıca TİM WINGS programı kapsamında "İhracatta Kadın Girişimci ve Kadın Dostu Şirket" projesini başarıyla tamamlayarak TSK 645 belgesini kazanan Alpay Mermer, bu proje kapsamında verdiği eğitimler ve iş birliği projeleriyle çalışanları arasında eşitlik bilincini artırarak eşitlik kültürünü güçlendiriyor.

Yararlanan kişi sayısının 200'ü aştığı proje ile madencilik sektöründe eşitlik temelli çalışmaları destekleyen bir şirket olarak diğer firmalara da rol model oluyor.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://facebook.com/alpaymarble>

<https://instagram.com/alpaymermer>

<https://linkedin.com/company/alpaymermer>



Projenin Sahibi: Askon Demir

Projenin Adı: Astrathon

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Kaynakçılık

Projenin Hedef Kitlesi: Kaynakçılık sektöründe çalışmak isteyen kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Denizli

Projenin Süresi: Haziran 2024-Aralık 2026

Projenin Amacı: Kadınların iş gücüne katılımını artırmanın yanı sıra, toplumsal farkındalık yaratmak, ulusal boyutta yaygınlaştırılabilecek davranış değişikliği sağlamak, bir yandan ekonomik kalkınmaya katkıda bulunurken, diğer yandan da kadınların toplumsal rolünü güçlendirmek.

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: Çok aşamalı ve 2,5 yıl sürmesi hedeflenen proje kapsamında, ilk etapta kaynak okuluna dahil olan 8 kadın, eğitimlerden geçip sınavlara tabi tutuldu.



Projenin Sahibi: Binance TR

Projenin Adı: Binance Teknolojide Kadın Akademisi

Projenin Paydaşı: Teknolojide Kadın Derneği- WTECH

Projenin Gerçekleştiği Alan: Teknoloji

Projenin Amacı: Genç kadınlara teknoloji sektöründe liderlik yapabilecekleri fırsatlar sunmak

Projenin Gerçekleştiği Konular: Kripto, blok zincir, Web 3.0, finans, teknoloji, NFT,

blockchain, dijital cüzdan, bulut bilişim

Projenin Süresi: Ocak 2024'ten itibaren 5 yıl boyunca

Projenin Hedef Kitlesi: Finansal teknolojiler konusunda uzmanlaşmak isteyen her kadın

Projenin Uygulandığı İller: Online katılım tüm Türkiye, fiziksel katılım ise Hatay ve Gaziantep

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 1 yıl sonunda 542 kadın, 5 yıl sonunda 5.000 kadın



2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Borçelik

Projenin Adı: Bu İş Eşitlik İş

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Paydaşları: Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği (BUIKAD), Nilüfer Organize Sanayii Bölgesi (NOSAB), Borçelik Teknik Akademi (BTA)

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Sanayi

Projenin Gerçekleştiği Konular: Forklift Operatörlüğü, Kaynak Operatörlüğü, Vinç Operatörlüğü, Kalite Kontrol Operatörlüğü eğitimleri.

Projenin Hedef Kitlesi: Sanayide istihdam edilmek isteyen tüm kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Bursa

Projenin Süresi: 2022 yılından beri devam etmektedir.

Projenin Amacı: Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, meslek sahibi olmayan kadınları iş gücüne kazandırmanın yanı sıra Bursa bölgesindeki fabrikaların üretime yönelik alanlarda ihtiyaç duyduğu nitelikli kadın iş gücünü yetiştirmek ve geleneksel olarak "erkek işi" olarak görülen meslek dallarında kadın istihdamını artırmak.

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 46



2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Borusan Lojistik

Projenin Adı: Güçlü Kadın Güçlü Lojistik

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Lojistik

Projenin Gerçekleştiği Konular: Tır şoförlüğü alanında istihdam ve eğitimler

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Hedef Kitlesi: Tır sürücüsü / şoförü olmak isteyen kadın adaylar

Projenin Uygulandığı İller: İstanbul

Projenin Süresi: Devam ediyor

Projenin Amacı: Erkek işi olarak bilinen ve günümüzde nadiren tercih edilen, özellikle tır/ kamyon şoförlüğü gibi meslekleri hem daha cazip hale getirmek hem de cinsiyet eşitliğini gözeterek talebi artırmak.

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 5

Canon

25
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

BÜYÜYEN FIRSAT EŞİTLİĞİ #WOMENINSALES



Projenin Sahibi: Canon Eurasia

Projenin Adı: Satışta Kadın (Women in Sales)

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Uygulandığı İller: Orta Doğu, Türkiye, Orta ve Kuzey Afrika bölgeleri

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Satış ve pazarlama

Projenin Süresi: 2021 - 2025 yılları arasında

Projenin Amacı: Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve iş gücündeki kadın temsiliyetinin artırılması, bölgedeki kadınların satış alanındaki becerilerini geliştirmek ve onları geleceğin liderleri olarak yetiştirmek.

Projenin Hedef Kitlesi: Yeni mezun olmak, açık fikirli ve sosyal olan ve satışta kariyer hedefleyen kadın adaylar

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 3

CCI

25
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Coca Cola İçecek- CCI Türkiye

Projenin Adı: Gururlu Yüzler Programı

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Türk Eğitim Vakfı-TEV, zaman zaman ve gerek duyulan alanlarda; YenidenBiz Derneği, NTT DATA, Anadolu Vakfı

Projenin Süresi: 2023- 2028 yılları arası

Projenin Hedef Kitlesi: Meslek Lisesi ve üniversitede öğrenim gören kız öğrenciler, satış, forklift kullanımı ve dijital teknoloji alanında kendini geliştirmek isteyen kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Coca Cola İçecek fabrikasının bulunduğu 5 il

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Eğitim, mentörlük, burs

Projenin Gerçekleştiği Konular: Forklift Operatörlüğü Eğitimi, Dijital Teknoloji Eğitimi, CCI Satış Departmanı istihdamı olanağı.

Projenin Amacı: CCI Türkiye bünyesindeki kadın istihdamını artırmak ve kadın yetenek havuzuna katkıda bulunmak

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 2028 yılına kadar hedef; 600 kız öğrenci ve kadına ulaşmak

ENERJİSA ÜRETİM

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FAKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Enerjisa Üretim

Projenin Adı: Rüzgarı Enerjiye Dönüştüren Kadınlar (REDKA)

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Yenilenebilir Enerji

Projenin Gerçekleştiği Konular: 24 başlıkta teknik, teorik ve uygulamalı eğitimin yanı sıra 11 başlıkta online eğitim ve 2 webinar tamamlamıştır.

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Süresi: 2023- Devam ediyor

Projenin Amacı: Yenilenebilir enerji sektöründe kadın mühendislerin ve teknisyenlerin aktif bir şekilde rol almasını sağlamak.

Projenin Hedef Kitlesi: Yeni mezun kadın mühendis ve teknisyenler

Projenin Uygulandığı İller: Çanakkale

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 19



“Dünyada görmek istediğiniz değişimin kendisi olun.”

MAHATMA GANDHI



ENGLISH HOME

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: English Home

Projenin Adı: İş'te Kadın: El Emeği ile Büyüyen E-Ticaret

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın Gücünün Desteklenmesi

Projenin Paydaşları: Giresun Valiliği, Bulancak Kaymakamlığı Aile Destek Merkezi- ADEM

Projenin Süresi: 2023

Projenin Hedef Kitlesi: Giresun Bulancak ilçesindeki kadın girişimciler

Projenin Amacı: Bölgedeki kadın girişimciliği ve kadın istihdamını desteklemek

Projenin Uygulandığı İller: Giresun

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Kadın girişimciliği

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 150 kadın girişimci



ENGLISH HOME – İŞ'TE KADIN: EL EMEĞİ İLE BÜYÜYEN E-TİCARET

2023 yılında Giresun Valiliği ve Bulancak Kaymakamlığı Aile Destek Merkezi- ADEM iş birliğinde, kadın girişimciliği ve kadın istihdamını desteklemek amacıyla "İş'te Kadın: El Emeği ile Büyüyen E-Ticaret" projesini hayata geçiren English Home, verilen eğitimler sonrasında girişimci kadınların ürettiği ürünleri web sitesinde Mart 2025'te satışa sunacak.

Giresun Bulancak bölgesindeki 150 kadın girişimci adayına yaklaşık 750 dakikalık eğitim desteği sunulan proje ile bu eğitimler sonunda kadın girişimciler kendi ürünlerini englishhome.com'da tüketiciyle buluşturmaya başladı. Aynı zamanda bu ürünler markanın bir diğer projesi olan 'Erkek Çeyizi' projesinde de yer alarak kadın girişimciler destekleniyor.

ENGLISH HOME, İŞ'TE KADIN: EL EMEĞİ İLE BÜYÜYEN E-TİCARET" İLE FIRSAT EŞİTLİĞİNE KATKI SAĞLIYOR

Türkiye'nin önde gelen ev dekorasyonu ve tekstil markalarından biri olan English Home, sadece kaliteli ürünleriyle değil, aynı zamanda toplumsal fayda sağlayan sosyal sorumluluk projeleriyle de adından söz ettiriyor. "İş'te Kadın: El Emeği ile Büyüyen E-Ticaret" projesi, kadınların iş gücüne katılımını destekleyerek fırsat eşitliği konusunda önemli bir adım atıyor. Proje kapsamında, kadınlara verilen eğitimler, onlara sadece profesyonel beceriler kazandırmakla kalmıyor, aynı zamanda kendi



işlerini kurmalarına imkan tanıyor. Kadınlar, kendi ürettikleri ürünleri English Home'un online platformu olan englishhome.com'da sergileyerek, geniş bir tüketici kitlesine ulaşma fırsatı buluyor.

Bu proje, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarını ve iş gücünde daha güçlü bir yer edinmelerini sağlıyor. Fırsat eşitliği sağlamak, toplumsal cinsiyet rollerinin kırılmasına katkıda bulunurken, kadınların sektördeki temsil oranlarını artırmayı hedefliyor. Ayrıca, Giresun Valiliği ve Bulancak Kaymakamlığı Aile Destek Merkezi ile gerçekleştirilen iş birliği, bu tür projelerin yerel yönetimlerle ortaklaşa yürütülmesinin önemini ortaya koyuyor. "İş'te Kadın: El Emeği ile Büyüyen E-Ticaret" projesi, kadın girişimcilerin sadece iş gücüne katılımını sağlamıyor, aynı zamanda onların yaratıcı fikirlerini de destekleyerek yeni iş alanları yaratmalarına olanak tanıyor.

Proje kapsamında yer alan kadınlar, English Home'un "Erkek Çeyizi" gibi büyük ses getiren projelerinde de yer alma şansı yakalıyor. Bu sayede, kadın girişimciler kendi hikayelerini büyük bir markanın içinde sergileyerek, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın güçlenmesi adına önemli bir adım atmış oluyorlar. Kadınların iş dünyasında daha fazla görünür olması hem kendi yaşamlarını dönüştürüyor hem de toplumda daha eşitlikçi bir yapının oluşmasına katkı sağlıyor. English Home'un sunduğu bu fırsatlar, iş hayatında eşitlik ve çeşitlilik yaratmaya yönelik somut adımlar olarak örnek teşkil etmektedir.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://www.linkedin.com/company/english-home/posts/?feedView=all>, <https://www.armanayse.com/kim-demis-erkegin-ceyizi-olmaz-diye/>



Projenin Sahibi: Enplus

Projenin Adı: Sporun Kadın Yıldızları

Projenin Kategorisi: Spor, Sanat, Bilim ve Eğitim...
Gibi Alanlarda Kadınların ve Kız Çocuklarının
Desteklenmesi

Projenin Hedef Kitlesi: Sporcu kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

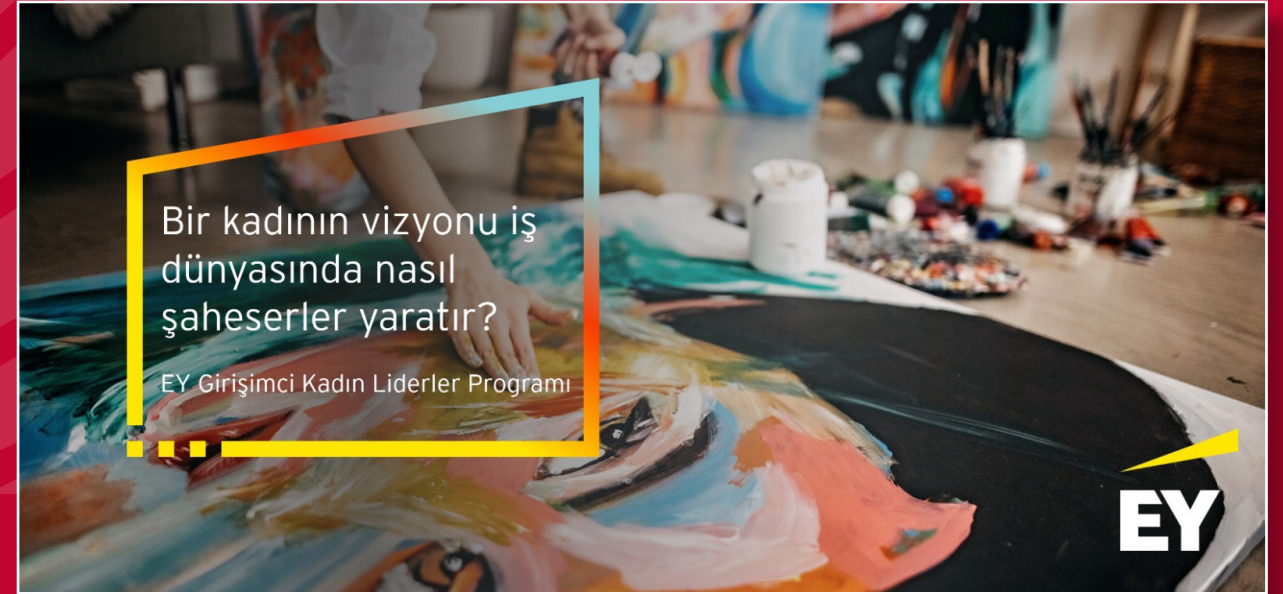
Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Spor

Projenin Gerçekleştiği Konular: Ralli, tenis

Projenin Süresi: 2023- devam ediyor

Projenin Amacı: Kadınları sosyal hayatta da
desteklemek, başarılı ve güçlü kadın hikayeleri ile
diğer kadınlara ilham vermek.

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 5 milyon+



Projenin Sahibi: EY Türkiye

Projenin Adı: EY Girişimci Kadın Liderler Programı

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın
Gücünün Desteklenmesi

Projenin Süresi: Türkiye'de 8. yılını tamamladı.

Projenin Hedef Kitlesi: Girişimci kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Girişimcilik

Projenin Amacı: Girişimci kadınların iş dünyasında
daha güçlü bir konuma gelmeleri ve küresel pazarda
rekabet edebilmelerini desteklemek.

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 80 kadın



Projenin Sahibi: İstanbul Gedik Üniversitesi

Projenin Adı: Kadın Kaynakçı Yetiştirme Programı

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Pendik Kaymakamlığı ve İş-Kur ortaklığında başlayıp akabinde Kadıköy Belediyesi, Türkiye Soroptimist Federasyonu, Kütahya Sanayi ve Ticaret Odası ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi

Projenin Süresi: 2021- devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Kaynakçılık mesleğini öğrenmek ve bu alanda istihdam edilmek isteyen kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: İstanbul

Projenin Amacı: Eğitimde fırsat eşitliği ile çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 80+

“Toplumların en büyük gücü, kadın ve erkeklerin eşit şekilde katkıda bulunabilmesinden gelir.”

MICHELLE BACHELET



Projenin Sahibi: Karaca

Projenin Adı: Karaca Satışa Kadınlar ile İz Bırakıyor

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Paydaşları: İstanbul Büyükşehir Belediyesi- İBB

Projenin Süresi: 2024

Projenin Amacı: 35 yaş üstü, kurumsal iş tecrübesi

olup aktif çalışma hayatına devam etmek isteyen kadın adayları istihdama katmak.

Projenin Hedef Kitlesi: Kurumsal iş tecrübesi olup aktif çalışma hayatına devam etmek isteyen kadınlar.

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Satış alanında istihdam olanağı

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 2.695 çalışanın 1.479 çalışanı kadın (oran %55)

KARACA - KARACA SATIŞA KADINLAR İLE İZ BIRAKIYOR

İstanbul Büyükşehir Belediyesi-İBB iş birliğinde, 2023 yılında kurumsal iş tecrübesi olup aktif çalışma hayatına devam etmek isteyen kadın adayları istihdama katmak amacıyla "Karaca Satışa Kadınlar ile İz Bırakıyor" projesini başlatan Karaca, proje kapsamında tüm Türkiye'deki Karaca mağazalarında 35 yaş ve üzerindeki kadınlara kariyerlerinin ikinci baharında, birlikte çalışma fırsatı sunuyor. Proje ile kurumsal iş tecrübesi olup aktif çalışma hayatına devam etmek isteyen kadın adaylar, Karaca mağazalarında tam ve yarı zamanlı çalışabiliyor.

Kadınların hayata sunduğu katkılardan ilham alarak "Karaca'da Kadının İzi Platformu"nu da oluşturan Karaca tarafından, 2023 yılının kasım ayında başlatılan ilk uygulama 2024 yılında Eğitim Destekli İstihdam Projesi ile devam etti. Proje kapsamında her ay devam edecek şekilde planlanan, istihdam ofisinde

35 yaş ve üzerindeki kadınların istihdamı ile ilgili mülakatlar yapıldı. Mülakat için 500'ün üzerinde kişi ile görüşülürken, 171 kişi istihdam edildi. Şu an 104 aktif çalışan bulunuyor.

Karaca, bu proje ile kadınların iş gücüne katılımını artırarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir adım atıyor. Kadınların iş hayatındaki yerini güçlendirirken, fırsat eşitliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratmayı hedefliyor. Hem kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmalarına katkı sağlamak hem de sektördeki erkek egemen yapıyı kırarak eşitlikçi bir ortam oluşturmak için çalışıyor.

Kadınların güçlü birer lider olarak iş hayatında var olmalarına olanak tanırken, aynı zamanda sektördeki diğer işletmelere de örnek olmayı amaçlayan Karaca, yalnızca bir iş gücü artırımı değil, aynı zamanda kadınların potansiyelini keşfetmelerine olanak sağlayan bir fırsat eşitliği projesi sunuyor.



Sosyal Medya Hesapları:

<https://www.instagram.com/karaca>

<https://x.com/karacaonline>

<https://www.facebook.com/KaracaOnline>

<https://www.youtube.com/user/KaracaOnline>

<https://www.linkedin.com/company/karaca>



#Düşüncekarartması

#Bozukmerdiven

#Cinsiyetçiişbölümü

#Cinsiyetkesintisi

#Ayrımcıdayanışma

#ADINIKOYALIM

#Tükenmişlikaçığı

#Erbilmişlik

#Kabullenilmişhaksızlık

#Camtavan

#Sembolikkadınvarlığı

Projenin Sahibi: Kariyer.net

Projenin Adı: #Adını Koyalım

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Süresi: 8 Mart 2024

Projenin Amacı: Kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunları ele almak

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: İş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği bilinci

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 10 milyon+



Projenin Sahibi: Kiğılı

Projenin Adı: Eşitlik Cepte Başlar

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Süresi: 8 Mart 2024

Projenin Amacı: Eşit bir toplum yapısı için eşit ücret ve eşit haklara olan inancıyla cinsiyete bağlı

ücret eşitsizliğine dikkat çeken bir kampanya ile farkındalık oluşturmak.

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Hedef Kitlesi: Tüm Türkiye

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Komili

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Bunge Gıda / Komili Zeytinyağı

Projenin Adı: Komili Zeytin ve Zeytinyağı Enstitüsü

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın Gücünün Desteklenmesi

Projenin Paydaşları: Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) desteğiyle hayata geçen proje, Balıkesir İl Tarım ve Orman Müdürlüğü, Ayvalık Belediyesi, Balıkesir Üniversitesi Edremit Zeytincilik Enstitüsü, Ayvalık, Burhaniye ve Edremit ilçelerinin hem ticaret hem de ziraat odalarıyla paydaşlık yürütüyor.

Projenin Süresi: 2023- Devam ediyor

Projenin Amacı: Zeytincilik faaliyetine kadınların katılımını güçlendirerek, yeni kadın zeytin çiftçileri yetiştirmek, üretim yapan kadın çiftçilere iklim dostu, sürdürülebilir ve verimli çiftçilik pratiklerini öğretmek, organik zeytin üretimini desteklemek ve dolayısıyla da Türkiye'nin zeytin ve zeytinyağı üretiminde potansiyelini ortaya çıkarıp verimliliği artırmak.

Projenin Hedef Kitlesi: Zeytin yetiştiriciliğinde çalışan kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Balıkesir ili/ Ayvalık, Burhaniye, Edremit İlçeleri

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 261 Kadın

legrand®

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



legrand®

inform

Estap

bicino

Projenin Sahibi: Legrand Türkiye

Projenin Adı: elle@legrand

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Gerektiği alanlarda, zaman zaman Türk Eğitim Vakfı- TEV iş birliğine gidildi.

Projenin Süresi: 8 Mart 2018- Devam ediyor

Projenin Amacı: Toplumsal cinsiyet eşitliği ile

çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etmeyi ve iş dünyasında kadınların hem güçlenmesini hem de teknik alanlara yönelimini artırmak

Projenin Hedef Kitlesi: Kadın çalışanları ve kız öğrenciler

Projenin Gerçekleştiği Konular: Farkındalık artırıcı webinar ve seminerler, kadın girişimciliği ve empatik iletişim konuları

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 1.000+

MADAME COCO

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

MADAME COCO



Marka Elçisi
Sabiha Durmaz

Projenin Sahibi: Madame Coco

Projenin Adı: Marka Elçileri

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: İstihdam, eğitim

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın Gücünün Desteklenmesi

Projenin Süresi: 2019- Devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Çalışma hayatına ara vermiş ve iş hayatına geri dönmek isteyen tüm kadınlar.

Projenin Amacı: Yaşı ve deneyimi ne olursa olsun çalışma hayatına ara vermiş ve iş hayatına geri dönmek isteyen tüm kadınlara istihdam sağlamak.

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 500

MADAME COCO



Marka Elçisi
İlknur Kanburoğlu

MADAME COCO - MARKA ELÇİLERİ

Yaşı ve deneyimi ne olursa olsun çalışma hayatına ara vermiş ve iş hayatına geri dönmek isteyen tüm kadınlara istihdam sağlamak amacıyla 2019 yılında "Marka Elçileri" projesini başlatan Madame Coco, projenin başladığı günden beri 500'e yakın marka elçisinin istihdamını sağladı. Tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde hayata geçirdiği "Marka Elçileri" projesinde güzel gülümsemeyi bilen, müşterileri misafiri gibi ağırlayacak, mağazaları kendi evleri gibi sahiplenecek her kadını yaşı ve deneyimi ne olursa olsun değerlendiren Madame Coco; çalışma hayatına ara vermiş ve iş hayatına geri dönmek isteyen tüm kadınları hedef kitlesi olarak kabul ediyor. 50 yaş üzeri tüm kadınlar Madame Coco marka elçisi eğitim programına katılabilirken, 50 yaş altındaki tüm kadınlar da Madame Coco'da satış danışmanı olarak istihdam edilebiliyor. Başvurular, projeye dahil olmak isteyen katılımcılar tarafından video içeriği formatında yapılmaktadır. Bu başvurularda ön değerlendirmeden

geçen adayların video mülakatları, CEO ve 4 Genel Müdür Yardımcısından oluşan bir komite tarafından değerlendiriliyor ve sonuçlandırılıyor.

PROJEDE HEDEF, HER AY 100 MARKA ELÇİSİ'Nİ ÇALIŞMA HAYATINA KAZANDIRMAK

Adaylar oryantasyon dahil 4 gün süren, 8 ana başlıktan oluşan ve etkili iletişim becerilerinden ürün bilgisine, görsel düzenlemelerden satış becerilerine ihtiyaçları olan ve olabilecek her türlü eğitimden geçerek istihdama kazandırılıyor. Eğitimlerin ana başlıklarını etkin iletişim ve güvenli davranış geliştirme, kendini tanıma ve insan ilişkileri, ürün yelpazesi, temel satış servis standartları, görsel düzenleme ve yaşam stilleri, ikna teknikleri, zor müşteriyle başa çıkma, KPI eğitimi oluşturuyor. "Sadece 2025 yılının ilk iki ayında 205 yeni Marka Elçisi mağazalarda çalışmaya başlarken, 50 binden fazla başvuru alınan projede her ay 100 Marka Elçisi çalışma hayatına kazandırılıyor."

Sosyal Medya Hesapları:
instagram.com/ilhan.tanaci

Mercedes-Benz



Projenin Sahibi: Mercedes-Benz Otomotiv

Projenin Adı: She's Mentoring Programı

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın Gücünün Desteklenmesi

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Kadının güçlenmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği, kariyer gelişimi ve liderlik.

Projenin Paydaşları: OGGUSTO, İyi Ki Vakfı, Mentorink, foxHR Türkiye

Projenin Süresi: 2024- Devam ediyor

Projenin Gerçekleştiği Konular: Sürdürülebilirlik, Yaratıcı Endüstriler, Teknoloji ve İnovasyon

Projenin Hedef Kitlesi: 35 yaş altında, üniversite mezunu ve en az üç yıllık iş deneyimine sahip olma koşullarını taşıyan kadınlar

Projenin Amacı: Kadınların güçlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmak

Projeye Başvuran Kişi Sayısı: 521

MERCEDES-BENZ OTOMOTİV - SHE'S MENTORING PROGRAMI

Mercedes-Benz, 2024 yılında "Bir kadının gerçekleştirmiş düşü, bir diğerinin en büyük gücü" mottosuyla yola çıkarak kadınların güçlenmesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmak amacıyla She's Mentoring Programı'nı hayata geçirdi.

She's Mentoring Programı, ilhamını birbirinden alan güçlü kadınları bir araya getirerek genç kadınlara destek sağlamayı ve kariyer yolculuklarında yanlarında olmayı hedefliyor. Başarılarıyla öne çıkan She's Mercedes kadınları, mentorluk aracılığıyla deneyim ve birikimlerini paylaşarak genç kadınların profesyonel ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunuyor.

Program, genç kadınların iş dünyasında karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olurken, potansiyellerini ortaya çıkarmalarını ve liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almalarını teşvik etmeyi hedefliyor. Sürdürülebilirlik, yaratıcı endüstriler, teknoloji ve inovasyon gibi alanlarda sunulan mentorluk desteği, katılımcıların kariyerlerinde ilerlemelerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamalarına imkan tanıyor.

35 yaş altı, üniversite mezunu ve en az üç yıllık iş deneyimine sahip kadınlara yönelik olan program, ilk yılında Türkiye'nin 47 ilinden ve farklı ülkelerden toplam 521 başvuru aldı. Uluslararası standartlara uygun yetkinlik değerlendirmesiyle seçim süreci tamamlandı ve seçilen 31 menti, ilgi alanlarına göre belirlenen mentorlarla eşleştirildi. Bugüne kadar 172 mentörlük oturumu gerçekleştirilirken, bu süreç mentorlar ve mentiler tarafından 5 üzerinden 4,89 puanla değerlendirildi. Programın ilk döneminde, jüri tarafından üç kategoride birinci seçilmiş kazananlara projelerini hayata geçirebilmeleri için toplam 1 milyon TL ödül verilmiştir. Ödül kazanan projeler: "Hadi İşaret: Sağır ve İşitme Engelli Bireyler için Sosyal Girişim Projesi", "Genç

Sporcular için Futbol İlhamı Projesi" ve "SatoLOC: İçerik Sektörü için Veriye Dayalı Yapay Zeka Çözümleri Projesi".

PROGRAM İLE GELECEKTE DAHA FAZLA GENÇ KADINA ULAŞILMASI HEDEFLENİYOR

9 Ekim 2024'te ilk mezunlarını veren She's Mentoring Programı, gelecekte daha fazla genç kadına ulaşarak onların liderlik pozisyonlarına yükselmelerine destek olmayı amaçlıyor. Pilot dönem boyunca yürütülen kapsamlı izleme ve değerlendirme çalışmaları, programın etkinliğini ve başarısını analiz ederek gelecekte yapılacak iyileştirmelere rehberlik edecek.

Programın başlangıcında ve sonunda foxHR tarafından mentilere uygulanan kişilik envanterleri, katılımcıların gelişim gösterdiği alanları ölçmede önemli bir rol oynadı. Sonuçlara göre, katılımcıların iç motivasyonlarında %19,6, liderlik becerilerinde %16,7 ve psikolojik dayanıklılıklarında %13,6 oranında artış gözlemlendi. Elde edilen veriler, programın ikinci dönemi için stratejik planlamalara yön verirken, mentorlar ve mentilerden gelen geri bildirimler doğrultusunda programın daha etkili ve kapsayıcı hale getirilmesi için gerekli düzenlemeler yapıldı.

Ayrıca, güçlü bir mezun ağı oluşturmayı ve bu ağı dinamik tutarak mezunlar arasında sürekli etkileşimi teşvik etmeyi hedefleyen program, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan güçlü bireyler olarak iş gücüne daha fazla katılmalarına katkıda bulunmayı amaçlıyor.

Program, sürdürülebilirlik, yaratıcı endüstriler, teknoloji ve inovasyon gibi geleceğe yön veren sektörlerde kadınları destekleyerek bu alanlardaki cinsiyet dengesini sağlamayı hedefliyor. Aynı zamanda, kadınların bu sektörlerde daha fazla yer almasını teşvik ederek ekonomik büyümeye katkıda bulunuyor. Gücü ve etkiyi artırmak için stratejik iş birlikleri kuran program, 360 derece iletişim stratejileri, anketler ve dijital analizlerle sürekli geliştiriliyor ve katılımcılardan gelen olumlu geri bildirimlerle güçleniyor.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://www.linkedin.com/company/mercedesbenzotomotiv/>
<https://tr-tr.facebook.com/mercedesbenztr/>
<https://www.instagram.com/mercedesbenzturkiye/>

Proje Linki:

<https://www.mercedes-benz.com.tr/passengercars/brand/shes-mercedes/she-is-mentoring.html>
<https://medya.mercedes-benz.com.tr/mercedes-benz-shes-mentoring-program-ile-genc-kadınlar-destekliyor/>



Projenin Sahibi: Merck Türkiye

Projenin Adı: EmpowerHer İnişiyatifi

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Hedef Kitlesi: Şirket kadın çalışanları, sağlık sektöründe çalışan kadın liderler, tıp okuyan kadın öğrenciler, genel olarak kadınlar

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Bilim, sağlık, toplumsal cinsiyet eşitliği

Projenin Paydaşları: Merck Türkiye'nin EmpowerHer çatısı altında gerek şirket bünyesinde gerek şirket dışında genel olarak toplumda kadınların güçlendirilmesine yönelik 5 farklı projenin üçünde paydaş olarak Türk Eğitim

Vakfı (TEV), Professional Women's Network (PWN) İstanbul ve Boğaziçi Üniversitesi Yaşam Boyu Eğitim Merkezi (BÜYEM), UN SDSN Türkiye, Awen for Us ile çalışıldı.

Projenin Amacı: Bünyesindeki kadın çalışanların gelişimi ile birlikte Türkiye'de sağlık sektöründe çalışan kadın liderlerin ve genel olarak kadınların sağlıkları konusunda bilgilendirilerek güçlendirilmesi.

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı:

- 25. Yıl Burs fonunda 50 öğrenci desteklenmekte olup, 25'i kadın öğrencidir.
- Sağlığa Yön Verecek Kadın Liderler programı 100'e yakın sağlıkta kadın lidere dokunmuştur.
- Kadına Sağlık projesi 100 binden fazla dinlenmiş ve 4 milyondan fazla kişiye ulaşmıştır.



“Kadınların güçlenmesi, ekonomik kalkınmanın ve sürdürülebilirliğin anahtarıdır.”

KOFI ANNAN



mey | DIAGEO

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FAKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Mey I Diageo, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Samandağ Kadın Kooperatifi, Samandağ Belediyesi

Projenin Adı: Samandağ Gastronomi Köyü

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın Gücünün Desteklenmesi

Projenin Paydaşları: Mey I Diageo, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Samandağ Kadın Kooperatifi, Samandağ Belediyesi

Projenin Püresi: 2023-devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Gastronomi ve konaklama sektöründe beceri edinmek isteyen, beceri sahibi olup kendini geliştirmek isteyen, eğitim ve istihdam konularında engellerle karşılaşmış, bu konulara ilgi duyan tüm kadınlar.

Projenin Uygulandığı İller: Samandağ Gastronomi

Köyü Hatay'ın Samandağ ilçesinde yer alıyor. Köy, öncelikle bölge kadınlarına, ilerleyen zamanlarda Türkiye genelinde tüm kadınlara hizmet vermeyi hedefliyor.

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Gastronomi, turizm, eğitim

Projenin Gerçekleştiği Konular: Kadın Kooperatiflerini Destekleme, Kadın Girişimciyi Destekleme, İstihdam oluşturma, Misafir Ağırlama ve Konaklama, Aşçı Çıracılığı eğitimleri de program dahilinde yer alıyor.

Projenin Amacı: 6 Şubat depremlerinde zarar gören gastronomi köyünü daha da zenginleştirerek ayağa kaldırmak. Depremden yaralarla çıkmış olan bölgenin ekonomik kalkınmasına önemli bir katkı sağlamak ve kadınların toplumsal hayatta daha aktif bir şekilde katılmalarına olanak tanımak.

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 200

SAMANDAĞ GASTRONOMİ KÖYÜ

Samandağ Gastronomi Köyü, Mey I Diageo, Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV), Samandağ Kadın Kooperatifi ve Samandağ Belediyesi'nin bir araya gelerek hayata geçirdiği bir dayanışma projesidir. Proje, 6 Şubat depremlerinin hasar verdiği Hatay'ın Samandağ ilçesinde, depremde zarar gören gastronomi köyünü daha da zenginleştirerek ayağa kaldırmak amacıyla, 2023 yılında başlatıldı.

Türkiye'de kadın kooperatifi hareketini başlatan KEDV'in Samandağ Kadın Kooperatifi tarafından Samandağ Belediyesi'nden kiralandığı Samandağ Gastronomi Köyü'nün yeniden hayata geçirilmesine destek veren Mey I Diageo, gastronomi ve turizm alanında tecrübesini aktaracağı bir proje ile depremden büyük yaralarla çıkmış olan bölgenin ekonomik, yerel kalkınmasına önemli bir katkı sağlamayı ve kadınların toplumsal hayata daha aktif bir şekilde katılmalarına destek olmayı amaçlıyor.

Yerel kalkınma amaçlı proje, Diageo'nun eğitim ve istihdam konularında engellerle karşılaşmış kişiler için iş ve konaklama becerileri sağlamaya yönelik oluşturduğu 'Yaşam Boyu Öğrenim' programının bir parçası olarak tasarlandı.

Ana hedef deprem bölgesindeki kadınların eğitilmesi, istihdama kazandırılması, yörenin geleneksel gastronomi kültürünün ve lezzetlerinin kayda geçirilip kalıcı hale getirilmesi ve sonraki kuşaklara aktarılması. Kadınların liderliğinde yaşanan dönüşümü vurgulayarak, dayanışmayı teşvik ederek, örnek bir model olarak konumlanması hedefleniyor.

RESTORAN VE KONUKEVLERİ AÇILARAK BÖLGENİN TURİZM POTANSİYELİ ARTIRILACAK

İnşaat çalışmaları devam eden Samandağ Gastronomi Köyü, 20 dönüm arazi üzerinde yer alıyor. Köy, misafirhane olarak kullanılan 12 adet bağımsız bölüme ek olarak restoran ve dükkan alanlarının bulunduğu ve uygulamalı eğitimlerin yapılacağı binalardan oluşuyor. Köyde ilk etapta uygulamalı ve teorik eğitim verilecek yerler bitirilecek ve eğitimlerin köyde devam etmesi sağlanacak. Önümüzdeki süreçte Samandağ Gastronomi Köyü'nde açılması planlanan restoran ve konukevleri devreye girecek. Turizme



de hizmet etmesi planlanan köyde ayrıca kadınların ürettiği yöresel ürünler satışa sunulacak. Bu sayede, kadınlar hem ekonomik bağımsızlıklarını kazanacak hem de bölgenin turizm potansiyelini artıracak.

KÖYDE KADINLARIN EĞİTİMİ 'YAŞAM BOYU ÖĞRENİM' KAPSAMINDA YAPILIYOR

Bu proje çerçevesinde; Diageo'nun faaliyet gösterdiği 180 ülkede, konaklama sektöründe iş arayan ancak yaşamları boyunca eğitim ve istihdam konularında engellerle karşılaşmış kişiler için iş ve konaklama becerileri sağlamaya yönelik oluşturduğu Yaşam Boyu Öğrenim (Learning for Life) programı, KEDV ve yerel eğitim kuruluşlarıyla ortaklık içinde Türkiye'ye uyarlandı. Program misafir ağırlama ve konaklama, aşçı çıracılığı, hijyen gibi eğitimleri kapsıyor. Eğitimlere köyün inşaatı bitmeden başlandı. Bugüne kadar 200 katılımcıya verilen eğitimlerin yakın bir zaman içinde köyde devam etmesi ve eğitim gören kadınların sayısının yılda 600'e ulaşması planlanıyor. Proje tamamlandığında, Samandağ Gastronomi Köyü'nün, depremden büyük yaralarla çıkmış olan bölgenin ekonomik kalkınmasına önemli bir katkı sağlaması ve kadınların toplumsal hayatta daha aktif bir şekilde katılmalarına olanak tanınması hedefleniyor. Kadınların eğitilmesinin yanı sıra yörenin geleneksel gastronomi kültürünün, lezzetlerinin kayda geçirilip kalıcı hale getirilmesi ve bundan sonraki kuşaklara aktarılması için gerekli önlemlerin alınması hedefleniyor. Önce Samandağ sonra da Hatay'ın turizmine ve ekonomisine katkı sağlamak öncelikler arasında.

Sosyal Medya Hesapları:

[linkedin.com/meydiageo](https://www.linkedin.com/company/meydiageo) [instagram.com/meydiageo](https://www.instagram.com/meydiageo)

Proje Linki:

<https://www.meydiageo.com/learning-for-life.html>



Projenin Sahibi: Muğla Ticaret ve Sanayi Odası

Projenin Adı: Babalar ve Kızları

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: TOBB Kadın Girişimci Kurulu

Projenin Süresi: 2022

Projenin Hedef Kitlesi: Muğla'da yaşayan, evlat ayrımı yapmadan kızını işine dahil eden, onlara güvenip onları yetiştiren babaları ve onların

bayrağını büyük bir onurla ve başarıyla üstlenen kızları

Projenin Uygulandığı İller: Muğla

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Amacı: İşlerini kızlarına devreden, birlikte yürüten babalar ve kızlarının hikayelerinin topluma örnek teşkil etmesi

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 63

Orkid



Projenin Sahibi: Orkid

Projenin Adı: 21 Yıllık Takım Arkadaşı-Orkid x Türkiye Kadın Voleybol Milli Takımı

Projenin Kategorisi: Spor, Sanat, Bilim ve Eğitim gibi Alanlarda Kadınların ve Kız Çocuklarının Desteklenmesi

Projenin Paydaşları: Türkiye Voleybol Federasyonu, 4Bir4Bir,

Projenin Süresi: 2003- Devam ediyor

Projenin Amacı: Kadınların spor alanında varlığını ve spora erişimini artırmak, onlara özgüven sağlamak ve ilham olmak

Projenin Hedef Kitlesi: Tüm kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

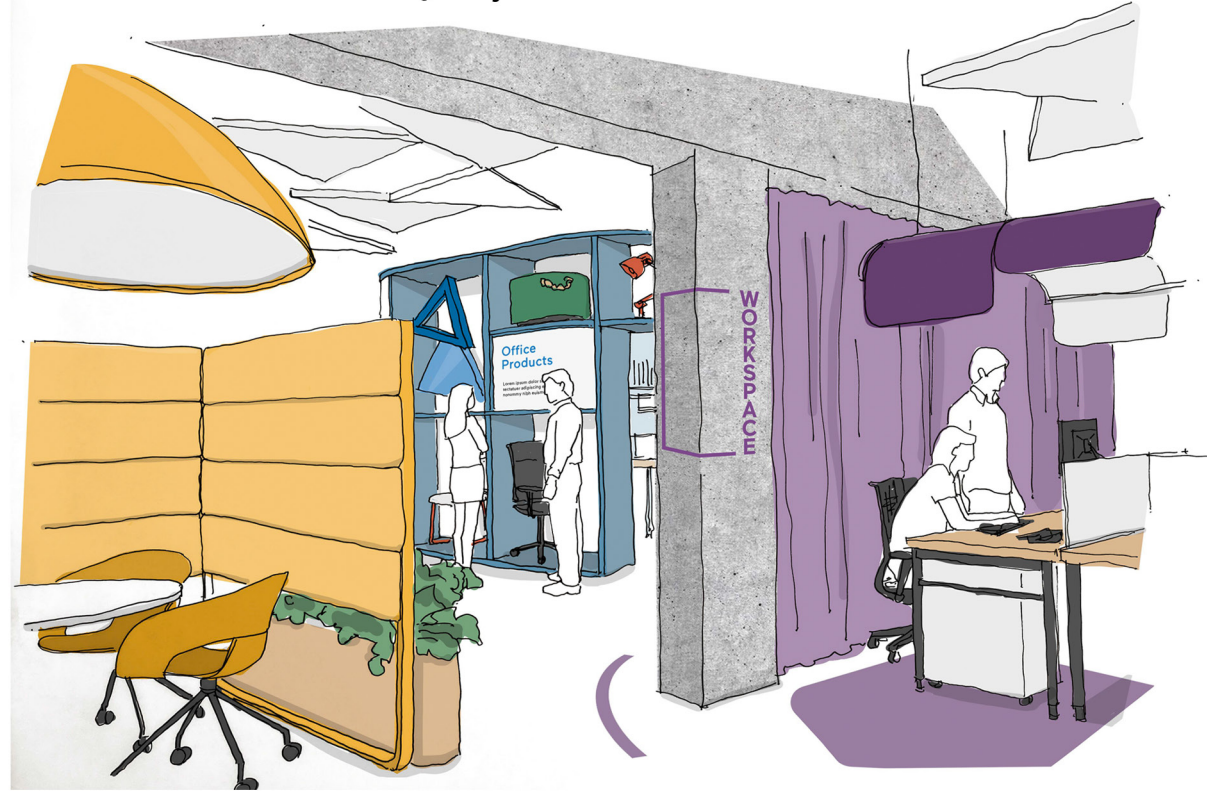
Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Eğitim, spor

Projenin Gerçekleştiği Konular: Özgüven ve cesaret

YAŞAYAN MEKÂNLAR

Davetkâr, etkileyici ve canlı...

İş hayatının merkezi Levent'te, kahvenizi alıp çalışabileceğiniz, 200 m² teraslı, konforlu ve rahatlatıcı bir sosyalleşme alanı...



Yaşayan bir mekân, canlı bir iletişim alanı...

Sektör profesyonelleriyle doğrudan iletişim kurmanıza olanak sağlayan sosyal alanlar, kolektif iş birlikleri ve paylaşımlı ofis alanları...

OFİSTE HER ŞEY'DE

Yenilikçi, ilgi çekici ve ilham verici bir deneyim merkezi...



“Cinsiyet eşitliği sadece bir kadın meselesi değildir. Bu, bir insan hakları meselesidir.”

EMMA WATSON








=Cam=

Tavan

ARABADA

GÜZEL!

Projenin Sahibi: Otokoç Otomotiv

Projenin Adı: Cam Tavan Arabada Güzel

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Hedef Kitle: Tüm Türkiye

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Paydaşları: Tüm Otokoç Otomotiv çalışanlarının yanı sıra proje kapsamında zaman

zaman yapılan iş birlikleri arasında Fenerbahçe Spor Kulübü, Türkiye Otomobil Sporları Federasyonu (TOSFED) ve Türkiye Voleybol Federasyonu (TVF) yer alıyor.

Projenin Süresi: 2022- devam ediyor.

Projenin Amacı: Cinsiyete dayalı kalıp yargılarının yer aldığı erkek egemen sektörlerde, kurum kültürünü eşitlikçi bir yapıya kavuşturmak ve o görünmez cam tavanı yıkmak.

OTOKOÇ OTOMOTİV - CAM TAVAN ARABADA GÜZEL

Tüm faaliyetlerini insanı odağına alan bir yaklaşımla yürütmeye özen gösteren Otokoç Otomotiv, işiyle ilgili her türlü yenilikçi uygulamayı geliştirirken de bu anlayışı doğrultusunda hareket ediyor.

Mesleklerin cinsiyetinin olmadığını benimseyen bir kurum olarak öne çıkan Otokoç Otomotiv, bugünkü başarılı konumuna kadın çalışanlarının aklını, yaratıcılığını, gücünü ve çalışkanlığını her seviyede değerlendirerek ulaştığının da altını çiziyor. Üstelik bu yaklaşım şirketin kendisiyle de sınırlı değil. İnsanlık açısından daha iyi ve sürdürülebilir bir geleceğin de ancak kadınların yaşamın her alanında hak ettikleri yerde bulunabilmeleri ile mümkün olabileceği fikri şirket kültürünün parçası haline gelmiş durumda.

Hiçbir köklü ve kalıcı değişimin akşamdan sabaha gerçekleşmeyeceğinin bilinciyle hareket eden Otokoç Otomotivliler, toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların yer aldığı erkek egemen sektörlerde kurum kültürünü eşitlikçi bir yapıya kavuşturmak için yıllardır birlikte çalışıyor. Şirket, bu inançla ve daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir dünya hedefiyle, toplumsal cinsiyet eşitliğine inanan binlerce çalışanıyla birlikte 2022 yılının 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde yeni yola çıktı. Cinsiyete dayalı yargılara ve hayatın her alanında yaşanan eşitsizlik sorununa dikkat çekmek amacıyla uzun yıllar devam etmesini planladığı "Cam Tavan Arabada Güzel" projesini başlattı.

"Cam Tavan Arabada Güzel" projesi kadınların önündeki görünmez engelleri kaldırmayı, dünyayı değiştirme, dönüştürme ve sürdürülebilir bir geleceği var etme konusunda kendi güçlerini fark edip sahiplenmelerini ve tüm toplumsal katmanlar tarafından desteklenmelerini hedefliyor. Projenin şimdiye kadar kamuoyu nezdinde gördüğü yüksek ilgi ve yarattığı etki de farkındalığı artırma hedefine doğru kararlı adımlarla ilerlediğini teyit eder nitelikte. Bu da hem Otokoç Otomotiv hem de projenin mevcut ve gelecekteki destekçileri için son derece cesaret ve ilham verici bir gelişme.

Konuya dikkat çekmenin ve bu doğrultuda ses getiren adımlar atmanın son derece önemli olduğunu bilmekle

birlikte gidilecek çok yol olduğunun da bilincinde olan Otokoç Otomotiv, tam da bu nedenle yola tek başına çıkmadı. Fenerbahçe Spor Kulübü, Türkiye Otomobil Sporları Federasyonu (TOSFED) ve Türkiye Voleybol Federasyonu (TVF) ile iş birlikleri gerçekleştirdi.

Proje konusunda farkındalığın artırılması için de çok sayıda çalışma ve iş birliği hayata geçirildi: Önemli bir zirvenin Metaverse buluşmasında "Cam Tavan Arabada Güzel" oturumlarında ev sahipliği yaparak binlerce kişiye ulaşıldı. Özel olarak hazırlanan "Cam Tavan Arabada Güzel" sosyal medya filtre çalışması, sosyal medya fenomenleri ve destekçileriyle filtre-post paylaşımı, basın bülteni iletişimi, çalışanlarının bilinç düzeyini daha da artırmak adına bilgilendirici içerikler, kamuoyunda bu hassasiyetin yaygınlaşması için çalışmalar yapıldı. İnsan Kaynakları Departmanı ile üniversitelerin son sınıf kadın öğrencilerine yönelik bir staj programı da düzenlendi. Sales Network Summit 2022'de Women in Sales Network oturumunda panelist olarak katılan marka, bu konunun önemine dikkat çekti. Zirvenin katılımcılarına özel olarak golf oyununu deneyimleyeceği bir etkinlik hazırlandı; bu oyun üzerinden cam tavanların yıkılması gerektiği vurgulandı. Şirkette kadın çalışanların oranı her yıl artıyor. Kadınların operasyon ve liderlik rollerinde etkinliğini ve yetkinliğini artıracak programlar hayata geçiriliyor. Bu süreçte yeni liderlik rollerinin %24'ünde kadın çalışanlar istihdam edildi.

PROJE PEK ÇOK ÖDÜLÜN SAHİBİ OLDU

The Hammers Awards'ta (2023) En İyi PR Takımı Ödülü, Association of Marketing and Communication Professionals (AMCP) jürisi tarafından değerlendirilen Uluslararası Hermes Creative Awards'ta (2023) PR Kampanyası Kategorisinde Altın Ödül, (2024) Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kategorisinde Platin Ödül, Sardis Ödül'lerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kategorisinde Ödül kazandı. ISO denetimlerinde "Güçlü Yön" puanı kazandı.

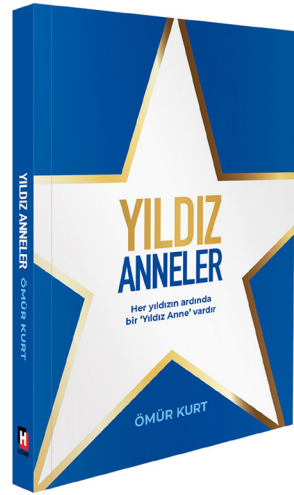
Projeyi 2022 yılından bu yana aynı heyecan ve kararlılıkla sürdüren Otokoç Otomotiv herkesi projeyi desteklemeye davet ederken, kadınların her alanda karşılaştığı sorunlarla ilgili farkındalığı artırmak için "Gelin bu çağımıza ortak olun, cam tavanları hep birlikte kıralım" diyor.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://www.linkedin.com/company/otoko-otomotiv/>
https://www.instagram.com/otokoc_otomotiv/

Proje Linki:

<https://www.youtube.com/watch?v=NaqpUqsLIWo>



**Her yıldızın
ardında bir
Yıldız Anne var!**

Projenin Sahibi: P&G Türkiye

Projenin Adı: Yıldız Anneler

Projenin Kategorisi: Sosyal Fayda İçerikli Programlar

Projenin Paydaşları: Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi - TMOK, Türkiye Milli Paralimpik Komitesi - TMPK

Projenin Süresi: 2014 - devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Olimpik ve Paralimpik Spor Faaliyetleri ile uğraşan kişiler ve anneleri

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Spor

Projenin Gerçekleştiği Konular: Toplumsal fayda, fırsat eşitliği ve kadına destek

Projenin Amacı: Annelerin rehberliğinde ülkemizde çocukları küçük yaştan itibaren spora yönlendirmek, olimpik-paralimpik sporcular ve annelerinin ilham veren hikayeleriyle sporu çekici kılmak, sporun faydalarını anlatarak ilham yaratmak

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 27'si kadın, 24'ü erkek olmak üzere 51 olimpik ve paralimpik milli sporcu ile onları destekleyen Yıldız Anneleri

Penti



Projenin Sahibi: Penti

Projenin Adı: PALPBOX

Projenin Kategorisi: Sosyal Fayda İçerikli Programlar

Projenin Paydaşları: Meme Sağlığı Derneği (MEMEDER) ile iş birliği

Projenin Süresi: 2023 - devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: 20-40 yaş arasındaki genç kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar- Sektörler: Sağlık

Projenin Gerçekleştiği Konular: Meme Kanseri Farkındalığı

Projenin Amacı: Meme kanserinde erken teşhisin önemli ve hastalığın teşhisinin diğer kanser türlerinden farklı olarak, henüz hiçbir yakınma ya da bulgu yokken, elle muayene yapılarak tespit edilebilerek mümkün olduğunu anlatabilmek ve aynı zamanda kadınlara "düzenli olarak her ay kendi memelerini muayene etme" bilincini aşılama

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 2024 yılı Ekim ayı boyunca Penti mağazalarına gelen 6 milyon kadın PALPBOX kutularını gördü ve deneyimledi.

• **Dijital Medya:** 33,7 milyon gösterim, 3.532 tıklama ve 5,8 milyon erişim elde edildi.

• **Sosyal Medya:** Instagram'da 4 milyona yakın görünüm ve 2,8 milyon erişim sağlandı.

• **Basılı Medya:** 148 bin kişiye ulaştı.

• **Online Medya:** 104.838 erişim sağlandı.

SAMSUNG

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

Kadın Teknisyen Eğitim Programı

Samsung Electronics Türkiye



Projenin Sahibi: Samsung Electronics Türkiye

Projenin Adı: Kadın Teknisyen Eğitim Programı

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Kariyer.net

Projenin Süresi: 2022'den beri devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: 18-35 yaş arasında, eğitim ve istihdamda olmayan ve projenin uygulandığı illerde ikamet eden kadın teknisyen adayları

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Teknoloji, istihdam

Projenin Amacı: Kadın teknisyen sayısını artırarak kadınlara istihdam alanı açmak ve programı bir sosyal sorumluluk (ESG) projesi olarak konumlandırarak mobil ürün servis operasyonunun sürekliliğini sağlayarak eğitim verilen kadınlara istihdam imkanı sunmak.

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 75 kadın teknisyen

KEREVİTAS
SuperFresh®

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: SuperFresh

Projenin Adı: Tarımın Kadın Yıldızları

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Yıldız Holding Kadın Platformu, Tarım ve Orman Bakanlığı, Birleşmiş Milletler ve Tabit

Projenin Süresi: 2022'den beri devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Kadın Çiftçiler

Projenin Uygulandığı İller: 6 Şubat Kahramanmaraş Depremi'nden etkilenen kadınlara öncelik tanındı

Projenin Amacı: Tarım sektöründeki kadınları güçlendirerek onların görünürliğini ve katkılarını artırmak

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 400



Projenin Sahibi: ŞOK Marketler

Projenin Adı: ŞOK'ta Ben de Varım

Projenin Kategorisi: Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği

Projenin Süresi: 2019'dan beri devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Başta 6 şubat depremlerinden etkilenen iller olmak üzere girişimci kadınlar ve kadın kooperatifleri

Projenin Uygulandığı İller: Hatay, Ankara ve Adana

Projenin Amacı: Kadınların üretimde yer almalarını teşvik ederek ekonomiye katılımlarının artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve iş hayatında kadınlar için fırsat eşitliği sağlanmasına destek olmak

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 100+



ŞOK MARKETLER - ŞOK'TA BEN DE VARIM

ŞOK Marketler, 2019 yılında kadının güçlendirilmesine yönelik başlattığı ve 2023 yılı sonunda kapsamını daha da genişlettiği "ŞOK'ta Ben de Varım" Projesi ile kadınların üretimde yer almalarını teşvik ederek ekonomiye katılımlarını artırmaya, kadın girişimciliğini desteklemeye ve iş hayatında kadınlar için fırsat eşitliği sağlamaya devam ediyor.

KADIN KOOPERATİFLERİNİN ÜRÜNLERİNİ TÜKETİCİYLE BULUŞTURUYOR

2019 yılında iki lise öğrencisinin yazdığı proje fikriyle hayata geçirilen "ŞOK'ta Ben de Varım" projesi, ev kadınlarının ürettiği bez çantaların, geliri kadınlara bırakılmak üzere ŞOK tarafından satın alınarak mağazalarda satışa sunulmasıyla başladı. Ardından lise öğrencisi Melisa Demirel'in katkılarıyla 2023 yılı Kasım ayında genişletilen proje, Türkiye'nin deprem bölgesi başta olmak üzere farklı yörelerindeki kadın kooperatiflerinden kadınların ürettiği el emeği ürünlerin, ŞOK Marketler'in yaygın satış ağına seçili mağazalarda özel stantlarda kâr amacı güdülmeksizin satışa sunulmasını sağladı. Hatay, Adana, Ankara ve Aydın'daki farklı kadın kooperatiflerinden kadınların ürettiği; kurabiye, kömbe, tarhana, erişte, zeytin, reçeller, nar ekşisi, soslar, gibi coğrafi işaretli ürünlere, tarhana

ve sebze kurusundan el işi tülbentlere, kurabiyeden baharata kadar onlarca farklı kategorideki ürün iş birliği kapsamında tüketicilerle buluşuyor.

Kasım 2023 itibarıyla Hatay Altınözü Kadın Kooperatifi (Hazek), Beypazarı Kınalı Eller Kadın Kooperatifi ve Adana Çukurova Başak Kooperatifi'nden alım yapılmaya başlanmış, ardından Aydın Efeler Diyarı Kadın Kooperatifi ve Samandağ Kadın Kooperatifi de alım yapılan kooperatifler arasına dahil edilmiştir. Kooperatifleri seçerken ilgili kooperatifin ürün gamı ve çeşitliliği, kooperatife üye kadın sayısı, markanın sunacağı desteğin bölgedeki istihdama katkı sağlayıp sağlamayacağı, üretilen ürünlerin sürdürülebilirliği gibi kriterler değerlendirilmektedir.

İlk etapta ürünler yaklaşık 100 ŞOK mağazasında satışa sunuldu. Bu sayı günden güne artmış ve 2025 yılı başında "ŞOK'ta Ben de Varım" ürünlerinin satıldığı mağaza sayısı 250'ye yaklaşmıştır. Proje sayesinde bugüne kadar ŞOK mağazalarında 100 binin üstünde ürün satılmıştır. Kooperatiflerden satın alınan ürün çeşidi sayısı ise 23'tür.

ŞOK Marketler, kadın emeğini görünür kılan ve yerel üretimi teşvik eden bu projeyle perakende sektörüne örnek olmaktadır.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://twitter.com/SokMarketler>,
<https://www.instagram.com/sokmarketler>,
<https://www.facebook.com/SokMarketler>,
<https://www.linkedin.com/company/5427429>,
<https://www.youtube.com/user/sokmarketler>
<https://www.tiktok.com/@sokmarketler>



Projenin Adı: Dijitaldeki Ayak İzimiz

Projenin Kategorisi: Sosyal Fayda İçerikli Programlar

Projenin Sahibi: Türkiye İnsan Kaynakları Eğitim ve Sağlık Vakfı (TİKAV)

Projenin Paydaşları: Akfen Yenilenebilir Enerji A.Ş.

Projenin Hedef Kitlesi: 18 yaş üstü kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Amasya, Aydın, Çanakkale, Denizli, Elazığ, Erzurum, Giresun, Kayseri, Konya, Malatya, Mersin, Muğla, Osmaniye, Sakarya, Sivas, Tokat, Trabzon, Van

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Dijital okuryazar

birey olmak, Sosyal medya, Çevrim içi dünyada çocuk, Hukuki boyutlar konularında verilen seminerler

Projenin Süresi: 2023-2024 yılları arasında

Projenin Amacı: Kadınları fiziksel ve psikolojik sağlık açısından dijital platformların faydalı ve doğru kullanımı konusunda bilinçlendirip; dijital platformların bilinçsiz kullanılması sonucunda oluşabilecek hukuksal, sosyal ve psikolojik sorunları ele alarak hem katılımcı kadınların hem de aile üyelerinin bu kapsamda yaşayabilecekleri problemlerin (bilişsel suçlar, psikolojik, fiziksel, sosyolojik ve kültürel sorunların) önüne geçilmesine destek olmak.

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 2 bin 500

TİKAV - DİJİTALDEKİ AYAK İZİMİZ

Türkiye İnsan Kaynakları Eğitim ve Sağlık Vakfı (TİKAV), 2024 yılında Akfen Yenilenebilir Enerji iş birliğinde başlattığı "Dijitaldeki Ayak İzimiz" projesiyle kadınların fiziksel ve psikolojik sağlık açısından dijital platformları faydalı ve doğru kullanmalarını destekleyici önemli bir çalışmaya imza attı. Dijital platformların bilinçsiz kullanılması sonucunda oluşabilecek hukuksal, sosyal ve psikolojik sorunları ele alarak hem katılımcı kadınların hem de aile üyelerinin bu kapsamda yaşayabilecekleri bilişsel suçlar ile psikolojik, fiziksel, sosyolojik ve kültürel sorunların engellenmesine destek olmak amacıyla hayata geçirilen proje, 1 yıl içinde 2 bin 500 kadının hayatına dokundu.

TİKAV ile Akfen Yenilenebilir Enerji iş birliğinde Amasya, Aydın, Çanakkale, Denizli, Elazığ, Erzurum, Giresun, Kayseri, Konya, Malatya, Mersin, Muğla, Osmaniye, Sakarya, Sivas, Tokat, Trabzon ve Van illerinde gerçekleştirilen proje çerçevesinde, 'dijital okuryazar birey olmak', 'sosyal medya', 'çevrim içi dünyada çocuk' ve 'hukuki boyutlar' konularını kapsayan 4 oturumluk seminerler düzenlendi. Hedef kitlesini 18 yaş üstü kadınların oluşturduğu projenin gerçekleştirildiği alanlar arasında ise Akfen Yenilenebilir Enerji A.Ş. işletme yatırımları yapılan 27 farklı HES / GES / RES işletmelerinin bulunduğu kırsal bölgeler yer aldı.

KIRSAL BÖLGELERDE YAŞAYAN KADINLAR DİJİTALLEŞME HAKKINDA BİLİNÇLENDİRİLDİ

4 oturumdan oluşan 'Dijitaldeki Ayak İzimiz' projesi seminerlerinde, katılımcı kadınlara dijital teknolojilerle

ilgili birçok konuda eğitim verildi. 'Dijital okuryazar birey olmak' başlığının ele alındığı birinci oturumda, katılımcılar internet üzerinden doğru bilgiye ulaşma ile web okuryazarlığı becerilerine sahip olma konuları hakkında bilgilendirildi. Oturumun ikinci ayağında sosyal medya kullanımının detaylıca incelendiği programda, sosyal medyanın bireye ve topluma yönelik olası zararları, filtre balonu ve yankı odası kavramları, çevrim içi alışveriş ile dijital güvenlik: tehditler ve korunma yolları ele alındı.

'Dijitaldeki Ayak İzimiz' seminerlerinde, katılımcı kadınlara üçüncü oturumda ise 'çevrim içi dünyada çocuk' konusunda bilgilendirme yapıldı. Oturumda; dijital dünya ile erken tanışmanın zararları, dijital bağımlılık ve bağımlılıktan korunma yolları, dijital nefret söylemi, siber zorbalık ve siber mağduriyet, çevrim içi çocuk istismarı gibi çok önemli konular hakkında detaylar aktarıldı. Projenin son oturumunu oluşturan 'hukuki boyutlar' konusunda ise 'mahremiyet kavramı ve etik', 'dijital ayak izi: İnternet unutmaz!', 'kişisel verilerin korunması' ve 'dijital dünyada: haklarımız ve sorumluluklarımız' başlıkları altında katılımcı kadınlar bilgilendirildi.

Akfen Yenilenebilir Enerji'ye ait 27 lokasyonda düzenlenen seminerler ile hayata geçirilen 'Dijitaldeki Ayak İzimiz' projesi, TİKAV ve Akfen Yenilenebilir Enerji'nin desteğiyle dijital çağın getirdiği zorluklara karşı toplumsal farkındalık yaratmayı ve bu dijital çağda kırsal bölgelerde yaşayan kadınların bilinçlendirilmesini sağladı.

Sosyal Medya Hesapları:

<https://www.tikav.org.tr/>
https://www.instagram.com/tikav_turkiye/
<https://www.facebook.com/Turkiye.Tikav/>
<https://x.com/Tikav1/>
https://www.youtube.com/channel/UCLd2iwUsjrCh6fQySvm4_uA
<https://www.linkedin.com/company/tikav>

Proje Linki:

<https://www.tikav.org.tr/dijitaldeki-ayak-izimiz-projesi/>

TürkTraktör

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FAKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Türk Traktör

Projenin Adı: Filizlerin Mucizeleri

Projenin Kategorisi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Paydaşları: Teknolojide Kadın Derneği (WTECH) ve Türkiye Girişimcilik Vakfı (GİRİVAK)

Projenin Süresi: 2022 yılından beri devam ediyor

Projenin Hedef Kitlesi: Kız Öğrenciler, Kadın Çiftçiler, Kadın Çalışanlar, Erkek Öğrenciler ve Girişimciler

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye (Online ve Fiziksel)

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Eğitim, Tarımsal Üretim, İstihdam

Projenin Amacı: Kadın-erkek herkesin her işi yapabileceği mesajını vermek ve özellikle kadınların, Türkiye'de otomotiv sektörünün de ihtiyaç duyduğu makine, motor gibi alanlara yönelmelerini sağlamak ve bu konuda farkındalık yaratmak

Projenin Yararlanan Kişi Sayısı: 4000+



“Bütün insanlar eşit yaratılmıştır. Yaradan tarafından vazgeçilmez ve çok özel haklara sahip kılınmışlardır. Bu haklar; yaşam, özgürlük, mutluluğa ulaşma hakkıdır.”

THOMAS JEFFERSON



TÜRKONFED

2025
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ



Projenin Sahibi: Türk İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED)

Projenin Adı: Girişimde Kadın Gücü

Projenin Kategorisi: Kadın Girişimci ve Kadın Gücünün Desteklenmesi

Projenin Paydaşları: Türkiye İş Bankası

Projenin Süresi: 2021-2026 yılları arası

Projenin Hedef Kitlesi: Türkiye'nin farklı bölgelerinde çalışan girişimci kadınlar

Projenin Uygulandığı İller: Tüm Türkiye

Projenin Gerçekleştiği Alanlar: Girişimcilik,

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Projenin Gerçekleştiği Konular: Eğitim içerikleri toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı ve teknik kapasiteyi geliştirme olmak üzere iki ayak üzerine kuruldu. Teknik içeriklerde dijitalleşme, bütçe yönetimi, tedarik zinciri yönetimi gibi ihtiyaç analizinin sonucunda belirlenen konular ele alındı. Eğitim modülleri arasında UN Women teknik desteği ile geliştirilen "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Tedarik" konusuna da yer verildi.

Projenin Amacı: Girişimci kadınların değişen ve dijitalleşen dünyada iş geliştirme süreçlerine daha hızlı ayak uydurmalarına destek olmak

Projeden Yararlanan Kişi Sayısı: 5000+



“Farklılık, farklı yaklaşımlar, farklı fikirler olduğu için hayat zengindir. Hiç kimse üstün değildir, hiç kimse aşağıda değildir. İnsanlar basitçe farklıdır.”

OSHO



YORGLASS

25
KADIN
DOSTU MARKALAR
FARKINDALIK ÖDÜLLERİ

**Projenin Sahibi:** Yorglass**Projenin Adı:** Kadın Mentörlük Programı**Projenin Kategorisi:** Kadın İstihdamı ve İşte Fırsat Eşitliği**Projenin Paydaşları:** Yıldız Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Trakya Üniversitesi**Projenin Süresi:** 6 ay (2024 yılı)**Projenin Hedef Kitlesi:** Üniversitede öğrenim gören kadın öğrenciler**Projenin Uygulandığı İller:** İstanbul, İzmir, Manisa, Bolu ve Edirne**Projenin Amacı:** Kadınların iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak, onların istihdamını desteklemek ve kariyer yolculuklarında rehberlik sunmak**Projeden Yararlanan Kişi Sayısı:** 24**YORGLASS - KADIN MENTÖRLÜK PROGRAMI**

Yorglass, üniversitede öğrenim gören kadın öğrenciler için 2024 yılında başlattığı "Kadın Mentörlük Programı" projesiyle kadınların iş hayatında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamayı, onların istihdamını desteklemeyi ve kariyer yolculuklarında rehberlik sunmayı amaçlıyor. Bu program, kadınların profesyonel dünyada karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olmayı, aynı zamanda iş dünyasında daha fazla kadının liderlik pozisyonlarına gelmesini teşvik etmeyi hedefliyor. Kadınların kariyer gelişimlerinde rol model olmaları için mentörlük sağlayarak, iş gücüne katılımı artırmayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemeyi amaçlayan bu girişim, kadınların iş yaşamındaki fırsat eşitliğini pekiştiren önemli bir adım olarak öne çıkıyor.

GELECEĞİN KADIN LİDERLERİNE MENTÖRLÜK DESTEKLERİYLE DENEYİM KAZANDIRILDI

Proje kapsamında, 5 üniversite iş birliği ve 18 kadın mentör rehberliğinde çalışmalar yapıldı. 6 aylık programda 2024 yılı 1. döneminde toplam 24 kadın öğrenciye mentörlük verildi. Yıl sonuna kadar ise 50 öğrenciye ulaşılması hedefleniyor.

Projenin ilk adımında öğrencilerin beklenti ve ilgi alanlarına göre mentör eşleşmeleri yapıldı. "Bizden ne öğrenmek istersin?" konseptiyle her öğrenci için 6 aylık bir dönemi kapsayan programda öğrencilerle ayda en az bir kere bir araya gelindi. Bu sayede öğrenciler farklı departmanlarda farklı mentörlerle deneyim elde etti. Yorglass, proje ile geleceğin kadın liderlerine fırsat eşitliği sunmayı ve sektöre ilgi duyan öğrencilere kariyer fırsatları sunmayı hedefliyor. Kadınların iş dünyasında daha güçlü bir yer edinmelerine yardımcı olmak amacıyla, sektöre ilgi duyan genç kadınların potansiyellerini keşfetmelerine ve kariyerlerine yön vermelerine olanak tanıyacak bu girişim, sadece bireyler için değil, aynı zamanda daha güçlü ve eşitlikçi bir iş dünyası için de önemli bir adım teşkil ediyor. Yorglass, geleceğin kadın liderleri için hayata geçirdiği bu projeyle, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkıda bulunarak örnek bir adım atıyor ve sektördeki fırsat eşitliğini pekiştiriyor.

**Sosyal Medya Hesapları:**<https://tr.linkedin.com/company/yorglass><https://www.instagram.com/yorglass><https://www.youtube.com/c/yorglass><https://www.facebook.com/yorglasstr><https://twitter.com/yorglass>



Faaliyet raporunuz gerçekten amacına ulaşıyor mu? Vizyonunuzu, başarılarınızı ve şirketinizin farkını net bir şekilde ortaya koyabiliyor mu?

ND Medya olarak, faaliyet raporlarınızı sadece bir zorunluluk değil, şirketinizin prestijini ve gücünü yansıtan güçlü bir iletişim aracına dönüştürüyoruz. 15 yılı aşkın kurumsal yayıncılık deneyimimizle, birçok farklı sektördeki firmaların başarı hikâyesine ortak olduk. Şimdi sizin hikâyenizi en iyi şekilde anlatmak için buradayız.

Bir faaliyet raporu, firmanızın bir yıllık performansını ve gelecekteki hedeflerini doğru şekilde anlatmalıdır. Biz de işte tam burada devreye giriyoruz. Şirketinizin başarılarını sadece sayılarla değil, dikkat çeken bir anlatımla ve göz alıcı tasarımla sunuyoruz.

Sunduğumuz hizmetlerle:

- **Stratejik içerik:** Gazeteci bakış açısıyla hazırlanmış, etkili ve profesyonel içerikler oluşturuyoruz.
- **Özgün ve güçlü tasarım:** Şirketinizin vizyonuna uygun, kreatif ve çarpıcı tasarımlar hazırlıyoruz.
- **Tam hizmet çözümleri:** İçerik üretiminden tasarım, baskı ve dijital dağıtıma kadar her aşamayı biz yönetiyoruz.

Faaliyet raporlarınız sadece bir rapor değil; şirketinizin vizyonunu, geleceğe dair hedeflerinizi ve marka gücünüzü yansıtan bir eser olmalı. Bunu başarmak için tasarım ekibimizle hazırız. Gelin, faaliyet raporunuz şirketinizin gücünü yansıtan bir hikâye olsun.

İletişime geçin, birlikte başlayalım!

info@ndmedya.com

www.ndmedya.com

+90 216 288 02 80



TEPE KURUMSAL ÇÖZÜMLER



Eşitlik, sadece bir kavram değil; sürdürülebilir bir geleceğin anahtarıdır.

Tepe Kurumsal Çözümler olarak, kadın dostu projelerimizle iş dünyasında fırsat eşitliğini savunuyor, herkes için daha adil bir çalışma ortamı yaratıyoruz.

Çünkü kapsayıcılığın, dayanışmanın ve başarının #ÖtesiVar!





KADIN DOSTU MARKALAR PLATFORMU

KURUMSAL YETKİNLİK ve GELİŞİM AKADEMİSİ



Acun Erkuloğlu

Kurumsal Eğitmen &
Danışman & PCC



Buket Güngen

Davranış Bilimleri Uzmanı &
KDM Akademi Direktörü



Cansın Duman

Kurumsal Eğitmen &
Yönetici Koçu



Eren Karalar

Kurumsal Eğitmen &
Danışman



Erkan Çifte

Uzm. Klinik Psikolog &
Eğitmen



Hakan Okay

Yönetim Danışmanı &
Yazar & Eğitmen



Onur Tuğman

Eğitmen & Danışman &
Profesyonel Koç



Özlem Arslan Kart

Girişim Yöneticisi &
Tescil Risk Danışmanı



Ruhan Maral

Kurumsal Eğitmen &
Yönetici ve Takım Koçu (PCC)



Seyhan Koçak

Kurumsal Eğitmen & Danışman
& Yönetici Koçu