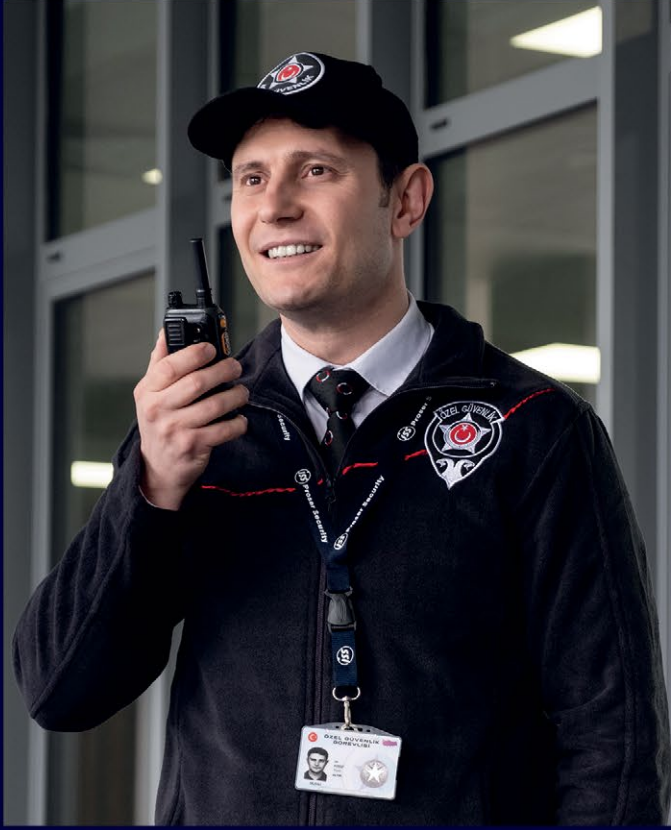


TÜRKİYE EKONOMİSİNİN KADIN LİDERLERİ-2024





Türkiye'nin dört bir yanında temizlik, güvenlik, yemek ve teknik başta olmak üzere entegre tesis yönetim hizmetleri sunuyoruz.

Hizmet sektöründe 120 yılı aşkın küresel deneyimimizle tesis yönetiminde dünya lideriyiz!

tr.issworld.com



Nazlı BOZDAĞ DEMİREL

Genel Yayın Yönetmeni
Editor-in-Chief

Merhaba Sevgili Okuyucular,

Kadın Dostu Markalar Platformu'nun büyük umutlarla yola çıkışının dördüncü yılına girmiş bulunuyoruz.

Hem iş hayatında hem toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadının bulunduğu yeri yükseltmeyi amaçlayarak giriştiğimiz çalışmalarımız bu yıllar boyunca hiç eksilmeden, aksine nitelik ve nicelik olarak her geçen gün daha bir ivme kazanarak devam ediyor. Yola çıktığımızda, bir toplumun yarısını oluşturan kadınların ekonomide ve diğer alanlarda yeterince temsil edilmediğini biliyorduk. Bu gerçeği değiştirmek için, ilham verici kadın hikayelerini paylaşmaya, farkındalık yaratmaya ve değişimi teşvik etmeye kararlıydık. Dijital farkındalık kitaplığımızı, başarılı, güçlü, kararlı, ilham veren ve lider kadınların hikayeleri ve biyografileriyle harmanladığımız kitaplarla büyötmeye devam ediyoruz.

Bu güzel Mart ayında, hem girişimcilik haftası, hem de 8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle okurlarımıza çok özel bir kitap hediye etmek istedik. Dijital kitaplığımıza ilham veren ilk kitabımız “TÜRKİYE EKONOMİSİNİN KADIN LİDERLERİ ” 2021 yılında okurlarımızın büyük ilgisini çekmeyi başardı. Kitaplığımız bunun ardından teknoloji, enerji, dijital dönüşüm, girişimcilik, ihracat... gibi bir çok sektörde ve alanda başarılı kadınları koleksiyon kitaplarla bir araya getirdi. Son olarak Cumhuriyetimizin 100. Yılına armağan ettiğimiz CUMHURİYETİN 100. YILINI AYDINLATAN KADIN DOSTU MARKALAR kitabımız ile de 2023 yılını başarıyla tamamladık.

Platformumuzun 4. Yılına girmiş bulunduğumuz 2024 yılının ilk çeyreğinde siz okurlarımıza yine 50 lider kadın ve başarı hikayelerini içeren, yanı sıra Türkiye ekonomisini kadınların perspektifinden ele aldığımız, özenle seçilmiş, her biri yönetim kurullarını başarıyla temsil eden lider kadınları konuk aldığımız “TÜRKİYE EKONOMİSİNİN KADIN LİDERLERİ 2024” kitabımız, 2021’ de yayına aldığımız ilk kitabımızın devamı niteliğindedir. Öyle ki iş dünyasında ve özellikle yönetim kademelerinde kadınların sayısının her geçen gün artması dileğiyle kitabımızı 2026 yılında yeni, farklı başarı hikayeleriyle kaleme alacağımızı da buradan gururla paylaşmak isterim.

Kadın Dostu Markalar Platformu olarak “TÜRKİYE EKONOMİSİNİN KADIN LİDERLERİ 2024” dijital kitabımızı 8 MART Dünya Emekçi Kadınlar Günü gibi anlamlı bir günde okurlarımıza ve tüm emekçi kadınlara hediye etmiş olmanın da gururunu yaşıyoruz.

Türkiye Ekonomisinin Kadın Liderleri 2024 dijital kitabımıza konuk olan, kararlılıkla verdikleri uğraşları sayesinde ülke ekonomisinin farklı üretim alanlarında önemli yerler edinmiş lider kadınların hikayelerinin bugünün ve geleceğin liderlerine ışık tutması dileğiyle...

Keyifli okumalar...

Nazlı Demirel
Kadın Dostu Markalar Platformu Kurucusu



Genel Yayın Yönetmeni
Nazlı Demirel

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Zuhal Kılınç Yokolma

Editör
Eser Soygüder Yıldız

Çevirmen
Yüksel Yokolma

Tasarım
ND Medya

Reklam Yönetmeni
Özlem Fergane Adaş
ozlem.fergane@ndmedya.com

Reklam ve İletişim Sorumlusu
Ezgi Gürbüz
ajans@ndmedya.com

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
Mart 2024

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

Merhaba,

Günümüz dünyasında her şey gibi liderin özellikleri de liderden beklentiler de değişti. Yeni dünyanın şartlarında rekabet gücüne kavuşmak artık, geleneksel liderlik anlayışından ziyade; daha kapsayıcı, dönüşüme, yeniliğe ve iletişime açık, ekibine güvenen ve geliştiren yeni dünyanın yeni liderleri ile mümkün.

Yeni dünyanın bu yeni lider tanımı, pek çok alanda olduğu gibi ekonomi ve özel sektörde yeni kadın liderlerin doğması, gerek sayısının gerekse gücünün artması için büyük bir fırsat. Çünkü aslında kadınları farklı kılan pek çok özellik, günümüz liderinden beklenen özelliklerle yakından örtüşüyor.

Kadınlar ve liderlik üzerine yapılan araştırmaların sonuçları da gösteriyor ki, şirket ilişkileri kurmadaki becerileri, hem dinleme hem de iletişimdeki fark yaratıcı başarıları, ekibiyle iş birliğine yatkın olmaları, çalışanları üzerinde bağlılık yaratma güçleri kadınları liderlik açısından avantajlı kılıyor. Yani kadın liderler, kendileri ile ilgili alışlagelmiş kanıların aksine; uzmanlıkları, duygusallıktan ve sübjektiflikten arınmış karar mekanizmaları, geleceğe ve teknolojiye yatkın vizyonlarıyla tam da bugünün liderleri...

İşte sayfalarını çevirmeye başladığımız bu kitap sizleri, fark yaratan özellikleriyle şirketlerini yönetip çalışanlarına öncülük eden bugünün Türkiye Ekonomisinin Kadın Liderleri ile tanıştıracak.

Onlar erkek egemen bir yönetim dünyasının ezber bozan başarılı kadın liderleri... Her birinin kariyer hikayesi, liderlik ettiği sektörü farklı olsa da, aslında hepsinin ortak özelliği; ne istediğini bilerek hedefe odaklanıp rağmenlere rağmen yollarında kararlılıkla yürümeleri... Türkiye’de birçok önemli büyük şirketi yöneten bu kadın liderler, üstlendikleri projeler ve imza attıkları başarılar ile sadece sektörlerinde değil, iş dünyasında da cinsiyet odaklı eşitsizliğe karşı gelişen dönüşüme itici güç oluyorlar.

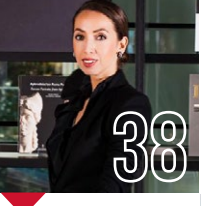
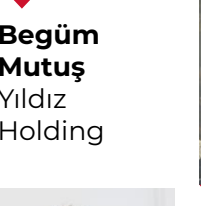
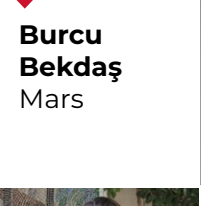
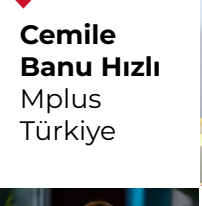
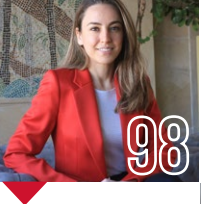
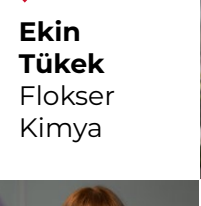
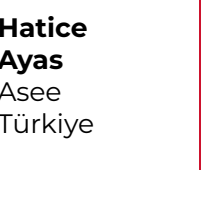
Kitabımız sayfalarında, Türkiye’de büyük şirketler arenasındaki karar alma yetkisine sahip 50 kadın lider bizlere, kariyer yolculuklarının yanı sıra iş hayatındaki başarılarının anahtarlarını ve nasıl bir lider olduklarını kendi ifadeleriyle aktardı. Hem bugünün Türkiye ekonomisinin resmini çizdi, hem de geleceğe dönük hedef ve hayallerinden bahsetti.

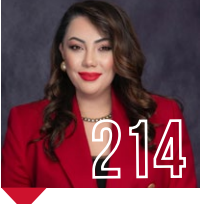
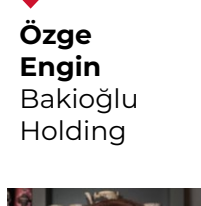
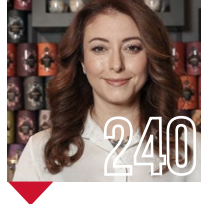
Biz de Kadın Dostu Markalar Platformu olarak tanışmaktan ve başarı hikayelerini yazıp aktarmaktan büyük keyif aldığımız kitabımızdaki her bir kadın liderin verdiği mesajların, gençlere ve kadın girişimcilere mentor ve ilham kaynağı olmasını, iş dünyasındaki kadın gücüne sinerji katmasını ve yeni iş birliği fikirleri doğurmasını dileriz.

Yeni yıllarda yeni Türkiye Ekonominin Kadın Liderleri kitaplarında buluşmak üzere,
Sağlıkla Sevgiyle Kalın...



Eser SOYGÜDER YILDIZ
Kadın Dostu Markalar Platformu
Dijital Yayınlar Editörü

 08	 14	 20	 26
Aynur Eke Vakıf Faktoring	 32	 38	 44
 50	Aytül Erçil Vispera Co	 56	 62
 74	Begüm Mutuş Yıldız Holding	 80	 86
 92	Devrim Erol Mesan A.Ş.	 98	 104
 116	Ege Pekınran Groupe SEB Türkiye	 122	 128
 134	Gül Akyürek Balta Akyürek Grup TÜİOSB	 140	 146
 152	Hatice Ayas Asee Türkiye	 158	 164
	İşıl Hasdemir Dell Technologies Türkiye		Melisa Tokgöz Mutlu Cherry Valley Gıda

 158	 164	 170	 176
Merve Tezel PayTR	 182	 188	 194
 200	Nilgün Akdoğan-DAS Akademie	 208	 214
 222	Özge Engin Bakioğlu Holding	 228	 234
 240	Selen Yorgun Tavit Selen Kozmetik	 246	 252
 264	Sinem Türüng Metro Türkiye	 270	 276
 282	Vennas Akyol Haznedar Venn Group	 288	 294
 300	Yeşim Pınar Kitapçı Koçfinans	 306	 312
		Zeynep Doğan Gürmen Group	Zeynep Selgur Sportive



AYNUR EKE

VAKIF FAKTORING GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: Konya

Eğitimi: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümü mezunu

“İşinizi ‘mı’ gibi yapmayacaksınız, gerçekten yapacaksınız”

Aynur Eke’ye göre başarının tek bir anahtarı var. Vakıfbank bünyesinde 24 yıl boyunca üst düzey görevler üstlendikten sonra son 10 yıldır Faktoring Genel Müdürlüğü görevini yürüten Aynur Eke başarının sırrını; “İşinizi iyi bilecek, odaklanarak çalışacak ve iyi yapmak için özen göstereceksiniz. ‘Mı’ gibi yapmayacaksınız, gerçekten yapacaksınız” şeklinde tanımlıyor.

Aynur Eke, Konya’nın Akşehir ilçesinde dünyaya geldi. Babası ilkokul öğretmeniydi. İlk ve ortaokulu Akşehir’in Yazla köyünde bitirdi. Lise öğrenimini Akşehir Kız Meslek Lisesinde, bugün yaptığı iç ve sektörle hiç ilgisi olmayan bir alanda, Nakış bölümünde tamamladı. Ama üniversite eğitimi ve hayatı ona bambaşka bir rota çizdi. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Maliye Bölümünü kazanarak 1988 yılında mezun oldu.

İş hayatına ise Vakıfbank’ta müfettiş olarak başlayan Aynur Eke, 1989-1993 yılları arasında Türkiye Vakıflar Bankası’nda müfettiş olarak çalıştı. Başarılı çalışmaları sonrası Eke, 1994 yılından 2008 yılına kadar yine aynı bankanın İstanbul’daki çeşitli şubelerinde Müdür olarak görev yaptı. 2008 yılında Türkiye Vakıflar Bankası’nın İstanbul 2. Bölge Müdürlüğü’ne Bölge Müdürü olarak atandı. Bu pozisyonda 6 yıl çalışmasının ardından 2013 yılında Vakıf Faktoring Genel Müdürlüğü ve Yönetim Kurulu üyeliği görevine getirildi.

10 yıldır bu görevi yürütmesinin yanı sıra 2019-2022 yılları arasında finansal kiralama, faktoring ve finansman şirketlerini temsil eden Finansal Kurumlar Birliği’nin de Yönetim Kurulu Başkanlığını yapan Aynur Eke, Vakıf Faktoring’deki başarılarının yanı sıra bir kadın yönetici olarak banka dışı finans kesiminin büyütülmesi ve geliştirilmesi yönünde aktif olmayı sürdürüyor.

“Yaptığınız işi severseniz başarı kaçınılmazdır”

Aynur Eke için başarı dört ayrı eylem gibi anlaşılsa da aslında tek anahtardan oluşuyor. Bunu da “İşinizi iyi bilecek, odaklanacak, bu doğrultuda çalışacak ve iyi yapmak için özen göstereceksiniz. ‘Mış’ gibi yapmayacaksınız, gerçekten yapacaksınız” şeklinde açıklayan Eke, iş hayatına yeni adım atan-atacak olan kadın ve genç girişimcilere yol gösterici şu mesaj ve önerilerini iletiyor: “Bu nesil gençleri, sevdiği işi yapmak istiyor. Araştırıyor, staj yapıyor, işe başlıyor; sevmediyse ayrılıp sevebileceği başka bir işi deniyor. Yani kararlılar. Bizim nesilden oldukça farklılar. Biz ilk bulduğumuz işe girer ve çalışırdık, tek gayemiz hayatı idame ettirebilmektir çünkü. Dolayısıyla gençler genel olarak iş hayatına doğru başlıyorlar. Hayatı idame ettirirken mutlu olacakları bir işte çalışmayı bertaraf etmiyorlar. Gençler bu özellikleri sebebiyle girişimci olma konusunda da oldukça cesaretli. Cesaretlerini kaybetmesinler, üretsinler. Üretim ekonomik gelişmenin ana unsurudur. Ama piyasanın gerçeklerini de bertaraf etmesinler. Ayakları yere basarak hareket etsinler ve yine de söylemek istiyorum yaptıkları işi severek yapsınlar. Zaten yaptığınız işi severseniz başarı kaçınılmazdır.”

“2024’te ihracatın finansmanına ağırlık vermek istiyoruz”

Vakıf Faktoring A.Ş.’nin Vakıfbank’ın 1998 yılında kurulan kamudaki ilk faktoring şirketi olduğunu söyleyen Aynur Eke, faaliyet



Kadının birçok şeyi değiştirebileceğine inanıyor

Aynur Eke, bir kadının, birçok şeyi değiştirebileceğine inanan biri. Öncelikle kadının, anne olduğunda değişimin de tetikleyicisi olduğunu vurgulayan Eke, “Kadın, değişimi işte tam da buradan başlatabiliyor. Çocuklarına verdiği sevgi, terbiye, ahlak ve adalet duygusu, toplumumuzun içinde yaşadığımız durumunu oluşturuyor. Sevgisiz çocuk, topluma büyük acılar yaşatabiliyor, adalet anlayışından yoksun çocuk haksız kazançlara tavassut eden bir birey olarak toplumda adaletsiz yapının oluşmasına sebep olabiliyor. Yani aslında her şey çocuğun nasıl yetiştiği ile ilgili. Tabii ki babaların da bu konuda görevi var, ama ben annelerin doğasından gelen bir şefkatle bu işi daha iyi yapacağını düşünüyorum” diyor.

gösterdikleri sektörü şöyle ifade ediyor: “Faktoring ‘ticaretin finansmanı’ işidir. Üretimini veya hizmetini yapmış ticari bir şirketin vadeli alacağını, vadesinden önce tahsil etme imkanını sağlayan bir finans ürünüdür. Bu işte asıl olan, faturalı bir alacağın olmasıdır. Firmalar bu fatura ile aynı gün finansmana erişebilir. Biz faktoring işine finansmanda ‘acil hizmet butonu’ diyoruz.”

Vakıf Faktoring’in sürdürülebilirlik mottosunu ‘her daim müşterinin yanında olmak’ şeklinde özetleyen Aynur Eke, faktoringin ürün geliştirmeye uygun bir finansman tekniği içerdiğini belirterek “Faktoringte her müşterinin her işine uygun ürün uyarlayabilirsiniz. Müşterinizin yanında olduğunuzda, ihtiyacını rahatlıkla tespit edip ürünü ihtiyaca uygun hale getirebiliyorsunuz. Bu konuda kendimizi oldukça başarılı buluyorum” diyor.

2023’ün finans sektöründe çok yoğun düzenlemelerin olduğu bir yıl olarak geçtiğini ifade eden Aynur Eke, buna karşın Vakıf Faktoring olarak yılı oldukça verimli bir tabloyla kapattıklarını belirtiyor. Müşteri sayılarını ve ciroyu artırdıklarını, aktiflerini de büyüttüklerini açıklayan Eke, 2024 yılında ise ihracatın finansmanına ağırlık vermek istediklerini vurgulayarak “Yurt dışından sağladığımız fonlarla ihracat yapan müşterilerimize uygun finansman kaynağı temin etmenin yanında, yurt dışı alacaklarını garantilemek istiyoruz. Böylece firmalarımız, bilmediği veya riskli gördüğü ülke ve firmalara güvenle satış yapabilsin, vadeli alacaklarını uygun maliyetle vadesinden önce nakde döndürebilsin. 2024 yılında müşteri sayımızı daha da artırmakla beraber hızlı bir finansman tekniği olan faktoring

ürününü ihtiyacı olan firmalarımızın tanınmasını ve böylece işlerini kolaylaştırmayı hedefliyoruz. Aktif büyüklüğümüzü enflasyonun üstünde artırarak reel bir büyüme sağlamayı amaçlıyoruz” bilgisini veriyor.

Kadın çalışan oranı yüzde 50

Vakıf Faktoring’in cinsiyet eşitliğine önem veren bir kurum olarak yüzde 50 düzeyinde kadın çalışan oranına sahip olduğunu ifade eden Aynur Eke, şirketleri ‘toplumun bir aynası’ olarak yorumluyor. Toplumun cinsiyet olarak nasıl şekillenmişse kurumlar ve şirketlerin de bunu yansıtmaları gerektiğine inanan Eke: “Bu, işyerlerinde başka dengelerin sağlanması konusunda da önem taşıyor. İnsanların özel hayatlarında her konuda dengeli olmasını sağlayarak empati yeteneklerinin gelişmesine yol açıyor. Her alanda hoşgörüyü daha meyilli bir davranış tarzı oluşuyor. Bu dengeyi kadın veya erkeklerin lehine veya aleyhine dönüştürmemek gerekiyor. Adalet her yerde geçerli olmalı” görüşünü savunuyor.

Aynur Eke’ye göre kadın olmanın elbette çok zorlukları var. Öncelikle bir kadın için iş, tek başına bir uğraş alanı değil. Kadının evdeki özellikle varsa çocuklarına ilişkin sorumluluklarını da aynı dengede ve özende yürütmesi gerektiğini hatırlatan Eke, hele ki destek olacak bir yakını yoksa kadının bu yükünün daha da arttığını ve onu zorladığını vurguluyor.

“Oğlum gece benimle oynamak istiyor diye uykusuz işe gittiğim çok günlerim oldu. Ama işte de aynı özeni göstermekten asla vazgeçmedim” diyerek kendi hayatından örnekler paylaşan Aynur Eke, 34 yıldır finans sektöründe çalışan bir kadın yönetici olarak

“Dengesizliğin gelecekte azalacağına inancım tam”

“İçinde bulunduğum finans sektöründe kadın çalışanların oranı dengeli düzeyde. Ancak kadın yönetici açısından bu sektörde de maalesef bir dengesizlik var. Bu dengesizliğin gelecek yıllarda azalacağına inancım tam. Bizim sektördeki gibi diğer sektörlerde de oluşacak olan bu denge topluma da yansiyacaktır. İş hayatında cinsiyet eşitliğindeki mevcudiyet, medeni bir toplumun oluşmasını da sağlayacaktır.”

gözlemlerini şöyle aktarıyor: “Kadının sorumluluklarının yanında aynı işyerini paylaştığı erkek çalışanlarla da bazı farklar oluşabiliyor. Erkek yöneticiler daha samimi ortamlara rahatlıkla girip işlerini bu ortamlarda daha rahat ve kısa sürelerde halledebiliyor. Ama firma sahibi olan veya çalıştığı grupta kadın yönetici daha az olduğu için bu tür ortamlarda bulunma imkanı çok olmuyor. Burada kadınların başarısını sağlayacak en önemli yaklaşım, bu noktalara takılmadan, işini severek ve hedefine kilitlenerek daha çok çalışmak oluyor. Bu şekilde kadınlar her türlü cam tavanı aşabiliyor.”

“Daha çok çalışıp ithalata alternatif yatırımlar yapmalıyız”

Türkiye ekonomisinin düzenlenen Orta Vadeli Planda olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için hedeflerin açık bir şekilde ortaya konduğunu söyleyen Aynur Eke, “Hedefe ulaşmak için gerek parasal gerekse mali araçların nasıl kullanılacağı belli. Önemli olan yapmak istediğiniz her konuda olduğu gibi kararlı olmaktır” diye konuşuyor. Toplumun üzerine düşenin, hedefe tutunarak çok



çalışmak ve ithalata alternatif yatırımlar yapmak olduğunu dile getiren Eke, sözlerine şöyle devam ediyor: “Son zamanlarda bildiğimiz bir şeyi iyice hissettik ki tarım ve balıkçılık dahil hayvancılık insanın en temel ihtiyaçlarına cevap veren olmazsa olmaz bir sektör. Ülkemizde bu konuda zemin olmasına rağmen ne yazık ki yeterince önem görmüyor. Siyasi otorite tarafından bu alanda teşvikler verilse de esas bizi sıkıntıya sokan durum tohum, gübre, yem, ilaç gibi birçok girdinin ithal olmasıdır. Bu da bizi hem dışa bağımlı olmaya hem de üretimin maliyetli olmasına itiyor. Önemli olan bu ürünlerin ülkemizde üretilmesini sağlayabilmektir ki önümüzdeki yıllarda gıda problemimiz oluşmasın.”



POLİFARMA
“Önce Hayat”

www.polifarma.com.tr
/polifarmailac
/polifarmailac



AYSU YAVUZ

PİMEKS GROUP YÖNETİM KURULU BAŞKAN YARDIMCISI

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Ekonomi Bölümü mezunu

Avrupa ve İngiltere pazarından sonra şimdi hedefinde Amerika var

*Dış cephe alanındaki girişimciliğiyle
erkek egemen inşaat sektörünün
başarılı iş kadınlarından biri olan
Aysu Yavuz, Türkiye’de ve yurt
dışında aldığı prestij projelerle
sektördeki çalışmalarını sürdürüyor.
2019’da kurduğu Frankfurt merkezli
Pimeks GmbH şirketi, 2022’de
kurduğu Londra merkezli Pimeks
UK şirketinden sonra Yavuz’un
2024-2025 yılı hedefinde ise
Amerika pazarında daha aktif yer
almak var.*

Aysu Yavuz, cephe camları ve cam tuğla malzemelerinin satış ve projelendirmesi ile girdiği inşaat sektöründe yıllar içinde edindiği tecrübe ve aldığı eğitimlerle girişimci olup kendi şirketini kuran başarılı bir işkadını. Çalışan olarak başladığı inşaat sektöründe işveren haline gelen Aysu Yavuz, alüminyum cephe sistemleri ile alüminyum, PVC ve çelik kapı pencere sistemlerinin Avrupa’daki en büyük uygulayıcılarından biri haline gelen Pimeks Group’un kurucu ortağı olarak iş hayatında aktif yer alıyor.

Alüminyum, çelik ve camdan oluşan cephe sistemleri ile kapı-pencere sistemleri üreticisi ve uygulayıcısı olarak binaların cephelerini kaplayan Pimeks Group’u eşikle birlikte kuran Aysu Yavuz, Ankara’da doğdu. Eğitim hayatının da büyük bölümü Ankara’da geçti. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi bölümünden mezun olan Yavuz, inşaat sektörüne tesadüfi bir şekilde ismiyle aynı adı taşıyan Aysu Dış Ticaret firmasında başladı. Amerika’dan cephe camları ve cam tuğla ithal eden, projelendirme ve montaj hizmeti veren firmada henüz okurken çalışmaya da başlaması, ona çok önemli deneyimler kazandırdı. Firmanın ona duyduğu güvenle genç yaşta büyük sorumluluklar aldı ve bunun hakkını vermek için çok çalıştı. Bu süreçte cam eğitimleri almak için Amerika’ya gitti. 5 yıl hizmet verdiği bu firmadan yine tüm ürünlerinin bayiliğini almak suretiyle ayrılan Aysu Yavuz, 1995 yılında kendi firması olan Pimeks Yapı Malzemeleri şirketini kurdu.

Küçük bir atölyeden

uluslararası bir şirketler topluluğuna...

Aysu Yavuz’un iş ve hayat arkadaşı Haluk Tümer Yavuz’la beraber kurduğu Pimeks ile başlayan hikâyesi, küçük bir atölyeden uluslararası bir şirketler topluluğu ve fabrikaya dönüşme sürecini kapsıyor. Sürekli çalışarak ve çitayı

yükselterek koydukları hedefler ile Pimeks’i, yıllar içinde Türkiye ve Avrupa’nın önde gelen alüminyum, çelik, PVC, cephe ve doğrama sistemleri üreticisi ve uygulayıcısı olan bir markaya dönüştürdüklerini söyleyen Yavuz, grup kapsamında kurdukları şirketlerin yıllar içinde hem sayılarının hem de kapasitelerinin arttığını vurguluyor. Galataport, İstanbul Modern, Atatürk Kültür Merkezi, Alman Futbol Federasyonu gibi yüzlerce prestijli projenin cephelerine imza attıklarını da aktaran Yavuz, bugün 700’ün üzerinde çalışanı ve diğer grup şirketleri ve alt markaları ile Türkiye’nin yanı sıra dünyanın farklı coğrafyalarında cepheler yapan bir şirketler topluluğu haline geldiğini belirtiyor. Yavuz, bundan sonraki hedeflerini, Pimeks Group şirketlerini ve alt markalarını uluslararası arenada daha fazla tanıtır kılmak, marka değerini ve ihracat hacmini arttırmak şeklinde tanımlıyor.

Hedefi, tecrübesini paylaşarak

ülkenin gelişimine katkı sağlamak

Aysu Yavuz, hayatı boyunca yaptığı işi en iyi yapmak, yapamıyorsan da o işi hiç yapmamak felsefesi ile çalışanlardan. Hemen her firmanın ve sanayicinin, katma değeri yüksek üretim yapması ya da hizmet vermesinin önemine inanan Yavuz, Türkiye’nin uluslararası pazarda markaları ile anılan bir ekonomiye erişmesinin ancak bu şekilde olabileceğini düşünüyor. Bu bilinçle de gerek kendi yaptığı işte gerekse STK’lar yoluyla gücünün yettiği oranda diğer sektörlerle bu konuda öncülük yapmaya çalışıyor.

Aysu Yavuz’un en önemli kişisel hedeflerinden biri, önemine çok inandığı sivil toplum kuruluşlarındaki rolleri ile bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da yıllar içinde edindiği tecrübeyi paylaşarak ülkemiz gelişimine katkı sağlamak... Uzun bir süreden beri farklı sivil toplum kuruluşlarına üye olan Yavuz, bunu hayatının bir parçası haline, 2018-2021 döneminde başkanlığını yürüttüğü Girişimci İş Kadınları Derneği (ANGİKAD) ile getirdi. Şu anda ise yine üyesi olduğu Türkiye Sanayici ve İş İnsanları Derneği’nin (TÜSİAD) 2014-2015 dönemi

“Mücadelemiz, sadece işimiz için değil, çocuklarımız için de olmalı”

“Kişisel olarak inşaat sektöründe kadın yönetici olmamın elbette zorlukları oldu. Ancak gerek yaşadığımız coğrafya gerekse hitap ettiğimiz kesim dikkate alındığında kendimi görece olarak avantajlı hissediyorum. Öte taraftan kadınların yaşadıkları zorluklar ne olursa olsun, olayları çok yönlü muhakeme yetenekleri, istedikleri zaman bir şeyi yapabilme azimlerine her zaman saygı duymuşumdur. Bu yüzden iş kadını kimliğimin dışında, iki kız evlat annesi olarak da, mücadelemiz sadece işimiz için değil, kendimiz ve yetiştireceğimiz bu toplumun yarınları çocuklarımız için olmalı diyorum.”

genişletilmiş yönetim kurulu üyesi olarak çalışmalarını sürdüren Yavuz, iş ve sosyal yaşamında edindiği deneyimleri sivil toplum kuruluşları çatısı altında faydalı birçok projeye dönüştürme arzusunda.

Konfor alanından başarı çıkmayacağına inanıyor

Aysu Yavuz’a göre başarının temelini; sevdiği işi yapmak, bu işi en iyi şekilde yapmak için çalışmak ve işin rakiplerden ayırt edilebilmesi için de fark yaratmak oluşturuyor. “Konfor alanından başarı çıkmayacağına inanan bir kişi olarak zaman zaman tecrübenin bedelini ağır ödesek de uluslararası pazarlarda çok sayıda işler yaptık ve yapmaya devam ediyoruz. Benim kariyer öyküm de benzer bir azmin ve emeğin öyküsü” diyen Aysu Yavuz, lider olmanın tanımını ise; olayları ve kişileri çok yönlü değerlendirebilen, kriz yönetimi yapabilen, takım çalışmasına uyumlu ve iletişim yönü güçlü olan kişi olarak tanımlıyor.



Yöneticiliğinin en önemli özelliği:

‘detaycı ama sonuç odaklı’ olması

Aysu Yavuz’un kendi gözünden baktığında yöneticiliğinin en önemli özelliği ‘detaycı ama sonuç odaklı’ olması... Bunun gibi birçok farklı özelliği daha var. Mesela hiçbir

işi yarım ya da sonuçsuz bırakmaktan hoşlanmıyor. Aynı zamanda, önemli olduğunu düşündüğü olaylarda, konuyu derinlemesine irdelemeyen ve farklı tarafları dinlemeden karar vermiyor. Biraz mükemmeliyetçi ama hoşgörü toleransı yüksek bir yönetici olduğunu da dile getiren Yavuz, yaptığı işin en çok sevdiği yanını ise “Bir şeyler üretmek, yaptığımız iş gereği binalara kimlik kazandırırken aslında yarınlarımıza kalıcı miras olarak gördüğümüz yeni projelere imza atmak işimin en keyif veren taraflarından” diye tanımlıyor.

Beyaz yakada kadın çalışan oranı yüzde 47

İş hayatında kadın-erkek diye bir ayrımın 21. yüzyılda hala konuşulmasının çok üzücü olduğunu ifade eden Aysu Yavuz, bunu ülkeler için önemli bir kayıp olarak yorumluyor. Gerek toplumun gerekse ülke ekonomisinin gelişmişliğinin, toplumsal cinsiyet eşitliğine nasıl bakıldığı ile değerlendirilebileceğini belirten Yavuz, “Çok net olarak söyleyebilirim ki tüm sektörlerde kadın çalışan ve kadın yönetici sayısının artması hem ilgili sektörün verimlilik ve hizmet kalitesini arttıracak hem de ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Önümüzdeki 5 yılı bu açıdan değerlendirebilmek için öncelikle kadın, istihdam ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında alınacak kararların değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum” diyor.

Kadınların iş hayatında yer almasına verdiği değeri kendi şirketine de yansıttığını da düşünen Aysu Yavuz, Pimeks Group şirketlerindeki beyaz yaka personelinin yüzde 47’sinin kadınlardan oluştuğunu açıklıyor. İnşaat sektörü gibi erkek egemen bir sektör için çalışan iki kişiden birisinin kadın olmasının iyi bir oran olduğunu ifade eden Yavuz, ancak bu oranın tüm sektörlerle ve ülke geneline yayılması halinde ülkenin gerek sosyo-kültürel gerekse de ekonomik olarak daha ileri gideceğinin altını çiziyor.

“Amerika pazarına yoğunlaşacağız”

Pimeks Group’un faaliyet alanını; alüminyum, çelik ve camdan oluşan cephe sistemleri ile kapı pencere sistemlerinin üreticisi ve uygulayıcısı olarak özetleyen Aysu Yavuz, teknolojik gelişmelerle her geçen gün

kendini yenileyen cephe sistemlerinin bir uygulayıcısı olarak, binalarda enerji verimliliği, karbon salımının azaltılması gibi misyonlar üstlendiklerini belirtiyor. Alt markaları olan Justeel paslanmaz çelik sistemleri, Sophora güneş kırıcı sistemleri ve Xception Doors kapı sistemleri markalarıyla bitmiş ürün ihracatı ve taahhüt projeleri ile yurtdışında aktif yer aldıklarını dile getiren Yavuz, “Cam işi ile girdiğim inşaat sektöründe, alüminyum, çelik, paslanmaz çelik, PVC sistemlerle ürün gamımızı geliştirdik. Dünya devi markalarla yaptığımız iş birliklerinin yanı sıra kendi markalarımızı da hayata geçirdik. Böylece dünya arenasında aranan bir şirketler topluluğu olmak için verdiğimiz mücadele durmaksızın devam edecek” diyor.

Kısa ve orta vadede şirketin faaliyetleriyle ilgili hedeflerini de aktaran Aysu Yavuz, bu konuda şunları aktarıyor: “2019 yılında kurduğumuz Frankfurt merkezli Pimeks GmbH şirketimiz ile 2022 yılında kurduğumuz Londra merkezli Pimeks UK şirketimiz aktif faaliyetlerine devam ediyor. 2024-2025 yılı hedeflerimizde ise bu bölgelerdeki satış hacmimizi artırmak ve Amerika pazarına giriş yapmak var. Her ülke ve bölgenin kural ve regülasyonları farklılık gösterdiğinden bu süreç zaman alacak olsa da önümüzdeki 5 yıllık planlamamızda Amerika pazarında daha yoğun yer almak ve bunun için gerekli stratejileri hayata geçirmek istiyoruz.”



“Kafanızı ‘işinizi nasıl daha iyi ve farklı yapacağınıza’ yorun”

Aysu Yavuz’un gençlere bazı mesajları var. Gençlere öncelikle yapmak istedikleri işi iyi bilmelerini tavsiye eden Yavuz, mümkünse bu işle ilgili daha önce farklı yerlerde tecrübe kazanmış olmalarını, her zaman bu işi nasıl daha iyi ve daha farklı yapabileceklerine kafa yormalarını, mutlaka bir iş planı çerçevesinde ilerlemelerini, cesur ve sabırlı olmalarını tavsiye ediyor.



"Bizce Türkiye Cumhuriyeti anlamınca kadın, bütün Türk tarihinde olduğu gibi bugün de en saygın düzeyde, her şeyin üstünde yüksek ve şerefli bir varlıktır."

Gaye M. Kemancı



AYŞEGÜL ADACA OĞAN

AKTİF BANK GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği bölümünde tamamladı. Ardından Amerika'da Stanford Üniversitesi'nde Mühendislik Yönetimi, Türkiye'de ise İşletme alanında yüksek lisans yaptı.

“Doğru kaynaklardan beslenen ve üreten herkes kazançlı çıkar”

İş yaşamında yalnızca kendisi için değil, herkes için inandığı bir yaklaşımı benimseyen Ayşegül Adaca Oğan, bireylerin stratejik bakış açısıyla hareket etmesini ve içeriğe odaklanmasını öneriyor. İçerikle, datayla beslenen, çok okuyan, araştıran, kendine ilgi alanları yaratan kişilerin çevresinde saygı kazandığını düşünen Adaca Oğan, doğru kaynaklardan kendilerini besleyen ve üreten herkesin her anlamda kazançlı çıkacağına inanıyor.

Ayşegül Adaca Oğan, tamamladığı lisans eğitimine rağmen farklı bir sektörde kendini geliştirerek, çalıştığı kurumlara ve sektöre önemli katkılar sunabilmeyi başarmış profesyonel kadın yöneticilerden biri. Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi İnşaat Mühendisliği'nde tamamlasa da üniversiteden mezun olduktan sonra enerjisini ve üretkenliğini farklı bir sektörde daha iyi kullanabileceğini fark ederek finans dünyasına adım attı. Böylece kariyerinde bambaşka bir yol çizen Adaca Oğan, finans alanında çeşitli görevlerde bulunmasının yanı sıra eğitimini de hiç ara vermeden sürdürdü. Amerika'da Stanford Üniversitesi'nde Mühendislik Yönetimi, Türkiye'de ise İşletme alanında yüksek lisans yapan Adaca Oğan'ın bu eğitim süreci ona analitik düşünme, üretkenlik ve içerik odaklı olma konusunda değerli öğretilere sahip olma ve öğrenme imkânı sağladı.

Bireysel bankacılık, ödeme sistemleri ve dijital servisler alanında odaklanmasını, zamanla kurumsal finansman ve yatırım bankacılığı gibi bankacılığın diğer kulvarları ile de geliştiren Adaca Oğan'ın, 20 yılı aşkın süredir devam eden bir kariyer yolculuğu var. Türkiye'de ve yurt dışında bankacılığın çeşitli alanlarında edindiği tecrübelerin ardından son 10 yıldır Aktif Bank ailesinin bir üyesi olarak çalışan Adaca Oğan, Aktif Bank'taki kariyerinin ilk üç yılında Dijital ve Bireysel Bankacılıktan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yaptı. Ardından Avrupa ve Balkanlar'da gruba ait banka ve telekom şirketlerinin

yönetim kurullarında yöneticilik görevleri üstlendi. 2021 yılı Ocak ayından bu yana Aktif Bank’ın Genel Müdürü ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak görevine devam eden Adaca Oğan için iş hayatında başarılı olmanın bazı gerekleri var. İş yaşamında yalnızca kendisi için değil, herkes için inandığı bir yaklaşımı benimseyen Adaca Oğan, her bireyin stratejik bakış açısıyla hareket etmesi ve içerik odaklı olması gerektiğine inanıyor. İçerikle, datayla beslenen, çok okuyan, araştıran, kendine ilgi alanları yaratan kişilerin çevresinde saygı kazandığına dikkat çeken Adaca Oğan, doğru kaynaklardan kendilerini besleyen ve üreten herkesin, her anlamda kazançlı çıkacağını, bu durumun da kişinin yalnızca iş yaşamında değil, sosyal yaşamında da onu doğru noktaya taşıyacağını düşünüyor.

Kendisini şanslı hissetse de hemcinslerinin yaşadığı sıkıntıların farkında Uzun yıllardır iş yaşamının içinde olan Ayşegül Adaca Oğan’a göre hem yurt dışında hem de Türkiye’de iş hayatında kadın olmanın bazı ek zorlukları var. Cinsiyeti sebebiyle profesyonel yaşantısında kendisinin herhangi

bir ekstra zorlukla yüz yüze gelmediğini söyleyen Adaca Oğan, bu anlamda kendini biraz daha şanslı hissetse de hemcinslerinin yaşadığı sıkıntıların da farkında. Bugüne kadarki iş yaşamında insanların cinsiyetlerinin değil yetkinliklerinin, birikimlerinin ve içeriklerin ön plana çıktığı yapılarda ve kurumlarda çalıştığını vurgulayan Adaca Oğan, “Ancak benim zorluk yaşamamış olmam, hemcinslerimin yaşamadığı anlamına gelmiyor. TÜİK verilerine göre ülke nüfusunun yüzde 49’unu oluşturan kadınlar, iş yaşamında erkeklerden çok daha az yer alıyor. Ne yazık ki ülkemizde kadınların iş gücüne katılım oranları, erkeklerin yarısından bile az durumda” vurgusunu yapıyor.

“Sektörde kadın yönetici havuzunun artmasını umuyorum”

Ayşegül Adaca Oğan’a göre yalnızca Türkiye’de değil dünyada da kadının ekonomiye katılımı henüz istenen seviyelerde değil. Dünya Ekonomi Forumu’nun ‘Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2023’e göre dünyada mevcut ilerleme hızıyla devam edilirse ancak 131 yıl sonra tam eşitliğe ulaşabileceğini hatırlatan

“İş tekliflerine karşı istekli ve çevik yaklaşın”

Kadınların erkeklere kıyasla daha uzun vadeli, daha detaylı düşünme ve değerlendirme yapısına sahip olduklarını gözlemleyen Ayşegül Adaca Oğan, “Bu durum kadınların iş yaşamındaki tekliflere ve fırsatlara çok daha ayrıntılı düşünerek yaklaşmasına ve hatta bu yüzden zaman zaman önemli şansları kaçırmasına da sebep olabiliyor. Bu gözlemden yola çıkarak kadınlara, iş yaşamında en az erkekler kadar tekliflere karşı istekli ve çevik yaklaşımları gerektiğini, mücadeleden kaçmamaları gerektiğini hatırlatmak isterim” diyor.



Adaca Oğan, “Diğer yandan, 146 ülkenin sıralamada yer aldığı listede ülkemiz de 129’uncu basamakta yer alıyor. Aslında bu durum bize, elimizde olan çok değerli bir potansiyelin kullanılmadığını gösteriyor. McKinsey Global Institute araştırması, ‘gezegenimizde cinsiyet eşitliği sağlanması halinde küresel ekonominin yılda 12 trilyon dolar büyüme potansiyeli olabilirdi’ diyor. Dolayısıyla her ülke için kadın gücünü ekonomiye katabilen küçük ya da büyük her çaba, aslında ülke ekonomisinin büyümesine ve kalkınmaya katkı anlamına geliyor” şeklinde konuşuyor.

Finans sektörünün farkına dikkat çeken Adaca Oğan, bu sektörün kadın istihdam oranında yüzde 50-50 eşit çalışan oranına sahip ender sektörlerden biri olduğunu vurgulayarak bu konudaki beklentisini şöyle aktarıyor: “Üst yönetim söz konusu olduğunda sektörün genelinde bu oranların aynı şekilde ilerlemediğini gözlemliyoruz. Önümüzdeki dönemde kadın yönetici havuzunun artmasını ve finans sektöründeki paydaşlarımızda kadın-

erkek eşit dağılımının C- level seviyesinde de devam ettirilmesini umuyorum.”

“Ekonomide Aktif Kadınlar” projesi yoluna tüm hızıyla devam edecek”

Aktif Bank olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine büyük önem verdiklerini söyleyen Ayşegül Adaca Oğan, banka genelinde kadın-erkek çalışan dağılımının sektörün geneliyle paralel olarak neredeyse yarı yarıya olmakla beraber, üst yönetime de bu dağılımın taşındığını belirtiyor. Banka üst yönetim kadrosunda 5 kadın yöneticinin görev yaptığını belirten Adaca Oğan, “Gerçek anlamda eşitlikçi bir yönetimin nasıl olabileceği konusunda tüm bankacılık sektörüne örnek teşkil ettiğimizi düşünüyorum. Bunun yanında, insan kaynakları politikamızdan sosyal sorumluluk alanına kadar kadınlara yönelik aksiyonlarımızı artırmak için de çalışıyoruz” diyor.

Kadınları desteklemek ve iş hayatına kazandırmak

“Yeni içeriklerle beslenen bireyler, hayatın her alanında daha başarılı olur”

“Hem profesyonel hem de girişimci kadınlara ‘aday olun, istekli olun, cesur olun ve kendinize güvenizi hep yüksek tutun’ diyorum. Yollarına çıkan engellerin cesaretlerini kirmasına izin vermemelerini diliyorum. Bunun yanında içerik odaklı olmak da tavsiye edebileceğim bir diğer önemli konu. Daha önce de belirttiğim gibi, kendini hayatın herhangi bir alanında yeni üretimlerle ve içeriklerle besleyen bireylerin hayatın her alanında daha başarılı ve mutlu olacağına inanıyorum.”

amacıyla yürüttükleri Ekonomide Aktif Kadınlar projesi hakkında da bilgi veren Adaca Oğan, iki yıl önce hayata geçirdikleri projedeki en önemli amacın bankacılık sistemine dahil olmayan, dar gelirli mikro girişimci kadınları finansal sisteme ve ekonomiye kazandırmak olduğunu hatırlatarak şunları aktarıyor: “Türkiye Grameen Mikrofinans Programı’nın desteğiyle gerçekleştirdiğimiz proje çerçevesinde mikrokredi sağlıyor, böylece kadınların kredi skorlarını ve finansal profillerini oluşturarak, onların bu mikrokredi sonrasında finansal enstrümanlara ulaşmasını da kolaylaştırıyoruz. Yaratılan bu finansal geçmiş ve projedeki iş ortağımız global bilgi hizmetleri şirketi Experian tarafından verilen eğitimin de gücüyle,

kadınların işlerine dair donanımlarını artırmayı, mikro girişimcilik serüveninde başarıya ulaşmalarını ve daha büyük girişimlere atılmalarında onlara altyapı temin etmeyi hedefliyoruz. Ayrıca bu projeyle dar gelirli mikrogirişimci kadınların gelir getirici faaliyetlerinin sürdürülebilir olmasına katkıda bulunuyoruz. İlk iki yılda 3 bin 174 kadına ulaşan projemiz kapsamında 9 milyon 356 bin TL’lik mikrokredi desteği verdik. 2024’te de bu proje tüm hızıyla yoluna devam edecek.”

“Tüm fintech iştirakleri için büyüme odaklı stratejimiz sürecektir”

Aktif Bank olarak tüm işlerinin kalbine teknolojiyi konumlandırıdıklarını ve kendilerini bankacılık lisansına sahip bir fintech ekosistemi olarak tanımladıklarını söyleyen Ayşegül Adaca Oğan, ekosistemdeki tüm fintech iştirakleri için büyüme odaklı stratejilerinin 2024 yılında da süreceğini ve pazardaki konumlarını kuvvetlendireceklerini vurguluyor. Türkiye genelinde bulunan 15 şubeye ağırlıklı olarak kurumsal bankacılık, yatırım bankacılığı ve özel bankacılığa odaklandıklarını aktaran Adaca Oğan, “Yakın zamanda İstanbul’da bir yeni şubemizi daha dağıtım ağımıza katacağız. Bireysel müşterilerimize ise şube olmaksızın baştan sona bir deneyim yaşatmayı hedeflediğimiz dijital bankamız N Kolay ile ulaşıyoruz. N Kolay mobil bankacılık müşteri sayımızı artırmaya devam edeceğiz. Önemli seviyede büyüme gösterdiğimiz alanların başında ise kurumsal ve uluslararası bankacılık, yatırım bankacılığı ve özel bankacılık gelirken dijital tarafta da güçlü bir büyüme ile yolumuza devam ediyoruz. Bir yandan da ekosistemdeki finansal teknoloji platformları ile sinerji yaratarak müşteri trafiğini artırmayı hedefliyoruz” diyor.



2023 yılında özel bankacılık alanında yatırım danışmanlığı verdikleri toplam varlık büyüklüğü, yenilikçi yatırım fonları ve organize piyasalar aracılık hizmetlerinde hem müşteri sayısı hem de toplam hacimde hedeflerin üzerine çıktıklarını hatırlatan Adaca Oğan, “Kurumsal bankacılık ile yatırım bankacılığında

dış ticaret alanında müşteri sayımızı, işlem adetlerimizi ve hacimlerimizi bu yıl da artırmaya devam edeceğiz. Dış ticaretin finansmanı yine bankamızın iddiasını sürdürdüğü bir alan olmayı sürdürecektir ve yüzde 50 büyüme hedefiyle ilerleyeceğiz. Bunun yanında yenilenebilir enerji, yatırım kredileri odağımızda yer alıyor. Kurumsal kredilerimizde ise iddialı büyüme hedeflerimiz var. Hizmet verdiğimiz kurumsal müşteri sayımızı son iki senede üç katına çıkardık, bu ivme devam edecek” bilgisini veriyor.

“Kadınların girişimcilikte başarıya ulaşması için desteğimizi artıracakız”

E-ticaret sitelerine ödeme altyapısı sağlayan firmalarla, online alışveriş kredisi API entegrasyonunu, Apilion platformu üzerinden sağlama çalışmalarının sürdüğüne de değinen Adaca Oğan, bu kapsamda büyük e-ticaret siteleriyle başladıkları iş birliklerine hızla devam ederek bu alanı 2024 yılı için de ana odaklarına alacaklarını söylüyor. Adaca Oğan, 2024 yılında 25. yılını kutlayan Aktif Bank’ın hedefleri hakkında ilave olarak şunları da ekliyor: “2024, kurumsal değerlerimizi ve sürdürülebilirlik temel prensiplerimizi her alandaki uygulamalarımıza yansıttığımız projelere güçlü bir şekilde devam ettiğimiz bir yıl olacak. Bu kapsamda 2022 yılında uygulamaya başladığımız ve kadının ekonomide varlığını güçlendirmek için sürdürülebilir katkı sağlamayı hedeflediğimiz “Ekonomide Aktif Kadınlar” projesini ilerletmeyi planlıyoruz. Bu yıl da kadınların işlerine dair donanımlarını artırarak mikro girişimcilik serüveninde başarıya ulaşmaları ve daha büyük girişimlere atılmalarında onlara altyapı sağlamaya devam edeceğiz.”



AYŞEM SARGIN

BOEING TÜRKİYE VE ORTA ASYA GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisat Bölümü mezunu

“Yönetici değişime adapte olup konfor alanından çıkmalı”

Boeing’in ülkemizdeki ilk Türk ve ilk kadın yöneticisi olan Ayşem Sargin, küresel yabancı dev bir şirketin Türkiye yapılanmasının başında çok büyük sorumluluklar üstleniyor. Erkek egemen bir işkolunda Boeing Türkiye’de 8 yıldır liderlik yapan Sargin’a göre; çok çalışmak, alanında uzmanlaşmak önemli olsa da, bunun ötesinde sisteme katkı koymak, değişime adapte olmak ve konfor alanından çıkmak da başarı adına ayrıştırıcı özellikler...

Ayşem Sargin’ın hem sektöründe hem de Türk iş dünyasında fark yaratan özelliği, Boeing’in ülkemizdeki ilk Türk ve ilk kadın yöneticisi olması... Ticari uçakların, servis ve savunma iş kollarının ötesinde Türkiye’deki sanayi iş birlikleri, mühendislik çalışmaları, sanayi ve üniversite ortaklıkları gibi pek çok konu üzerinde çalışan Sargin, Türkiye’deki tüm Boeing operasyonundan ve Orta Asya’daki operasyonların yönetiminden sorumlu. Boeing Türkiye Milli Havacılık Planı’nı hayata geçiren ve üzerinde çalıştığı bazı yeni projeleri de olan Sargin, Türkiye’deki ve sektördeki mevcut görevinden dolayı oldukça gururlu...

Boeing’in bir Türk insanının temsil etmesinin Türkiye’de hep çok olumlu karşılandığını ve bu konuda iş dünyasından çok güzel tepkiler aldığını söyleyen Sargin, özel sektörün cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığının ve desteğinin çok yüksek olduğunu düşünüyor. Dört yıl boyunca Uluslararası Yatırımcılar Derneği’nin (YASED) Başkanlığı görevini yürüten, yedi yıldır da Amerikan Şirketler Derneği (AmCham) Türkiye’nin yönetim kurulu üyesi olan Sargin, üstlendiği bu görevleri, ‘erkek egemen’ iş dünyasının kadınlara yönelik desteğine güzel birer örnek şeklinde yorumluyor.

Orta Asya’daki operasyonlarının yönetimini de üstlendi

Ankara’da doğup büyüyen ve eğitimini Ankara Koleji’nin ardından Orta Doğu Teknik Üniversitesi İktisat Bölümünden mezun olarak bu şehirde tamamlayan Ayşem Sargin’ın

iş hayatının da önemli bir kısmı Ankara’da geçti. Son altı yıldır İstanbul’da yaşayan Sargın, kariyerine Türk Eximbank’ta başlayıp ardından ABD Büyükelçiliği’nde Türkiye-ABD yatırım ve ticaret ilişkileri üzerinde çalıştı. Özel sektöre geçişi ise British Petroleum (BP) Türkiye ile oldu. Şirketin Türkiye’deki Dış İlişkiler Müdürü olarak görev yaptı ve bu dönemde bazı önemli projelerin hayata geçmesini sağlayan uluslararası müzakerelerde yer aldı. Sonrasında General Electric’te Kamu İlişkileri ve Politika Direktörü olarak çalıştı. GE’nin farklı iş kollarındaki faaliyetleri ve Türkiye’deki ortaklıkları onun için önemli bir deneyim oldu. 2015 yılı Eylül ayından bu yana Boeing’in Türkiye’deki Genel Müdürü olarak görev yapan Sargın, kısa bir süre önce Boeing’in Orta Asya’daki operasyonlarının yönetimini de üstlendi.

Ayşem Sargın’a göre iş hayatında başarıyı getiren pek çok unsur var. Çok çalışmak, alanında uzmanlaşmak önemli olsa da, onun için bunun ötesinde sisteme katkı koymak, değişime adapte olmak ve konfor alanından çıkmak da başarı adına ayrıştıracı özellikler... Bir yönetici olarak güven ortamını tesis etmenin ve açık iletişimin son derece önemli olduğuna inanan Sargın’a göre, iş dünyasında nesiller arası geçişlerin yaşandığı bu dönemde yöneticilerin başarılı olmalarının önkoşulunu farklı ekiplerle iletişimin etkinliğini sağlayıp güncel kalabilmeleri oluşturuyor.

Ayşem Sargın’ın kadın ve genç girişimcilere mesajı

“Sabırla, ısrarla ve istikrarlı olarak yaptığınız işte en iyi olmak için ve doğru olanı yapmak için çalışın. Yeri geldiğinde referans verebileceğiniz başarılar biriktirin. Her gün işinizi yaptığınızda, bir yandan bir kadın olarak iyi iş çıkardığınızı ispatladığınızı düşünüp mutlu olun. Öğrenmeye, farklı perspektiflere ve zamanı geldiğinde konfor alanınızdan çıkmaya hazır olun. Bunları yaparken çevrenizi, destek grubunuzu geliştirin ve sizi doğru yönlendirebilecek bir mentorla çalışın. İş dünyası zorlu, ama bir o kadar heyecanlı- sizin gibi parlak gençlere ve yeni fikirlere çok da ihtiyaç var!”



“Kadınların hep bir ispat yükümlülüğü var adeta”

Bugün bir kadın yönetici olarak iş dünyası tarafından benimsense de “Aslında kariyerimin farklı noktalarında kadın olduğum için zorluklarla karşılaştım” diyen Ayşem Sargın, iş hayatında erkek yoğun olmayan bir ortamın neredeyse olmadığını, özellikle de yönetici seviyesine çıktıkça kadın sayısının daha da azaldığını söylüyor. Genel olarak kadınların bilgisinin, kabiliyetinin daha çok sorgulandığına tanık olan Sargın, “Biz kadınların hep bir ispat yükümlülüğü var adeta. Önyargıları ortadan kaldırmak bir süreç ve bunların üstesinden gelebilmek için hep birlikte çok çalışmamız hem arkamızdan gelecek

nesiller için hem kurumsal hafızalarda yer etmek için olumlu örnekler yaratmamız gerekiyor” diyor.

Kadınlara çalışma hayatında eşit fırsatlar sunulmasının, Türkiye’nin sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmasına, hane halkı gelirinin yükselmesine ve yoksulluğun azaltılmasına önemli katkı sağlayacağına inanan Ayşem Sargın, Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını kadınların oluşturmasına rağmen erkeklerin istihdam oranının kadınlara göre 2,5 kat fazla olduğunu hatırlatıyor. Dünya Ekonomik Forumu’nun tahminlerine göre kadınların işgücüne katılım oranındaki yüzde 1’lik artışın küresel GSYH’yı 80 milyar dolar artırdığına işaret eden Sargın, “Türkiye’nin, kadın iş gücü katılım oranını OECD ortalaması olan yüzde 64’e yükselttiğinde, GSYİH’sini beş yıl içinde yüzde 20 oranında artırması imkân dahilinde. Her bakımdan daha gelişmiş bir Türkiye için kadın ve erkeğin fırsat eşitliğine sahip olması, birlikte üretmesi şart. Bunun için de kadınların eğitim hayatından itibaren eşit haklara sahip olarak iş hayatının her alanına ve ekosisteme dahil olmasının önemi büyük” diye konuşuyor.

“Kadın çalışan oranımız yüzde 40 ve bunun da yarısı mühendis”

Ayşem Sargın’a göre bugün havacılık sektöründe kadın istihdamı, olması gereken noktadan çok uzakta. Hesaplamalara göre bugüne kadar kaydettiği hızda büyümeye devam etse bile cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının 130 yıl alacağını açıklayan Sargın, Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü’nün (ICAO) yakın zamanda cinsiyet eşitliğiyle ilgili 2023’a kadar yüzde 50 kadın istihdamı hedefini belirlediğini hatırlatıyor. Sektörün de bu hedefe daha hızlı ulaşma konusunda hassas olduğunu dile getiren Sargın, “İstihdamın sadece bilgi ve beceriler temelli yapıldığı bir ortamda, cinsiyet

eşitliğinin doğal olarak sağlanacağı ve hatta kadınların daha fazla pay alabilir hale geleceğine çok inanıyorum. Gelecek ekonomisinin, bu açıdan eşitlik lehinde gelişmeler getireceği inancındayım” görüşünü savunuyor.

Havacılık sektörünün yetenek havuzunda daha fazla kadının olmasının sektörün geleceği açısından son derece kritik olduğunu düşünen Boeing’in şirket olarak çeşitlilik ve kapsayıcılığın inovasyon ve ilerlemeyi sürdürmek açısından son derece önemli olduğuna inandığını söyleyen Sargın, kadınların havacılık sektörünün bir parçası olmasını desteklemeye kararlılıkla devam edeceklerini dile getiriyor. Küresel düzeyde tüm Boeing çalışanlarının yüzde 24,1’ini kadınların oluşturduğuna dikkat çeken Ayşem Sargın, Boeing’in işgücündeki kadın temsilini hem yeni işe alımlarla hem mevcut personeli şirket bünyesinde tutma doğrultusundaki çabalarıyla her geçen gün artırdığını belirterek, şunları aktarıyor;

“Toplumsal cinsiyet temsilde havacılık sektörünün geneliyle aynı düzeydeyiz, ancak temsil çeşitliliğinin güçlendirilmesine destek olmak üzere özellikle STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanındaki yatırımlarımızı artırıyoruz. Tüm dünyadaki STEM programlarımız aracılığıyla 2021 yılında 2,7 milyon genç kadına ve kız çocuğuna dokundu. Türkiye organizasyonumuzda kadın çalışan oranımız yüzde 40 düzeyinde. Bu rakamın en az yarısı mühendis. Havacılık genel olarak kadın çalışanların tercih ettiği bir alan olmadığından, sektörle ilgili bilgilendirme çalışmalarını çeşitli yaş gruplarına yönelik düzenlediğimiz eğitim programlarıyla destekliyoruz. Global ölçekte baktığımızda havacılık sektöründe kadın çalışan oranı çok daha düşük. Bu nedenle işe alım süreçlerinde kabiliyeti esas alırken cinsiyet eşitliğini önceliklendiren bir yaklaşımımız var.”

“Küresel rekabetçiliği güçlendirecek adımlara yer vermeliyiz”

Ayşem Sargın, gelecek Kalkınma Planında ülkemizin yeni dünya düzeninde küresel rekabetçiliğini güçlendirecek adımlara yer verilmesini çok önemseyerek şunları söylüyor; “Bugün küresel rekabetçilik; güncel uluslararası standartlara ve regülasyonlara uyum, dijital ekonominin yasal altyapısının kurulması ve insan kaynağımızın yeni ekonomiye adaptasyonu gibi unsurları içeriyor. Bunları sağlarken içeride hedefimizi ekonomik büyüme ile kısıtlamaktansa, ekonomik ve sosyal kalkınmayı önceliklendirmemizin, sürdürülebilir refah ve rekabetçiliğimiz açısından son derece önemli olduğunu düşünüyorum.”

“Yeni projemiz, Havacılıkta Kadın İnisiyatifi”

Türkiye’de öncelikle eğitim, öğretim ve beceri geliştirmeye odaklanan uzun süredir devam eden kapsamlı bir kurumsal sorumluluk programlarının olduğunu hatırlatan Ayşem Sargın, Türkiye’nin büyüyen havacılık sektöründe ihtiyaç duyulan stratejik becerilerin geliştirilmesini desteklemek üzere Türkiye’de Newton eğitim konseptini uyguladıklarını aktarıyor. Bu kapsamda kurdukları Newton Gezici Bilim Atölyesi ile Türkiye’nin farklı şehirlerine giderek lise öğrencilerine havacılığa yönelik STEM eğitimleri verdiklerini söyleyen Sargın, “Geçtiğimiz günlerde İGA İstanbul Havalimanı’nın ev sahipliğinde projenin ikinci ayağı olan Newton Uçuş Akademisi’nin açılışını da yaptık. Bunlara ek olarak üniversite öğrencilerimiz ve gençlerimiz için staj ve girişimcilik projelerimiz de

devam ediyor. Bu uygulamalarımızın hepsinde kız ve erkek öğrencilerimizin eşit sayıda yer almasına özen gösteriyoruz. Bu yıl hayata geçirmeyi düşündüğümüz bir projemiz de Havacılıkta Kadın İnisiyatifi. Sektörde farklı alanlarda ve seviyelerde çalışan kadınları bir araya getirmeyi hedefleyen bu girişimimizle, kadınların havacılık alanında kariyer gelişimine katkı sağlamayı amaçlıyoruz” bilgisini veriyor.

“Tüm yeni nesil ticari uçaklarımızda Türk sanayiinin ürettiği parçalar var”

Türkiye ile yaklaşık 80 yıllık köklü bir ilişkisi olan Boeing’in Türk havacılığının büyümesine önemli katkılar sağladığını dile getiren Ayşem Sargın, 2017 yılında başlatılan stratejik ortaklık programı “Boeing-Türkiye Milli Havacılık Planı” ile Türkiye’nin havacılıkta küresel bir oyuncu olarak yükselişini desteklemeyi ve Türkiye’nin de Boeing’in küresel rekabetçiliğine daha fazla katkı sağlamasını amaçladıklarını hatırlatıyor. Bu programla Boeing’in Türkiye ile iş birliğini yeni bir boyuta taşıdığını ifade eden Sargın, “Türkiye’deki ilk mühendislik merkezimizi kurduk, sanayi ile iş birliğimizi geliştirerek tedarikçi sayımızı ve Türkiye’den tedarikimizi artırdık. Çok uzun yıllara dayanan iş birliğimiz, karşılıklı fayda getiren bir noktaya geldi ve bu bizi çok gururlandırıyor. Bugün tüm yeni nesil ticari uçaklarımızda Türk sanayiinin ürettiği parçalar var. Türkiye’de 20’den fazla tedarikçimiz var ve tedarikçi sayımızı da her geçen gün artırıyoruz” diyor.

“Mühendislik merkezimizi büyütmeyi planlıyoruz”

Ayşem Sargın, Boeing’in Türk havacılık sanayii ile 2 milyar dolara ulaşan kümülatif iş hacminin uyguladıkları programlarla önümüzdeki dönemde daha da artacağına inanıyor. “Türk tedarikçilerimiz bu programlar

sayesinde sadece Boeing için değil, diğer birçok üretici için de tedarik yapabilecek sertifikasyon kabiliyetine kavuştukça, bu programların Türk havacılık ve uzay ihracatına çarpan etkisini göreceğimizi düşünüyorum” diyen Sargın, Boeing’in 2018 yılı sonunda dünyadaki az sayıda mühendislik merkezlerinden birini açtığı İstanbul Teknopark’ta bugüne kadar 100’e yakın mühendisin tüm dünyada uygulamaya koydukları yeni teknolojileri geliştirerek, Türkiye’nin mevcut mühendislik kabiliyetlerini artırmanın yanı sıra Türkiye’nin havacılıkta küresel bir aktör olmasına katkıda bulunduğunu belirterek, “Türkiye, yetenekli mühendislik kabiliyetinin de bir parçası olduğu güçlü bir havacılık ekosistemine sahip. Havacılıkta inovasyonu güçlendirecek kabiliyetleri önümüzdeki yıllarda daha da ileriye taşımak istiyoruz. Bu amaçla mühendislik merkezimizi büyütmeyi, Teknopark’taki yeni alanına taşımayı planlıyoruz” şeklinde konuşuyor.

Türkiye’nin ilk sürdürülebilir havacılık platformu

Boeing’in sürdürülebilirlik mottosu ve hedeflerinden de bahseden Ayşem Sargın, havacılık sektörünün 2020’den itibaren karbonsuz büyüme hedefini ve 2050 yılına kadar net sıfır karbon emisyonuna ulaşma taahhüdünü desteklediklerini vurgulayarak, şunları söylüyor; “Daha fazla yakıt verimliliği ve daha az karbon salımı sağlayan ileri teknoloji ürünler tasarlayıp üretmek temel ilkemiz. 2003 yılından bu yana verimliliği artırmaya yönelik yeni teknolojilere 60 milyar dolar yatırım yaptık. Ayrıca çevre dostu yenilenebilir enerji kullanarak ve kalan sera gazı salınımına yönelik karbon dengeleme yolu izleyerek hem imalat tesislerimizde hem çalışma alanlarımızda hem üretim tesislerimizde 2020 yılı itibarıyla net sıfır karbon emisyonuna ulaştık. Emisyon azaltımında “Her Şey Sıfır için” isimli çok yönlü bir



yaklaşımı benimsiyoruz. Türkiye özelinde ise Türk Hava Yolları ve İstanbul Teknik Üniversitesi ile birlikte Türkiye’nin ilk sürdürülebilir havacılık platformunu 2023 yılı mayıs ayında başlattık. Bu platformun, Türk havacılık sektörünün karbonsuzlaştırma yolculuğunu ve sürdürülebilirlik geçişini daha da ileriye taşıyacağına inanıyorum.”



AYTÜL
ERCİL

VISPERA CO-CEO

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi'nde Elektrik Mühendisliği ve Matematik eğitiminin ardından ABD'deki Brown Üniversitesi'nde yüksek lisans ve doktora çalışmalarını tamamladı.

Amacı, kadın liderliğinde etkili bir rol model olmak

Akademisyenliği ve girişimciliği bir araya getirerek kurucu ortağı şirketi Vispera ile uluslararası çapta çok önemli projelere imza atan Aytül Erçil için genç kızların hayatlarına dokunabilmek ve onları hayal kurmaya teşvik edebilmek, hayatındaki en önemli amaçlardan biri. Rol modellerin, girişimci olmayı düşünen genç kadınların hayat seyrini değiştirecek güçte olduğuna inanan Erçil, bu nedenle de iş ve hayat tecrübelerini yaptığı mentorluklar ile genç kadınlara aktarıyor.

Aytül Erçil'in hayatında en çok özen gösterdiği konu, kadın liderliğini ilerletmek adına hem akademik hayatında hem de profesyonel iş hayatında daima etkili bir rol model olmak. Bu misyonla dört yıl boyunca KAGİDER'in yönetim kurulunda görev alan, iki yıl boyunca IWF (International Women Forum) Türkiye'nin başkanlığını yürüten Erçil, aynı zamanda TURKISHWIN, EBRD, yönetim kurullarında kadın programları bünyesinde genç kadınlara mentorluk yapıyor. Genç kızların hayatlarına dokunabilmeyi ve onları hayal kurmaya teşvik edebilmeyi çok arzu eden Erçil, genç kızlara girişimcilik ve liderlik yolunda rol model alabilecekleri isimleri tanıtabilecek organizasyonları çok önemli buluyor ve bu amaçtaki her türlü etkinlik içinde yer almaya çalışıyor. Başarılı kadın girişimcilerin kendilerini tanıtması ve iletişime açık olması gerektiğine inanan Erçil'e göre rol modeller, girişimci olmayı düşünen genç kadınların hayat seyrini değiştirecek güçte ve önemde...

Aytül Erçil, Türkiye'de akademisyenlik ve özel sektör tecrübelerini girişimciliğe dönüştürerek Türkiye'de ve dünyada projeler geliştiren başarılı kadın liderlerden biri. İstanbul'da doğan Aytül Erçil, 1975 yılında Robert Koleji'nde, 1979 yılında ise Boğaziçi Üniversitesi'nde elektrik mühendisliği ve matematik eğitimini tamamladıktan sonra ABD'ye Brown Üniversitesi'ne gitti. 1980 yılında yüksek lisans, 1983'te de doktora çalışmalarını tamamladıktan sonra General Motors Araştırma Laboratuvarı'nda beş yıl araştırmacı olarak

çalıştı ve daha önce teorik olarak yaptığı çalışmaların nasıl hayata geçirildiğini gördü. Bu deneyimden büyük keyif alması ise onun sonraki hayatında uygulamalı çalışmalar yapmaya karar vermesinde oldukça etkili oldu. 1988’de Türkiye’ye dönen Erçil, Boğaziçi Üniversitesi’nde öğretim üyesi olarak çalışmaya başladı. BUPAM Örüntü Analizi ve Yapay Görme Laboratuvarını kurdu ve Türkiye’deki sanayi kuruluşlarının problemlerini çözmek üzere çeşitli sanayi şirketlerini dolaşmaya, onlarla tanışmaya başladı. Ancak 90’lı yılların başında sanayi kuruluşları üniversitelerle ortak çalışma yürütmeye pek de sıcak yaklaşmaması onun girişimciliğe adım atmasına itici güç oldu. 1997’de üniversitede yaptığı çalışmaları sanayiye aktarabilmek için Vistek Ltd. şirketini kuran Erçil, 2013 yılında Vistek’i Alman bir şirkete sattıktan sonra Ceyhun Burak Akgül’le beraber Vispera’yı hayata geçirdi.

İş hayatı pek çok ilke imza atarak geçen Aytül Erçil’in bugüne kadar aldığı pek çok da ödülü var. 2013 yılında Endeavor girişimcisi ve Türkiye’nin kadın girişimcisi seçilen Erçil, bugüne kadar IWEC Foundation 2020 Business Ödülü, META Women in Tech Ödülü, 2019 Selçuk Yaşar Girişimcilik, Yenilikçilik, İnovasyon Ödülü, Kristal Ağaç Yılın Kadın Girişimcisi, Microsoft tarafından verilen Bilgi Teknolojilerinde Kadın Lider Ödülü (2017), ANSİAD tarafından verilen Yılın Kadın Girişimcisi Ödülü (2014) ve Garanti BBVA ile KAGİDER tarafından verilen Türkiye’nin Kadın Girişimcisi Ödülü’nün (2013) sahibi oldu. NATO, FP4, Eureka, Horizon 2020 gibi çeşitli uluslararası projelerde araştırmacı/proje yürütücüsü olarak görev aldı. Türk Örüntü Tanıma ve İmge Analizi Derneği’nin (TÖTIAD) Kurucu Başkanı olan Erçil, ayrıca IAPR Yönetim Kurulu üyeliği de yaptı.



“Cinsiyet eşitliği kritik bir ekonomik zorunluluk”

Aytül Erçil’e göre günümüzde tüm ekonomilerin daha yetenekli bilim insanlarına ve mühendislere ihtiyacı var ve kadınları STEM kariyerlerinde işe almak ve elde tutmak için daha fazla çaba gösterilmedikçe bu ihtiyacın karşılanması mümkün değil. Ancak ne yazık ki kadınların teknoloji sektöründe yeterince temsil edilmediğini dile getiren Erçil, bilgisayar bilimi ve elektrik mühendislikte lisans derecelerinin sadece yaklaşık yüzde 12’sinin kadınlardan oluştuğunu açıklıyor. Akademisyen kimliğinden dolayı kişisel olarak cinsiyet ayrımcılığı ile çok fazla karşılaşmamış olsa da çevresinde birçok kadının negatif deneyimlerine şahit olduğunu dile getiren Erçil, “McKinsey Global Instute raporuna göre kadınların erkeklerle aynı şekilde ekonomiye katıldığı ‘tam potansiyel’ bir senaryoda GSYİH, yıllık küresel 28 trilyon dolar veya yüzde 26 artıyor. Başka bir deyişle, GSYİH’ye Çin ve ABD’nin ekonomisi kadar katkı sağlamak mümkün. Dolayısıyla,

cinsiyet eşitsizliği yalnızca acil bir ahlaki ve sosyal sorun değil, aynı zamanda cinsiyet eşitliği de kritik bir ekonomik zorunluluk” yorumunu yapıyor.

Eş-CEO’luk makamının çıkış noktası, toplumsal cinsiyet eşitliği

Aytül Erçil, çok önem verdiği ve gözettiği toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu şirketi Vispera’ya da uygulayan bir yönetici. Toplumsal cinsiyet eşitliğini şirketin bakış açısına, kurum kültürüne ve işleyişine adapte etmeye çalışan Erçil, 2021’de şirkette hayata geçirdikleri Eş-CEO’luk makamının çıkış noktasında da aslında bunun yattığını belirterek, “Görevi ve sorumluluğu ortağım Ceyhun Burak Akgül paylaşarak ortak bir başarıya imza atıyoruz. Bu eşitliğin vurgulanmasının kurumun tümüne yayıldığını gözlemliyoruz” diyor. Vispera’da kadın çalışan oranının yüzde 39 olduğunu ve İK süreçlerini kadın-erkek olarak değil yetkinlikler bazında değerlendirmeyi tercih ettiklerini vurgulayan Aytül Erçil, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de yazılım alanında kalifiye eleman konusunda bir açık olduğunu söyleyerek, “Bu açığı kapatmanın en etkili yolu ise uzun vadeli de olsa kapsamlı eğitimlerden ve bu eğitimlerin mezunlarına deneyim kazandıracak

programların oluşturulmasından geçiyor. Bu kapsamda biz de Vispera olarak gerek üniversitelerle iş birliği çerçevesinde gerekse de iç eğitimlerimizle en iyi elemanları bünyemize katmak ve onlarla birlikte büyümek için elimizden geleni yapıyoruz. Bu noktada genç kızların kendilerini bu donanımları kazanacak şekilde geliştirmeye hevesli olması gerekiyor. Tabii ki devlet ve özel sektör kurumlarının da bu fırsat eşitliklerini tüm kesimlere sunabilmesini bekliyoruz” şeklinde konuşuyor.

“2024’te globalde büyümeyi hızlandırmak istiyoruz”

2014 yılında ortağı Dr. Ceyhun Burak Akgül ile birlikte yüzde 100 Türk sermayesiyle kurduğu Vispera’nın perakende sektöründe mağaza içi uygulama, izleme ve denetim süreçlerinin mükemmelleştirilmesi hedefiyle kurulmuş bir teknoloji firması olduğunu açıklayan Aytül Erçil, geliştirdikleri görüntü işleme/makine öğrenmesi teknolojisi sayesinde sektörde hâlihazırda kullanılan insana dayalı ve hataya açık geleneksel yöntemlerden çok daha hızlı, güvenilir ve maliyet avantajlı perakende uygulama ve denetim çözümleri sunduklarını söylüyor. Dijitalleşme trendinden ve ihtiyacından yola çıkarak perakende sektörünün önemli markalarına

“İşinizde çok iyi olun ve fark yaratın”

“İş hayatına henüz yeni adım atan kadın ve genç girişimcilerin dikkat etmeleri gereken bazı önemli noktalar var. Öncelikle uluslararası boyutta rekabet edebilmek için yapılan işte çok iyi olmak ve bir fark yaratabilmek lazım. Müşterinin ihtiyaçlarını iyi anlamak, rakipleri iyi tanımak ve mevcutta başarılı bir şekilde karşılanmayan ihtiyaçlar için çözüm geliştirebilmek, rekabette öne çıkmaya yardımcı oluyor. Her işte olduğu iyi bir ekip kurmak çok önemli. Özellikle de yeni bir ülkeye giriş yapıldığında o ülkedeki operasyonları yönetecek, iyi bir ekip kuracak bir yöneticiyle başlamak, o ülkedeki başarının önemli bir kaynağı oluyor.”

eksik veri ve iç görü sunarak mağazalarını kusursuz hale getirmelerine yardımcı olacak inovatif ürünler geliştirdiklerini belirten Erçil, “Vispera şu an 45’ten fazla ülkede hızlı tüketim ve perakende sektörlerine çözüm sunuyor. 2023 bizim için önemli gelişmelerin olduğu bir yıl oldu. Storesense ürünümüzle global projeler almaya başladık. Carlsberg’in global RFP’sini kazanarak 2023 yılında Batı Avrupa’daki sekiz ülkede faaliyetlere başladık. Colgate ile AED bölgesinde 16 ülkede proje gerçekleştirmek için sözleşme imzaladık, APAC bölgesinde de Filipinler’den başlayarak diğer ülkelere genişlemek üzere sözleşme aşamasına gelindi. Amerika’da Circle-K ile dokuz mağazada bir pilot gerçekleştirildi, 7 bin 500 mağazaya çoklanması için görüşmeler başladı. Bunun gibi birçok yurtdışı projesi ile ihracatın toplam cirodaki payı yüzde 60 civarında gerçekleşti” bilgisini veriyor.

2024 yılında şirket olarak globalde büyümeyi hızlandırmak istediklerini ifade eden Erçil, mevcutta çalıştıkları müşterileri coğrafya olarak genişletmek ve yeni müşteriler ekleme amacında olduklarını vurgulayarak, 2024 hedeflerini şöyle aktarıyor; “Özellikle yeni oluşmaya başlayan perakendeci pazarında pazar payımızı artırmak ve lider oyuncu olmak konusunda 2024 yılında önemli adımlar atacağımızı düşünüyoruz. Colgate’in global tek tedarikçisi olma yolunda adımlar atıyoruz. 19 bin 700 mağazalık bir potansiyeli olan Dollar General firmasının açtığı RFI’da kısa listeye kaldık, 2024 yılında 20 mağazada pilot çalışmasına başlayacağız. Bir yandan da AR-GE çalışmalarımız devam ediyor ve ürünümüze yeni özellikler katmak, rakiplerimizin önüne geçebilmek için çalışmalarımız sürüyor.”



“Kalkınma için katma değerli yüksek teknoloji üretilmesi gerekir”

Aytül Erçil’e göre ekonomimizi en hızlı şekilde kalkındıracak güç, katma değerli yüksek teknoloji üretimde. Yüksek teknoloji üretebilmek için bütüncül ve koordineli bir yönetim anlayışına ve dijital vizyonda tek bir sahipliğe ihtiyaç olduğuna dikkat çeken Erçil, yapılması gerekenleri şöyle sıralıyor; “Etkili teşvik mekanizması ve yüksek teknoloji alanında değer yaratan fonlama uygulanmalı. Dijital iş yapış şekilleriyle uyumlu hukuki altyapı ve çevik düzenleme mekanizmaları geliştirilmeli. Dijital dönüşümü hızlandıracak ve uluslararasılaşmayı mümkün kılacak bir ekosistem oluşturulmalı. İnovasyonu tetikleyen çalışma ortamı ve yeni teknolojileri destekleyecek altyapı ortamı hazırlanmalı. Tüm bunların en büyük destekleyicisi olarak da yeni nesil teknolojiyi üretecek iş günü ve dijital yetkinliği yüksek bir toplum oluşturmalıyız.”



Kötü Anlar Güzel Hatıralara Dönüşsün

Anadolu Sigorta’da, geniş servis ağı, kaza sonrası hızlı destek ve müşteri memnuniyeti var.

Kaybetmek yok.

Anadolu Sigorta, satın alınan kasko paketi doğrultusunda farklılaştırılmış servis hizmeti sunmaktadır. Servis ağına ulaşmak ve detaylı bilgi için www.anadolusigorta.com.tr adresini ziyaret edebilirsiniz.

**ANADOLU
SİGORTA**
Kaybetmek yok.



BANU AKSOY

AKSOY HOLDİNG YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Koç Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley'de finans eğitimi aldı.

Odağında sürekli gelişim ve değişime uyum var

Aldığı sorumluluk ile Türkiye'nin en güçlü iş kadınları arasında yer alan Banu Aksoy'a göre başarılı bir yöneticilik için liderlik ve ekip yönetimi becerilerinin yanı sıra etkili iletişim ve iş birliği yetenekleri de kritik önem taşıyor. Başarının sürekli yeni şeyler öğrenmeyi ve gelişmeye açık olmayı gerektirdiğine inanan Aksoy, kendisini de 'yaratıcı fikirlere ve yeniliklere açık' bir lider olarak tanımlıyor.

1978 yılında kurulan ve bugün perakende, elektrik, turizm, gayrimenkul ve ticaret olmak üzere 5 sektörde faaliyet gösteren Aksoy Holding'in ikinci nesil genç yöneticisi Banu Aksoy, iş hayatındaki başarısını sürekli kendini geliştirmeye ve değişen dinamiklere uyum sağlama becerisine bağlıyor. Başarının sürekli yeni şeyler öğrenmeyi ve gelişmeye açık olmayı gerektirdiğine inanan Aksoy, kendisini de yaratıcı fikirlere ve yeniliklere açık olarak tanımlayan bir lider... Disiplinli ve organize bir şekilde çalışmayı sevdiğini, takım çalışması yapmaya, işleri delege edip daha sonra takip etmeye ve büyük resmi görmeye özen gösterdiğini söyleyen Aksoy'un iyi bir iş insanı olmak için öncelikli gerekliliklerinin başında sabırlı ve çalışkan olmak, iyi iletişim kurabilmek ve aile hayatını iş hayatı ile dengede götürebilmek var.

İstanbul'da doğan Banu Aksoy, üniversite hayatına Koç Üniversitesi'nde başladı. 1997 yılında Koç Üniversitesi İşletme bölümünden mezun oldu ve Kaliforniya Üniversitesi, Berkeley'de finans eğitimi aldı. Eğitimini tamamladıktan sonra 1998- 2000 yılları arasında ConocoPhillips firmasında çalıştı. Daha sonra Turcas'ın akaryakıt dağıtım şirketinden, enerji yatırım holdingine dönüşümünü hedefleyen 10 yıllık stratejik dönüşüm sürecinde üst yönetim ekibinde yer aldı. Aksoy şu an halihazırda Aksoy Holding ve bağlı ortaklıkları olan Turcas Petrol, The Ritz-Carlton Residences, Bodrum, Aksoy Taşınmaz Yatırımları A.Ş., Aksoy International Holding, Aksoy International Dış Ticaret A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekilliği, Shell Petrol A.Ş. ve Conrad Istanbul Bosphorus'ta Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini yürütüyor.



“Herkes kendi değerini bilme bilincine sahip olmalı”

“Cinsiyete dayalı zorluklarla zaman zaman ne yazık ki her yerde karşılaşabiliyoruz. Ancak bu deneyimlerin, öğrenme fırsatları sunduğunu unutmamak gerekiyor. Bu nedenle böyle durumlarla karşılaştığımızda, öncelikle kendi yeteneklerimize ve potansiyelimize güvenmenin en önemli konu olduğunu düşünüyorum. Herkesin kendi değerini bilmesi ve bu bilince sahip olması hem iş hayatında hem de özel hayatta büyük bir fayda sağlıyor.”

“Her zorluk yeni bir fırsat olarak görüldüğünde başarı kaçınılmazdır”

2005’ten itibaren Turcas Petrol ve bağlı ortaklıklarının Yönetim Kurulları Üyelğini yürüten Banu Aksoy, Yönetim Kurulu Üyesi olduğu dönemde Turcas’ın elektrik enerjisi üretimi, ticareti, doğalgaz toptan satışı, petrol rafinajı gibi enerjinin tüm alanlarındaki projelere yönelik alınan yatırım kararlarına katkı sağladı. Şirketi uluslararası bir enerji şirketine dönüştürmek için gerekli çalışmaların tamamlanmasında aktif görev aldı. İş dünyasındaki liderlik rollerinin yanı sıra sosyal sorumluluk projelerine ve girişimcilik faaliyetlerine aktif olarak katılım gösteren Banu Aksoy, bu misyonu doğrultusunda Endeavor Derneği’ne üyeliğiyle girişimcilere ve iş dünyası profesyonellerine destek sağlıyor.

Banu Aksoy için başarılı bir yönetici olarak, liderlik ve ekip yönetimi becerilerinin yanı sıra etkili iletişim ve işbirliği yetenekleri de kritik bir önem taşıyor. Ona göre inovasyona açık olmak, risk almaktan çekinmemek ve farklı

perspektifleri değerlendirmek de başarıyı destekleyen unsurların başında geliyor. “Dolayısıyla başarımın temelini sadece bireysel performansım değil, aynı zamanda ekibim ile ortak hedeflere ulaşmak adına birlikte çalışmak oluşturuyor” diyen Banu Aksoy, her zorluğun yeni bir fırsat olarak görülmesi ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsenmesi durumunda, iş hayatında başarının kaçınılmaz hale geldiğine inanıyor.

“Nitelikli iş gücünde kadın çalışan oranını artırmak hedefimiz olmalı”

Banu Aksoy, iş dünyasında sürdürülebilir kalkınma için toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın istihdamının artırılması ve kadınların karar alma mekanizmalarında yer almasına yönelik destekleriyle tanınan bir iş kadını. Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadın gücünün ekonomik dengelere etki edeceğini düşünen Aksoy, kadınların iş dünyasında daha fazla yer almasının, yetenek çeşitliliğini artırarak inovasyonu teşvik edeceğini söylüyor. Aksoy, “Farklı bakış açıları ve deneyimler, iş dünyasında çeşitlilikten kaynaklanan yeni

fırsatları ortaya çıkararak rekabet avantajı sağlar. Ayrıca kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının artmasıyla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalık da artar. Bu durum, iş dünyasında daha adil ve eşit bir ortamın oluşturulması için adımların atılmasına öncülük edebilir” diye konuşuyor.

Banu Aksoy’a göre özellikle kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve güçlendirilmesi, yeni iş alanlarının keşfedilmesine ve ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğine katkıda bulunabilir. Tüm bu sürecin yaşanması için şirketlerin aksiyon almasının dışında karar mekanizmalarının güçlü politikalar oluşturarak yaptırım uygulamasının hızlı bir ilerleme kaydetmeye yardımcı olabileceğine inanan Aksoy, “AB ülkelerine bakıldığında kadın-erkek çalışan oranında ne yazık ki alt sıralardayız, bunu değiştirmek ve gelişmiş ülkeler seviyesine çıkmak için özellikle nitelikli iş gücünde kadın çalışan oranını artırmak hedefimiz olmalı. Bu sayede ekonomimiz daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yolda ilerleyebilir” görüşünü savunuyor.

“Cinsiyet eşitliği, iş yapış şeklimizin ve kültürümüzün temel unsuru”

Toplumda kadınların maruz kaldıkları ve mevcut hiyerarşik düzende belli bir seviyenin üstüne yükselmelerine engel olan cam tavanlar Banu Aksoy’a göre, kadınların çalışma hayatını çok ciddi bir şekilde etkiliyor. Aksoy Holding olarak, bunun önüne geçmek için her bireyin kendi potansiyelini ortaya çıkarabileceği politikalar geliştiren ve bu alanda sürekli olarak iyileştirmeler yapmaya özen gösteren Aksoy, “İnsan Kaynakları süreçlerimizde cinsiyet eşitliği büyük bir öncelik taşıyor. Kadın çalışanlarımızın profesyonel gelişimlerine yönelik özel destek programları ve mentorluk hizmetleri sunarak onların kariyer basamaklarını daha hızlı ve etkili bir şekilde tırmanmalarını sağlamayı hedefliyoruz. Şirket

içindeki tüm çalışanlara eşit fırsatlar tanıma vizyonuyla hareket ediyor ve cinsiyet eşitliğini iş yapış şeklimizin ve kültürümüzün temel unsuru olarak benimsiyoruz. Bu kapsamda Aksoy Holding ve Turcas Petrol’de kadın erkek çalışan oranımızın neredeyse yarı yarıya olduğunu mutlulukla söyleyebilirim” diyor.

Şirket olarak kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmek amacıyla çeşitli projeleri hayata geçirmek için aktif bir şekilde çalıştıklarını dile getiren Banu Aksoy, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ile Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi (UN Women) işbirliğiyle hayata geçirilen Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women Empowerment Principles) platformunun 2016 yılından beri imzacısı olduklarını hatırlatıyor. Yönetim kurullarında kadınların daha fazla görev almalarını hedefleyen Yönetim Kurulunda Kadın Derneği’ni desteklediklerini aktaran Aksoy, “Kadın çalışanlarımızın profesyonel gelişimini destekleyecek gelişim programları, mentorluk projeleri ve topluluk odaklı inisiyatifler üzerinde çalışmalar yürütüyoruz. Hedefimiz, cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadınların iş hayatındaki temsiliyetini artırmak” şeklinde konuşuyor.

“Yurtiçi ve yurtdışı yatırımlarımız sürececek”

Aksoy Holding’in bünyesinde bağlı ortaklıklar ve iştirakler olarak toplam 25 civarında şirket bulunduğunu ve tüm bu şirketlerde 2 bin 500’e yakın kişi çalıştığını açıklayan Banu Aksoy, 2023 yılını başarılı bir performans göstererek tamamladıklarını vurguluyor. Shell & Turcas’ın 2023 yılının ilk 9 ayında 137 milyar TL’ye ulaşan satışlar ile önemli bir büyüme kaydettiğini açıklayan Aksoy, “RWE & Turcas de 2020 ilk 9 ayda 6,5 milyar TL satış gerçekleştirerek büyüme trendini sürdürdü. Turizm sektöründe ise Conrad

Istanbul Bosphorus, yılın ilk 9 ayında 687 milyon TL satış gerçekleştirdi. Gayrimenkul sektöründeki son projemiz The Ritz-Carlton Residences, Bodrum ile ülkemizde nitelikli turizm ve gayrimenkul sektörünün gelişmesine dair önemli katkıda bulunduğumuza inanıyorum. Ayrıca Amerika’da toplam yatırım değeri 800 milyon doları aşan gayrimenkul ve turizm odaklı projelere imza attık. 2024 yılında Amerika’daki tüm projelerimizin inşaatının başlamasını ve takip eden 24-42 ay içinde tamamlanmasını hedefliyoruz” bilgisini veriyor.

2024 yılında geniş kapsamlı hedeflerinin bulunduğunu da vurgulayan Banu Aksoy, bunları şöyle aktarıyor: “Öncelikle, 2022 yılında başlattığımız küreselleşme sürecine devam etmeyi ve başladığımız projeleri tamamlamayı planlıyoruz. Bununla birlikte İstanbul’da, ülkemizde henüz benzeri olmayan üst segment bir sağlık merkezi projesi üzerinde çalışıyoruz. Bu proje, Türkiye’nin sağlık turizmi potansiyelini artıracak bir konseptle yüksek standartlarda wellness, uzun yaşam, güzellik, epigenetik tıp departmanları ve diğer klinikleri içerecek. Bu proje ile yerli ve yabancı turistlere yüksek standartlarda hizmet vermeyi ve yeni bir uluslararası destinasyon yaratmayı hedefliyoruz. Bunun yanında Amerika’da çeşitlendirilmiş yapıda, sürekli büyüyen bir gayrimenkul portföyü oluşturduk. Bu hedefimiz doğrultusunda ABD’de Florida’nın Jacksonville ve Miami şehirlerinde turizm ve gayrimenkul yatırımları gerçekleştiriyoruz. New York ve Colorado gibi farklı eyaletlerde de projelerimiz başlıyor. Bunlar arasında satışa yönelik konutlar, kiralama amaçlı konutlar, ticari gayrimenkuller, otel ve destekli yaşam tesisleri gibi 5 farklı segmentte yatırımlar bulunuyor. Bu yatırımlarla ülkemizi yurtdışında en etkin şekilde temsil ederken ülkemize ve şirket bilançomuza döviz girdisi sağlamayı hedefliyoruz.”



Dijitalleşme, yapay zeka, yeşil enerji ve sürdürülebilirlik...

Türkiye’nin ekonomik kalkınması için odaklanılması gereken en önemli konunun dijitalleşme olduğunu düşünen Banu Aksoy, küresel rekabetin hızla evrildiği bir dönemde, dijitalleşme, yapay zeka, yeşil enerji ve sürdürülebilirlik gibi alanlarda öncü olmanın ekonomideki dayanıklılığını artıracığını vurgulayarak “Bu bağlamda, eğitim sistemimizi bu teknolojik dönüşüme hazırlayacak reformlara ağırlık vermek ve genç yetenekleri bu alanlara yönlendirmek önemli bir adım olabilir. Ayrıca yeşil ekonomiye geçiş sürecini hızlandırmak ve doğal kaynakları sürdürülebilir bir şekilde yönetmek hem ekonomik büyümeyi destekleyecek hem de çevresel dengeyi korumada kritik bir rol oynayacaktır” şeklinde konuşuyor.



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

Gaye M. Kemancı



BANU DENİZ ÇETİNKOL

HILTI TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: Balıkesir

Eğitimi: İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği mezunu

İnşaat sektöründeki başarılarıyla kadınlara örnek oluyor

Hilti Türkiye Genel Müdürü olarak 2019 yılından bu yana görevine heyecanla devam eden Banu Deniz Çetinkol, kadın temsiliinin çok fazla yer almadığı inşaat sektöründe karşılaştığı zorluklarla mücadele ettikçe güçlenen bir yönetici. Erkek egemen bir sektörde üstlendiği görevlerle pek çok önyargıyı kıran Çetinkol, “Bu başarıyı eşitlik ve çeşitlilik ilkelerinin izinden giderek diğer sektörlerde de kazanabiliriz” görüşünü savunuyor.

Banu Deniz Çetinkol, mühendis olarak adım attığı erkek egemen inşaat sektöründe yıllarca verdiği emeğin karşılığını alarak kariyer merdivenlerini tırmanan profesyonel bir kadın yönetici. Kazandığı tecrübeyle beraber kariyerini geliştirecek şekilde eğitimine yön vererek yıllar içinde inşaat sektörünün başarılı kadın yöneticilerinden biri haline gelen Çetinkol, üstlendiği görevlerle pek çok önyargıyı kırmayı başarmanın yanı sıra kadınlara ve genç girişimcilere örnek oluyor.

İstanbul Teknik Üniversitesi İnşaat Mühendisliği’nden mezun olan Banu Deniz Çetinkol, ilk iş tecrübesinde iki buçuk yıl şantiye mühendisi olarak çalıştı. Sonrasında satış ve pazarlamaya daha uygun olduğunu fark ederek Doğuş Üniversitesi’nde pazarlama alanında yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2001 yılında ise yolu Hilti ile kesişti. Türkiye’de satış, pazarlama pozisyonlarında rol aldıktan sonra 2017-2019 yılları arasında Hilti Güney Afrika ve Alt Sahra bölgesinin Pazarlama Direktörlüğü’ne yükseldi. 2019 yılından bu yana Hilti Türkiye Genel Müdürü olarak atandığı görevine heyecanla devam eden Banu Deniz Çetinkol, kadın temsiliinin çok fazla yer almadığı inşaat sektöründe karşılaştığı zorluklarla mücadele ettikçe güçlenen bir yönetici oldu.

“Önyargıları diğer sektörlerde de kaldırabiliriz”

Banu Deniz Çetinkol için erkek egemen bir sektörde çalışmak ilk başlarda zorlayıcı olsa da zamanla bu durum onu daha da güçlü hale getirmiş. Erkek istihdamının yoğun olduğu alanlarda kadınların iş gücüne dahil olabilmemesinin zorluğuna

dikkat çeken Çetinkol, “Açıkçası iş dünyasında ‘kadın yönetici’ kavramı bile kendi içinde birçok ön yargıyı barındırıyor. İnşaat gibi erkek egemen bir sektörde kadınların giderek yükselen sesi sayesinde ön yargıları ortadan kaldırmayı başardık. Bu başarıyı eşitlik ve çeşitlilik ilkelerinin izinden giderek diğer sektörlerde de kazanabiliriz” görüşünü savunuyor.

Banu Deniz Çetinkol’a göre kişiler iş yaşamında sürekli öğrenme ve gelişime odaklanarak, durmaksızın kendilerini yenilediklerinde başarı kaçınılmaz hale geliyor. Bu düşünce yapısıyla iş hayatında kendisine her zaman net hedefler belirleyen Çetinkol, sabırla, yılmadan, çok çalışarak ancak sosyal yaşamı ile iş yaşamı arasında bir denge kurarak bugünlere ulaşmış. İşi yaşamı dışında kendisine farklı uğraşlar edinerek yeni bakış açıları kazanan Çetinkol, “Kendimi mutlu hissetmediğim hiçbir iş beni cezbetmedi. Bu yüzden mutlu olduğum işe tutkuyla bağlanarak kendime ve işime değer katmayı başardım” diye konuşuyor.

“Kadınların potansiyelini kullanmak zorundayız”

Kadınların yaradılışları gereği çalışma hayatına yaratıcılık ve istikrar getirdiğine inanan Banu Deniz Çetinkol, özellikle üstün planlama ve öngörü yetenekleri ile hedef odaklı



yol alabildiklerini vurguluyor. Gerek dünyadaki gerek ülkemizdeki belli cinsiyet rollerinin, kadınların çalışma hayatında rol almalarını engellediğine değinen Çetinkol,

“Bu noktada başta ülkemiz olmak üzere dünyada topyekûn bir kalkınmadan bahsedebilmemiz için kadının hem analitik zekâsından hem de niteliklerinden faydalanmak şart. Kadın-erkek fark etmeksizin herkesin eşit oranda temsilini ve işe katılımını sağlamak için gerekli organizasyonları

inşa etmemiz gerekiyor. İnsanı merkeze alan katılımcı, eşit, sürekli gelişim esasına dayanan ve bunun için gerekli koşulları sağlayan organizasyon yapılarının sayısı arttıkça kadınların da çalışma hayatındaki konumunun daha da yükseleceğine inanıyoruz. Sürdürülebilir bir büyüme ve değişimden bahsetmek istiyorsak toplumun yarısını oluşturan kadınların potansiyelini kullanmak zorundayız” diye konuşuyor.

“Sahada kadın çalışan sayısını sürekli artırıyoruz”

Hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da kadın ile erkeğin eşit haklara sahip olduğunu savunan Banu Deniz Çetinkol, iş hayatında en büyük şansını, şahsi olarak aynı bakış açısına sahip olduğu Hilti ile yollarının kesişmesi olarak yorumluyor. Bunun kendisini profesyonel iş hayatında her zaman motive eden en önemli unsurların başında geldiğini söyleyen Çetinkol, “Hilti olarak temel hedefimiz, her departmanda kadın-erkek sinerjisi ile herkesin eşit oranda temsilini ve işe katılımını sağlamak. Bu hedef doğrultusunda gerçekleştirdiğimiz projelerin yanı sıra kişisel olarak etki alanımı genişletebilmek için 2022 yılında 5. dönem mentisi olarak Yönetim Kurulunda Kadın Derneği’ne (YKKD) dahil oldum. Buradaki kız kardeşlerimle her sektörde kadınların yönetim kurullarında yerlerini alabilmeleri için çalışmalarımızı sürdürüyoruz” diyor.

Hilti Türkiye olarak 300 kişilik kadroyla faaliyet gösterdiklerini ve üst düzey yöneticilerinin yüzde 50’sinin, sahada görev alan çalışanlarının ise yüzde 30’unun kadınlardan oluştuğunu açıklayan Çetinkol, kadınların tüm yönetim kademelerinde ve sahada daha aktif görev alabilmesinin en büyük öncelikleri olduğunu vurguluyor. Bu noktada özellikle fiziksel güç gerektiren saha çalışmalarında kadın çalışanlarının sayısını sürekli

artırdıklarını dile getiren Çelikol, “Bu gelişme, kadınların tüm engelleri ortadan kaldırarak çalışma hayatının her kademesinde yer edinebileceğinin önemli bir göstergesini oluşturuyor” yorumunu yapıyor.

“2023 zor ama fırsatlar açısından şaşırtıcı bir yıl oldu”

Hilti’nin Türkiye’de yüzde 100 yabancı sermayeli bir şirket olarak faaliyet gösterdiğini hatırlatan Banu Deniz Çetinkol, Hilti Türkiye olarak yaklaşık 300 kişilik kadroları, dört mağaza, bir eğitim merkezi ve teknik servis kuruluşuyla inşaat, enerji ve endüstri sektörlerine ürün, yazılım ve servisleriyle hizmet verdiklerini belirtiyor. Kaba inşaat, ince işler, mekanik, elektrik, enerji, madencilik, denizcilik ve endüstri sektöründe çalışan inşaat profesyonellerine yönelik ürün, servis ve yazılım hizmetleri sunduklarını aktaran Çetinkol, şirketin 2017 yılında hayata geçirdiği 3 bin 500 metrekare kapalı alana sahip Teknik Servis ve Eğitim Merkezi ile yıllık 120 bin makine tamir kapasitesi üzerinden hizmet verdiklerini de açıklıyor.

Hilti olarak 2023 yılında global Ar-Ge yatırımlarıyla yeni teknolojiler ve patentli sistemler, dijital adaptasyon kapsamında yapı sektöründe verimliliği artıracak yazılım, servis ve ürünler geliştirmeyi sürdürdüklerini dile getiren Çetinkol, 2023’ün en önemli lansmanını ise inşaat sahaları için devrim niteliği taşıyan Nuron teknolojiyle gerçekleştirdiklerini belirtiyor. Hilti Türkiye olarak ise 2023’ün başında yaşanan depremleri öncelikli gündem olarak benimsediklerini dile getiren Çetinkol, “İstanbul Teknik Üniversitesi ile bina güçlendirme konusunda bir proje yürütüyoruz. Ek olarak AFAD, AKUT ve Deprem Güçlendirme Derneği (DEĞÜDER) ile de farklı projeler kapsamında iş birliğimizi sürdürüyoruz. Yığma yapıların güçlendirilmesi için Politecnico Di Milano (İtalya) Araştırma Projesi’nde yer alıyoruz. Mühendislik çözümlerimiz ve teknolojik makine ve

“Dijital dönüşüm projeleri kalkınmayı artırabilir”

Banu Deniz Çetinkol’a göre iş yapış süreçlerini tümüyle değiştiren dijital dönüşüm dünyanın geleceğine yön veriyor. Yeni nesil teknolojilerin tetiklediği dijital dönüşümün, verimliliği artırırken yarattığı maliyet ve enerji tasarrufuyla da dünyanın sürdürülebilir geleceğinin anahtarını sunduğunu söyleyen Çetinkol, “Türkiye’de dijital dönüşüm hız kazansa da dünya ile kıyasladığımızda henüz istediğimiz seviyelere ulaşamadı. Dinamiklere uygun şekilde geliştirilen dijital dönüşüm projeleri ile önümüzdeki 5 yıl içinde Türkiye ekonomisinin kalkınma seviyesini en üst noktaya ulaştırabiliriz” diye konuşuyor.

“ ‘Kadınlara uygun bir meslek seç’ diyenlere aldırmayın”

“Gençler her şeyden önce şunu unutmasınlar; bazen birçok önyargı ile karşılaşabilirler. Bu noktada kesinlikle önyargıların ve cam tavanların engellerine değil, hayallerinin büyüklüğüne odaklansınlar. Genç kızlarımıza “Yapamazsın”, “Kadınlara uygun bir meslek seç” gibi söylemlere aldırmdan yollarına emin adımlarla devam etmelerini tavsiye ediyorum. Ayrıca kişisel veya kariyer yolculuklarına değer katacak şeyleri denemeleri, geniş bir networke sahip olmaları, güncel kalmaları ve adaptasyon hızlarını geliştirmeye odaklanmaları da çok önemli.”

ekipman çözümlerimiz ile yapıların analizinin yapılmasına, güçlendirme projelerinin hazırlanmasına ve sahada binaların güçlendirme uygulamaları esnasında mühendislik ve ürün çözümlerimizle bu projelere katkı sunmaya devam edeceğiz” bilgisini veriyor.

“2024’te yerel üretim hacmimizi genişletmeyi planlıyoruz”

Hilti’nin en önemli hedefinin, Türkiye’nin lokomotif sektörü olan inşaat endüstrisinin kalkınmasında öncü rol üstlenmek olduğunu söyleyen Çetinkol, bunun için global ve yerel iş birliklerini artırmayı planladıklarını açıklıyor. Her sene olduğu gibi önümüzdeki süreçte de pazarda fark yaratacak birçok ürünün lansmanını yapmaya devam edeceklerini dile getiren Çetinkol, 2024 hedeflerini ise şöyle aktarıyor;

“Ar-Ge ve dijital adaptasyon ile inşaat sektörüne 360 derece hizmet verme konusundaki atılımlarımızı daha



da büyüterek, sunduğumuz hizmet kalitesini en üst düzeye taşımayı hedefliyoruz. Ülkemizde Hilti Global ile anlaşmalı yerel üreticilerimizin ürettiği ürünler, Türkiye’de ve Türk müteahhitlerimizin yurt dışındaki projelerinde sıklıkla kullanılıyor. Önümüzdeki dönemde yerel üretim hacmimizi genişletmeyi planlıyoruz. Yaptığımız partnerliklerle Türkiye’deki yerel üretimimizi daha da güçlendirirken çalışan sayımızı da artıracacağız. Bunları yaparken inşaatı daha iyi hale getirme amacımıza sadık kalarak üniversiteler, mühendislik odaları ve sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte çalışmayı sürdüreceğiz. İmza attığımız katma değeri yüksek projelere yenilerini ekleyeceğiz.”

‘Hilti ile Kariyer Köprülerini İnşa Edin’ mottosuyla kadınların yanındayız”

Hilti olarak kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmek için yürüttükleri çalışmalar hakkında da bilgi veren Banu Deniz Çetinkol, “Senin için ben, herkes için Hilti” sloganı ile tüm çalışanlarının kendilerini geliştirirken fark yaratabileceği, dahiliyetçi ve eşitlikçi bir çalışma kültürüne sahip olduklarını belirterek, saha satış pozisyonları, takım lideri ve üst düzey yönetici pozisyonlarının tümünde kadın oranını artırmaya yönelik çalışmalarının olduğunu belirtiyor.

„Hilti Grup bünyesinde kadın çalışma arkadaşlarımızdan oluşan ve ülkemizde de oluşturduğumuz “Kadınlar

Komitesi” ile yerel ve uluslararası projeler hayata geçiriyor, “Hilti ile Kariyer Köprülerini İnşa Edin” mottosuyla duyurduğumuz mentorluk programıyla kariyerlerinin başındaki kadınların yanında yer alıyoruz” diyen Çetinkol, “Kadın Stajyer” programıyla kadın istihdamını artırmak için üniversite öğrencileriyle çalıştıklarını söyleyerek, “Hilti Kadınları Sahada” projesiyle öncelikle kendi sektörlerinde, sonrasında ise toplumsal eksende fırsat ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmayı hedeflediklerini belirtiyor.

“Kadın adayların istihdam edilmesi için gerekli alt yapıları oluşturacağız”

Banu Deniz Çetinkol, “Hilti Kadınları Sahada” projesiyle öncelikle kendi sektörlerinde, sonrasında ise toplumsal eksende fırsat ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmayı hedeflediklerini söylüyor. Staja aldıkları kadın öğrencilerin neredeyse tamamını istihdam ettiklerini de dile getiren Çetinkol, gelecek dönem stratejilerini de şöyle aktarıyor;

“Tüm bunların yanı sıra ileride iş hayatına atılacak kariyerinin daha en başında olan tüm kadınlarla iletişim ağıımızı artırarak Hilti Türkiye’nin gelecek nesillerin yanında olduğunu göstermeyi amaçlıyoruz. Yaptığımız çalışmalar neticesinde inşaat sektöründe hizmet veren bir şirket olarak “Satışta Kadının Güçlenmesi” kategorisinde ödül almış olmanın da mutluluğunu yaşıyoruz. Önümüzdeki dönemde devam eden projelerimiz üzerinde yoğunlaşacağız. Amacımız hem mevcut kadın çalışanlarımızın kendilerini rahat ifade edebilecekleri bir ekosistemde kariyer gelişimlerini sürdürmek hem de yeni kadın istihdamı sağlamak. Bu kapsamda üniversite iş birliklerimiz devam edecek. Projelerimiz doğrultusunda temasta olduğumuz kadın adayların istihdam edilmesi için gerekli alt yapıları oluşturacağız.”



BEGÜM MUTUŞ

YILDIZ HOLDİNG KADIN PLATFORMU ELÇİSİ

Doğum Yeri: Adana

Eğitimi: Yıldız Teknik Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Doğu Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde İletişim ve Medya Çalışmaları konusunda yüksek lisans yaptı.

“Sürdürülebilirlik kadınların topluma ve ekonomiye eşit katılımıyla mümkün”

Begüm Mutuş’a göre sürdürülebilir bir geleceğin inşası için insan merkezli politika ve uygulamalara ihtiyaç var. Bu hedefe ancak kadınların topluma ve ekonomiye eşit katılımıyla ulaşılabileceğine inanan Mutuş, Yıldız Holding şirketlerinde ve de toplumda kadınların iş hayatında daha fazla temsil edilmesine, üst yönetimde daha fazla kadının görev almasına liderlik etmeyi sorumluluk olarak gördüğünü belirtiyor.

Begüm Mutuş, Yıldız Holding’de Kamu İlişkileri Genel Müdürlüğü görevinin yanı sıra 2021 yılında hayata geçirilerek pek çok projeye aktif ve verimli bir noktaya gelen Kadın Platformu’nun elçiliğini yapıyor. Kadın Platformu’nun Holding’in bir sosyal sorumluluk çalışmasının ötesine geçerek ölçülebilir ve sonuçlarının kamuoyuyla şeffaf olarak paylaşıldığı bir proje haline dönüşmesinde büyük emekleri olan Mutuş, kadın odaklı projelerle hem Holding’deki kadın çalışanların hem de toplumdaki tüm kadınların fayda sağlamasını amaçlıyor. Adana’da doğan ve Özel Adana Fen Lisesi’ni bitiren Begüm Mutuş, 1994 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünden Onur Derecesi ile mezun oldu. Her ne kadar şu anda yaptığı iş çok farklı olsa da kimya alanında aldığı eğitimin ona çok şey kattığına her zaman inanan Mutuş, yüksek lisansını ise Doğu Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi’nde İletişim ve Medya Çalışmaları konusunda yaptı. Üniversiteden mezun olduktan sonra gıda sektöründe faaliyet gösteren global şirketlerdeki deneyiminin ardından 2008 yılında Yıldız Holding’e katıldı. Yıldız Holding’deki 16 yıllık iş yaşamı boyunca pek çok farklı departmanda yöneticilik yapma ve deneyim kazanma fırsatı yakalayan Mutuş, şu anda Kamu İlişkileri Genel Müdürü ve Yıldız Holding Kadın Platformu Elçisi olarak iki farklı görevi sürdürüyor. Aynı zamanda Sabri Ülker Gıda Araştırmaları Enstitüsü Vakfı’nda ve Türk Eğitim Gönüllüleri Vakfı’nda yönetim kurulu üyeliği yapıyor.

“Lider, tutkusu ve enerjisiyle takım üyelerini etkilemeli”

Begüm Mutuş, tutkuyla yapılan her işin kaçınılmaz olarak insanı başarıya ulaştıracağına inanan bir yönetici. Tutkulu olunan bir alanda çalışmanın, kişiyi motive edeceğini ve başarıya ulaşmasını kolaylaştıracağını düşünen Mutuş,



‘Şok’ta Ben de Varım’ ile kadın el emeği ürünlere destek

Yıldız Holding bünyesinde kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesine yönelik önemli bir projeyi ŞOK Marketler’in yürüttüğünü açıklayan Begüm Mutuş, ‘Şok’ta Ben de Varım’ projesiyle deprem bölgesi başta olmak üzere Türkiye’nin farklı bölgelerinden çeşitli kadın kooperatiflerinin ürettiği el emeği ürünlerin ŞOK Marketler’de satışa sunulmakta olduğunu aktarıyor. Seç Market’te de önümüzdeki dönemde Seç tabelası altında kendi mağazasının sahibi olan kadın iş ortaklarının sayısını artırmayı hedeflediklerini vurgulayan Mutuş, “Bu kapsamda kadın girişimcilere özel ‘Gücünle Gülümse’ projesini başlattık. Kadın girişimcileri eğitimlerle destekliyoruz” bilgisini veriyor.

insanların birbiriyle paylaşarak ve birbirinden öğrenerek çalıştığı bir iş ortamında başarı oranının da yüksek olacağını dile getiriyor. Bu konuya duyarlı çalışma ortamının oluşturulmasının, bu konuda strateji ve iş birliklerinin artırılmasının şirketler için oldukça önemli olduğuna değinen Mutuş, “Bu da mutlaka çalışanların motivasyonunu ve verimini iyi yönde etkileyecektir. Kadınların sahip oldukları vizyonun, farklı bakış açısının, sezgilerin tüm şirketler için büyük bir kazanım olduğuna inanıyorum. Bu gerçeği doğru saptamış şirketlerin kadın emeğinden ve liderliğinden elde ettiği kazanımlar, kısa vadede başarıyı da beraberinde getiriyor” diyor.

Begüm Mutuş’a göre sürdürülebilir bir geleceğin inşası için insan merkezli politika ve uygulamalara ihtiyaç var. Bu hedefe ancak kadınların topluma ve ekonomiye eşit katılımıyla ulaşılabileceğini dile getiren Mutuş, “Geçmiş alışkanlıklarla geleceği yönetmek mümkün değil. Geleceğin organizasyonları, kar odaklı olmaktan çok insan ve amaç odaklı olmanın önemini keşfediyor. Çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürünün güç kazanması, toplumların daha güçlü ve dirençli hale gelmesine katkıda bulunacaktır” ifadelerini kullanıyor.

“Kadın Platformumuz ile kadın çalışanlarımızı destekliyoruz”

Begüm Mutuş için bir liderin her şeyden önce vizyon sahibi olması gerek. İyi bir liderin, ekip üyelerini motive edip onlara ilham verdiğini, kendi tutkusu ve enerjisiyle takım üyelerini etkileyerek onları daha iyi performans göstermeye teşvik ettiğini belirten Mutuş, değişimi öngörebilmenin, belirsizlik dönemlerinde farklı senaryolara hazırlıklı olmanın ve temsil ettiği organizasyonu bu değişime hazır hale getirebilmenin de liderlik vasfı gerektirdiğini aktarıyor. Kadın liderliğinin güçlenmesi konusunun Yıldız Holding’de de en çok önemsenen konu başlıklarından biri olduğuna vurgu yapan Begüm Mutuş, “İş dünyasının stratejik kararlarında kadın gücünü ve kadınların yönetim kademelerinde temsilini artırmak için liderlik kavramının üzerinde özellikle duruyoruz. Kadın Platformumuz ile Yıldız

Holding çatısı altındaki kadın çalışanların etkinliğinin daha da güçlendirilmesini ve kadın liderliğinin teşvik edilmesini amaçlıyoruz. Kadınların şirketlerimizin yönetim kurullarında ve karar mekanizmalarında daha aktif olması, üst düzey pozisyonlarda daha fazla görev alması için çabalıyoruz” diye konuşuyor.

“Mentorluk çalışmalarına ağırlık veriyoruz”

Yıldız Holding’in gelecekte yeni nesil liderlere, hayata farklı perspektiflerden bakabilen uzman bir insan kaynağına ihtiyacı olduğunu dile getiren Begüm Mutuş, bu nedenle kadın çalışanların liderlik pozisyonlarında yer almasını teşvik etmek için mentorluk çalışmalarına ve kadın yönetici geliştirme programlarına ağırlık verdiklerini açıklıyor. Kadın liderliğinin ön plana çıkarılması için Türkiye’de son derece değerli çalışmalara imza atan Yönetim Kurulunda Kadın Derneği’nin Mentorluk & Mentilik Programı’na kadın çalışanlarının katılmalarını sağladıklarını, karar süreçlerinde daha fazla yer almalarını desteklediklerini söyleyen Mutuş, “Fırsat eşitliği konusunda platformumuz çatısı altında yürüttüğümüz tüm çalışmalar Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Ali Ülker’in himayesinde gerçekleşiyor. Ali Ülker, Murat Ülker ve CEO’muz Mehmet Tütüncü başta olmak üzere Yıldız Holding’de tüm yönetim kurulu üyelerimiz çalışmalarımızı gönülden destekliyor. Onlardan aldığımız bu destek, fırsat eşitliği konusundaki çalışmalarımızda cesaretle yol almamıza imkan sağlıyor” diyor.

“Zorluklara rağmen yeteneklerimizi kanıtlamak bizim elimizde”

Günümüz iş dünyasında kadınların görünen ya da görünmeyen birtakım engellerle ve zorluklarla karşı karşıya kalabildiğini, üstelik bu durumun sadece Türkiye’ye özgü bir sorun değil, küresel bir gerçek olduğunu hatırlatan Begüm Mutuş, konunun çözümü kavuşturulmasının iki taraflı ele alınması gerektiğini düşünüyor. Öncelikle çalışan kadınların karşılarına çıkan tüm engellere rağmen iç motivasyonlarını kaybetmeden



ve cam tavanlara aldırılmadan sonuç odaklı bir şekilde hedeflerine doğru yol almaları gerektiğine değinen Mutuş, sözlerini şöyle tamamlıyor: “İş yaşamımızda ilerlerken karşımıza çıkan zorluklar ne olursa olsun yeteneklerimizi kanıtlamak bizim elimizde. Öte yandan ben bu konuda hep çok şanslıydım. Çünkü Yıldız Holding’de fırsat eşitliği her zaman ön plandadır, sadece söylemde kalmaz eylemlerle de desteklenir. Her çalışan, başarılarına ve potansiyeline göre değerlendirilir ve teşvik edilir.”

“Fırsat eşitliğine dayalı aksiyonların geliştirilmesi önemli”

Begüm Mutuş’a göre günümüzde kadınların işgücüne katılımı ve sonrasında kadın istihdamının sürdürülebilirliğinin sağlanması, birbirini tamamlayan iki önemli unsur. Sadece çalışan sayısını ve üst yönetimde kadın sayısını arttırmak değil, aynı zamanda kadın çalışanların organizasyon içinde daha verimli ve mutlu çalışabilmesi için fırsat eşitliğine dayalı aksiyonların da geliştirilmesi gerektiğine inanan Mutuş, “Bu noktada



kadınlar için liderlik eğitimleri ve mentorluk fırsatları yaratılmasının, kapsayıcı bir kurum kültürünün oluşturulmasına yönelik stratejilerin benimsenmesinin, kadınların iş-yaşam dengelerini sağlamalarına yönelik programların ve yönetim kurullarında kadın üyeler için belirli kotaların bulunmasının oldukça önemli olduğunu düşünüyorum” diyor.

Yıldız Holding’in her adımına yön veren ve kuruluşundan bu yana hiç taviz vermeden uygulamaya çalıştığı bir

felsefesi olduğunu söyleyen Begüm Mutuş, bu felsefeyi “Mutlu et Mutlu ol” mottosu ile özetliyor. “Tüm faaliyetlerimizde içinde yaşadığımız toplumun mutlu olmasını istiyor ve bunun için çalışıyoruz” diyen Mutuş, çalışanları, müşterileri, ekosistem içindeki tüm paydaşları ve değer zincirini mutluluk temelli bu anlayışın bir parçası olarak gördüklerini vurguluyor.

“Değer zincirimizdeki tüm kadınları destekliyoruz”

Yıldız Holding’in 130’dan fazla ülkede 300’ü aşkın markayla 4 milyar nüfuslu bir coğrafyaya hizmet verdiğini hatırlatan Begüm Mutuş, bugün 70’in üzerinde farklı ülkenin pasaportuna sahip 75 bini aşkın çalışanın holding çatısı altında olduğunu kaydediyor. “Ne denli geniş bir alanda etkileşim kurduğumuzu düşünecek olursanız değişimi niçin kendimizden yola çıkarak başlattığımızın daha iyi anlaşılacağını düşünüyorum” diyen Mutuş, Yıldız Holding’de global değerlerden biri olarak kabul edilen fırsat eşitliği ve kapsayıcılık konusunda önemli çalışmaları hayata geçirmeyi sürdürdüklerini belirtiyor.

Holding bünyesinde insan kaynakları politikalarını belirleyerek fırsat eşitliğine yönelik pek çok proje geliştirdiklerine dikkat çeken Mutuş, insan kaynakları süreçlerine kadın işi-erkek işi perspektifiyle bakmadıklarını belirtiyor ve sözlerini şöyle sürdürüyor:

“Farklılıklarımızı birer kazanım olarak gördüğümüzde güçleniriz”

“Birey olarak yaşam boyunca bizi başarılı kılacak özelliklerimizi keşfetmeye ve bu yeteneklerimizi geliştirmeye çalışırız. Kariyer yolculuğumuzda başarıya ulaşmak için sürekli olarak kendimizi eğitmeli ve mesleki becerilerimizi ilerletmeliyiz. Farklılıklarımızı bize engel oluşturan bir unsur olarak görmekten vazgeçip bu farklılıkları birer kazanım olarak kabul ettiğimizde de daha güçlü hale geliriz. Risk almaktan korkmamak, gelişime ve dönüşüme sürekli açık olmak da iş yaşamında doğru bir rotada ilerlemek için yol gösterici olacaktır.”



“Bütün çalışanlarımıza işe alım, terfi, ücret, yan hak, gelişim gibi alanlarda eşit ve adil haklar sunuyoruz. Tüm şirketlerimizde sürdürülebilirlik ve fırsat eşitliği konularındaki hedeflerimizi ve aksiyonlarımızı belirlerken küresel anlamda kabul edilen metrikleri uygulamayı önemsiyoruz. Bunun yanı sıra proje ve uygulamalarımızı sadece şirket içinde sınırlı tutmuyor, aynı zamanda toplumda kadınların her anlamda daha görünür olması için hayata geçirilen programlara destek veriyor, bu konuda sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği yapıyoruz. Kadınların iş hayatında daha fazla temsil edilmesine, üst yönetimde ve kritik noktalarda daha fazla kadının görev almasına liderlik etmeyi sorumluluğumuz olarak görüyoruz.”

“Kadının ekonomiye daha çok katılımını amaçlıyoruz”

2021 yılında Holding’in tüm şirketlerinde fırsat eşitliği kültürünü global olarak daha güçlü ve kalıcı bir yapıya dönüştürecek önemli bir adım atıkları ve Yıldız Holding

Kadın Platformu’nu hayata geçirdikleri bilgisini veren Begüm Mutuş, bu platform ile kadınların ekonomiye daha fazla dahil olmasını, şirketlerde daha üst düzey pozisyonlarda, karar mekanizmalarında aktif görev almasını hedeflediklerini açıklıyor.

Yıldız Holding Kadın Platformu sayesinde Yıldız Holding ve şirketlerindeki kadın çalışanların etkinliğinin daha da güçlendirilmesini ve kadın liderliğinin teşvik edilmesini amaçladıklarına dikkat çeken Mutuş, “Fırsat eşitliğine ve çeşitliliğe, sadece holdingimizi ve şirketlerimizi ilgilendiren bir konu olarak görmüyoruz. Toplumun tümüne yayılan fırsatlar yaratmayı amaçlıyoruz. Dolayısıyla tüm iş süreçlerimizde katılımcılığı, eşitliği ve çoğulculuğu önceliklerken gerek kadın girişimci ekosisteminde gerekse değer zincirimizde fırsat eşitliğini gözetiyoruz” şeklinde konuşuyor.

“‘Tarımın Kadın Yıldızları’ ile potansiyeli açığa çıkarmak istiyoruz”

Yıldız Holding olarak kadın girişimcileri desteklemek için yürüttükleri somut çalışmalardan da bahseden Begüm Mutuş, Kerevitaş’ın dondurulmuş gıda markası olan SuperFresh’in, Tarım ve Orman Bakanlığı öncülüğünde, Yıldız Holding Kadın Platformu işbirliğinde ‘Tarımın Kadın Yıldızları’ projesini yürüttüğünü hatırlatarak proje hakkında şu bilgileri veriyor: “Gıda sektöründe özellikle de tarım sektöründe ve tedarik alanında fırsat eşitliği konusunda elde edilecek kazanımların büyük bir değişime zemin hazırlayacağını söylemek mümkün. Yapılan araştırmalar Türkiye’de tarım sektöründe çalışan yaklaşık 2,5 milyon kadının yaklaşık yüzde 75’inin aileleri yanında ücret almadan çalıştığını ortaya koyuyor. Bizler ‘Tarımın Kadın Yıldızları’ projesi ile bu sessiz kadın işgücünün potansiyelini açığa çıkarmayı amaçlıyoruz. Projemizin temel hedefi, 3 yılda desteklenen kadın çiftçi oranını yüzde 100 artırmaktır. Bu hedefe sadece 1 yılda ulaştık. Şimdi de projemizi deprem bölgesindeki kadın çiftçilerimizi kapsayacak şekilde geliştiriyoruz.”



BURCU BEKDAŞ

MARS KURUCU ORTAĞI

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümü mezunu

“İş dünyasının kadınlardan öğrenecek çok şeyi var”

Türkiye’de neobankların ilk temsilcisi olarak yola çıkan ve yenilikçi bir premium bankacılık deneyimi sunan MARS’ın Kurucu Ortağı Burcu Bekdaş, kendisi gibi genç girişimcilere rol model oluyor. Mentorluğu çok önemseyen Bekdaş’a göre iş dünyasının kadınların zihin yapılarından, yaklaşımlarından hem profesyonel hem insani duruşlarından öğrenecek çok şeyi var.

Burcu Bekdaş, ortağı ile bankacılık işlemlerinin dijital ortamda gerçekleşmesini sağlayan yeni nesil bankacılık sistemi olan neobankların Türkiye’deki ilk temsilcisi MARS’ı kuran genç bir kadın yönetici. Üniversite yıllarında hep başarılı iş insanlarını takip ederek kendine örnek alan Bekdaş, Türkiye’de finans alanında bir ilke imza atarak bugün kendisi gibi genç girişimcilere rol model oluyor.

İstanbul’da doğan ve Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Reklamcılık Bölümünü bitiren Burcu Bekdaş, farklı reklam ajanslarında çalıştıktan sonra reklam ve pazarlama tecrübesini start-up’lara taşıdı. Farklı projelerin kuruluşlarında ve organizasyonel oluşum süreçlerinde yer aldı. 2015-2019 yılları arasında Youth Holding bünyesindeki bir girişimin yöneticisi olarak görev yapmasının ardından Türkiye’de neobankların ilk temsilcisi olarak yola çıkan ve yenilikçi bir premium bankacılık deneyimi sunan MARS’ı kurdu.

İnovatif bakış açısı, uzun süren tasarım çalışmaları ve 2,5 yıllık geliştirme sürecinin ardından, ‘geleceğin bankacılık deneyimini bugünden sunma’ vizyonuyla 2023 yılında MARS’ı hayata geçiren Burcu Bekdaş için mentorluk kavramı çok önemli. Çünkü ona göre genç kadınların başarılı, güçlü, kadın olduğu için gurur duyan kadınlarla; iş dünyasındaki kadınların ise heyecanlı, hayalleri olan ve potansiyelini açığa çıkarmayı bekleyen kadınlarla tanışmaya ihtiyacı var. Henüz üniversite yıllarında tanıştığı güçlü ve başarılı kadınların kendisinin ufkunu genişlettiğini

söyleyen Bekdaş, “Ben üniversite öğrencisiyken Toplum Gönüllüleri Vakfı’nda gönüllü çalıştım. Gençleri temsilen yönetim kurulu masasında oturduğum vakıfta tanıştığım, o zamanlar geleceğime yön vermeye çalışırken yaşadığım sıkışıklıkta bana hayatımda yol göstermeye çalışan kadınlar oldu. Hatta bir tanesi, çok büyük bir tekstil markasının pazarlama birimi yöneticisiydi ve sonraki dönemde bir gün kendisiyle bir toplantıda karşılaştık. Aradan 15 yıl geçmişti ve kendimi hatırlatarak neler yaptığımı anlattığımda gözlerindeki heyecanı beni çok duygulandırmıştı” diyor.

Burcu Bekdaş’ın bu mentorluk konusundaki hassasiyeti, kendi şirketi MARS’a da yansımak üzere. En büyük hedeflerinden biri olarak daha çok kadına ulaşp farklı alanlarda hayatlarına dokunabilmeyi isteyen Bekdaş, bu kapsamda üniversiteli genç kadınlarla bir sivil toplum kuruluşu aracılığıyla özgün bir mentorluk programı başlatmayı planlıyor. Tersine mentorluğu da içeren karşılıklı bilgi ve deneyim alışverişine dayanan bir program oluşturma amacındaki Bekdaş, “İş dünyasının, kadınların zihin yapılarından; yaklaşımlarından hem profesyonel hem insani duruşlarından öğrenecek çok şeyi



“Esnek ve uzaktan çalışmaya yönelik adımlar tek başına yeterli değil”

Burcu Bekdaş, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için geliştirilen politikaların siyaset üstü yapılanmalarla ve yaklaşımlarla yapılması gerektiğini düşünüyor. Ülkemizde Aile Bakanlığınca kadınlar için esnek ve uzaktan çalışmaya dair yeni modeller geliştirmek üzere çalışmalar yürütüldüğünü aktaran Bekdaş, “Ancak birçok kadının hayatını kolaylaştırabilecek şekilde kadınlar için esnek ve uzaktan çalışmaya yönelik adımlar tek başına yeterli olmayacaktır. Bu adımları sosyal politikalarla desteklersek asıl o zaman kadınların iş ve sosyal hayatlarında özgürlüklerine dair büyük bir adım atmış oluruz” görüşünü savunuyor.

belirten Burcu Bekdaş, bu durumu şöyle aktarıyor: “Mesela, kendi şirketlerimizdeki pozisyonumuzun eşit seviyede olduğu bir erkekle aynı masadayken kendimi ispatlamak zorunda kalabiliyorum. Ya da eş yönetim sorumluluğu aldığımız bir erkek iş arkadaşımın birlikte katıldığımız toplantılarda maruz kaldığım durum yok sayılmak, muhatap görülmemek oluyor. Bir kadın olarak masada eşitlik sağlamak için ekstra bir emek vermem gerekebiliyor. Emegiimin pozitif sonuçlarını ise ekibimizdeki diğer kadınlar, erkeklerin sayıca fazla olduğu toplantılarda aynı güç ve kendinden eminlikle masaya oturduklarında aldığımı hissediyorum.”

“Kadın iş gücünün, değersiz iş gücü olarak görülme riski var”

Burcu Bekdaş’ın son 20 yılda kadınların iş gücüne katılım oranındaki artışla ilgili değişimde dikkat çekmek istediği bir konu var. İş gücüne katılım oranının artmasını sağlayan verilerin çoğunun düşük ücretli, sosyal güvence ve yasal korumanın olmadığı işlerden oluştuğunu söyleyen Bekdaş, küreselleşmeyle beraber değişen istihdam yapılarında kadın emeğinin esnek ve daha az maliyetli olduğundan önem kazandığını savunuyor. Böyle devam ederse kadın iş gücünün değersiz iş gücü olarak görülme riskiyle karşı karşıya kalabileceğine işaret eden Bekdaş, “Kadınların hak ettikleri değerle, emeklerinin karşılıklarını alacakları, kendileri için anlamlı olacak bir istihdam modeliyle sektöre girmeleri çok önemli. Kadın etkinliğinin artmasının olumlu sonuçlarını görebilmek, değişimin pozitif tarafta kalmasını sağlamak için oranlardan çok, niteliği gözetmek çok değerli” görüşünü dile getiriyor.

Finans ve teknolojiyi kullanarak hizmet veren bir şirket olarak MARS’ın cinsiyet ayırt etmeksizin

herkese eşit yaklaşan bir politikayla İK süreçlerini yönettiğini söyleyen Bekdaş, ekibin yüzde 45’inin kadınlardan oluştuğunu, yeni ekibi ise yüzde 50 eşitliği yakalamak adına cinsiyet eşitliği kriterini gözeterek oluşturacaklarını aktarıyor. Teknoloji departmanı için kadın iş gücü bulmak zor olsa da tüm departmanların yönetici pozisyonunda bir kadının olması için çaba ve teşvik içinde olduklarını vurgulayan Bekdaş, “Genç kadınların şirket içindeki varlığını önemsiyoruz; staj, eğitim ve mentorluk fırsatları sağlayarak iş hayatına sağlam adımlarla başlamalarına destek oluyoruz. Ayrıca Türkiye’de regl izni olan nadir şirketlerdeniz, bunun doğal ve zorlu bir dönem olduğunun kabullenilmesi ve normalleşmesi gerektiğini düşünüyoruz” diyor.

“Merak edin, öğrenin, deneyin”

Burcu Bekdaş için girişimcilik ‘yaptığınız, olduğunuz’ bir şey değil; durmadan gelişen, yenilenmeyi gerektiren hayat boyu sürecek bir yolculuk. Bu anlamda girişimcilerin öğrenmeye açık olması ve meraklarını diri tutması gerektiğini öneren Bekdaş’a göre en önemli konulardan biri de girişimcilikte işin hiçbir zaman bitmediği gerçeğidir. Girişimcilere hep daha iyisinin olabileceğini hatırlatarak bu dürtüyü hiç kaybetmemeleri ve hep takip etmelerini tavsiye eden Bekdaş, önerilerine şunları ekliyor: “Başkasının yaptığından da kendi yaptığımızdan da daha iyisi her zaman var. Eğer işinizde, iş modelinizde en iyisine ulaştığınızı düşünüyorsanız hayal gücünüzü yeterince kullanmıyorsunuz demektir. Merak etmeyi hiç bırakmayarak insanlara, yeni teknolojilere, ilgi alanlarına hep merakla bakmak gerekiyor. Merak alanlarınızı sürekli olarak yenilemekten ve merak ettiklerinizi denemekten korkmadan, çevrenizde işini tutkuyla yapan insanlar bulup bir ekip oluşturarak, heyecanınızı her gün yenileyerek ve

paylaşarak yola devam etmek gerekiyor.”

**“Bu yıl SEPA bölgesinde
MARS kullanılmaya başlayacak”**

MARS’ın amacının, kullanıcılara finansal anlamda kontrolü kendi ellerinde tuttukları, daha özgür ve özgün bir deneyim yaşatmak olduğunu dile getiren Burcu Bekdaş, tamamen kullanıcı odaklı olmalarının ve lüksü demokratikleştirme iddialarının, verdikleri hizmeti farklı kıldığını söylüyor. Finans dünyasının talepleri karşılamakta yetersiz kaldığını düşünerek böyle bir girişime imza atan Bekdaş, “MARS için, bankacılıkla ilgili tüm işlemlerin dijital ortamda gerçekleşmesini sağlayan yeni nesil bankacılık sistemi olan neobankların Türkiye’deki temsilcisi diyebiliriz. Kullanıcılarına tek bir uygulama ve kartla bankalardaki tüm işlemlerini yönetebildikleri bir deneyim yaşatmayı hedefliyor. Kullanıcıların finans sistemindeki tüm karmaşıklıklar içinde akılcı ve prestijli kararlar vermelerini, harcamalarını ve finansal kaynaklarını tek bir yerden kolayca yönetmelerini sağlıyoruz” bilgisini veriyor.

Bekdaş, yapay zekâ teknolojileri kullanarak kullanıcılarına hem finansal hem zamansal verimlilik sağlayacak ürünler önermek için çalıştıklarını belirtiyor ve gelecek hedefleri hakkında şunları aktarıyor: “2023 yılında kullanıcılarımızı şaşırtan kreatif fonksiyonlar girdi hayatımıza. 2024’teki amacımız da bunların çoğalmasını sağlamak. Bununla birlikte halihazırda verdiğimiz hizmetleri geliştirerek yolumuza devam etmeyi hedefliyoruz. MARS ile öde özelliğimizle kullanıcılarımızın karşısına farklı alanlarda da çıkmak, blockchain teknolojilerini yapımıza katmak ve gelecekte bunları çok işlevli kullanabilmek bizim için önemli. Örneğin, kriptonuzla kahve alabilmek, MARS Ai ile



**“Kadın olmak aynı zamanda büyük
bir avantaj”**

“Girişimcilik gerçekten zor bir yolculuk, hele ki gençler ve kadınlar için. Bir de genç bir kadınsanız yılmazlık yeleğini sırtınızdan hiç çıkartmamanız gerek. Fakat şunu da biliyorum ki kadınsanız büyük bir avantajınız var: Kadın olmak...”

beraber müşteri davranışlarına göre önerilerde bulunmak gibi alanlarda alışmaya devam edeceğiz. 2024 için bir diğer önemli hedefimiz bir yıldır üzerinde çalıştığımız Avrupa operasyonuna hızlı ve sağlam adımlarla başlamak. Geçen yıl altyapı ve iş birliği kurumlarını tamamladık, 2024 yılında ise entegrasyonları tamamlayıp Avrupa ofisinin resmen kurulumu için çalışacağız. Böylece 2024’te SEPA bölgesinde MARS kullanılmaya başlayacak. Bu hepimizi çok heyecanlandırıyor.”

35 Yıldır Enerji Dolu!

Akenerji olarak, 1989'dan bu yana enerji sektöründe öncü bir rol üstleniyoruz. 35 yıllık tecrübemizle, Türkiye'nin her köşesine enerji sağlamanın gururunu yaşıyoruz. Yenilikçi ve sürdürülebilir enerji çözümlerimizle, geleceğe ışık tutmaya devam edeceğiz.



CEMİLE BANU HIZLI

MPLUS TÜRKİYE VE MENA CEO'SU

Doğum Yeri: Adana

Eğitimi: Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü mezunu

Kariyerindeki motivasyonu, başarabileceğine ve kendine inanmak oldu

Kişinin kendisini tanıması ve başarabileceklerine dair inancının yüksek olmasının; iş yaşamındaki eşitsizliklerle ve engellerle mücadelede birer temel motivasyon kaynağı olduğuna inanan Cemile Banu Hızlı, iş hayatındaki başarısının temelini “Ben de bugün geldiğim pozisyona ulaşırken bu motivasyonu hep canlı tuttum” şeklinde ifade ediyor.

Cemile Banu Hızlı'ya göre mutlu olunan iş yapıldığında başarı kaçınılmaz bir hale dönüşüyor. Hata yapmaktan korkmadan, yaptığı hatalardan beslenerek 1996 yılından bu yana kariyer basamaklarını hızla tırmanan bir yönetici olan Hızlı, işi ve sosyal yaşamı arasındaki dengeyi kurarak özel ilgi alanları edinmeyi ihmal etmemiş. “Böylece kendi yeteneklerimi keşfederek yaratıcı ve öngörülü bakış açıları geliştirme konusunda büyük kazanımlar elde ettim” diyen Hızlı, tüm bu beceri ve deneyimlerle iş hayatında bugünkü noktaya ulaşmış.

Adana'da dünyaya gelen ve lisans eğitimini Orta Doğu Teknik Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamlayan Cemile Banu Hızlı'nın iş hayatı ilk olarak kurumsal bankacılık alanında başlamış. 1996-2016 yılları arasında, 3 farklı bankada üst düzey rollerde bulunmuş. 2016 yılında Türkiye'nin en büyük bağımsız dış kaynak sağlayıcılarından biri olan CMC Türkiye'ye katılarak kariyerinde büyük bir adım atarak 2019 yılında Genel Müdür pozisyonuna yükselmiş. 2020 yılında gerçekleşen Mplus ve CMC birleşmesinden sonra ise Mplus Türkiye CEO ve Mplus İcra Kurulu Üyesi olarak görev yapmaya başlayan Cemile Banu Hızlı, 2023 yılında yapılan organizasyonel güncelleme ile birlikte Mplus MENA (Ortadoğu ve Kuzey Afrika) CEO'luğu görevini üstlenmiş bulunuyor. Aynı



“Hayal etmekten asla vazgeçmeyin”

“Kadınların yaradılışları gereği birleştirici ve yaratıcı bakış açılarıyla iş yaşamına değer kattıklarına inanıyorum. İş hayatına yeni adım atan genç kadın girişimcilere öncelikle hayal etmekten asla vazgeçmemelerini, fikirlerini söylemekten asla çekinmemelerini, her zaman cesaretle adım atmalarını, kendilerine güvenmelerini, inandıkları değerlerin her zaman arkasında durmalarını tavsiye ederim. Bunları yaparken kendilerini farklı alanlarda geliştirmeyi ihmal etmemelerini, kariyer yaşamlarına farklı yetkinlikler ile yeni bakış açıları kazandırmalarını öneririm.”

zamanda deneyimlerini sektöre aktarmayı amaç edinen Hızlı, Türkiye’de müşteri deneyimi yönetimi alanının gelişimini sağlamaya, faaliyet ve etki alanını genişletmeye yönelik çalışmalar yapan Müşteri Deneyimi Yönetimi ve Teknolojileri Derneği’ne (MDYD) de Yönetim Kurulu Başkanlığı yapıyor.

Kariyerinde engellerin üzerine giderek yoluna devam etti

Cemile Banu Hızlı için iş hayatının ilk dönemleri, dünyanın hemen hemen her yerindeki kadınlar gibi bazı sıkıntılar yaşayarak geçti. Ancak o açık ya da örtülü biçimde engellerle karşılaştığında bunları kişiselleştirmedi. Kabullenip geri çekilmek yerine bu engellerin üzerine giderek yoluna devam etti. Kişinin kendisini tanıması ve başarabileceklerine dair inancının yüksek olmasının; iş yaşamındaki eşitsizliklerle ve engellerle mücadelede birer temel motivasyon kaynağı olduğuna inanan Hızlı, başarısının temelini “Ben de bugün geldiğim pozisyona ulaşırken bu motivasyonumu hep canlı tuttum” şeklinde ifade ediyor.

“Kadınlara yönelik girişimler daha da artmalı”

Cemile Banu Hızlı’ya göre, son yıllarda Türkiye’deki şirketlerde cinsiyet dengesini iyileştirmeye ve insan odaklı, eşitlikçi, gelişime açık, kapsayıcı bir iş kültürü oluşturmaya yönelik önemli ve olumlu adımlar atılıyor. Bu adımların karşılığının alındığına da inanan Hızlı, “Araştırmalar, kıdemli yönetici rollerindeki kadınların oranının globalde yüzde 32 iken, Türkiye’nin ise yüzde 37 ile global ortalamanın 5 puan üzerinde olduğunu gösteriyor. Kadınlar doğuştan gelen özellikleri ile şirketlere üretkenlik ve verimlilik getiriyor. Birleştirici ve yaratıcı bakış açıları sayesinde şirket kültürleri

de dönüşüyor. Bu özellikleriyle iş hayatına büyük bir katma değer sağlayan kadınların iş hayatının her kademesinde daha fazla varlık göstermelerine yönelik girişimlerin daha da artması gerekiyor” görüşünü savunuyor.

“Kadınlar, sektörümüze verimlilik ve sürdürülebilirlik getiriyor”

Çağrı merkezi sektörünün son 10 yılına bakıldığında, hızlanan dijital dönüşüm sürecinde yaşanan teknoloji odaklı bir değişimin, kadınlar için büyük bir avantaj yarattığını hatırlatan Cemile Banu Hızlı, bu değişimin sektörde faaliyet gösteren şirketlerin insan kaynağı politikalarında kapsayıcılık ilkesini daha da genişletmesine neden olduğunu aktarıyor. Hızlanan dijital dönüşümle müşteri deneyiminin neredeyse yüzde 80’inin uzaktan yönetildiğini söyleyen Hızlı, “Gelişen teknoloji kadınlara büyük fırsat kapıları açmış durumda. Yaratıcılık ve üretkenlikte bir adım önde giden ve her zaman istikrarın savunucusu olan kadınlar, sektörümüzün faaliyetlerine de verimlilik ve sürdürülebilirlik getirerek adeta rol model oldular” diyor.

“Yeni lokasyonlarla kadın istihdamını artıracakız”

Türkiye’nin en büyük bağımsız dış kaynak sağlayıcılarından biri olan Mplus Türkiye’nin de kadın istihdamını desteklemeye yönelik pek çok çalışmasının olduğunu söyleyen Cemile Banu Hızlı, özellikle pandemi sonrasında değişen düzen sonucu, güçlü teknolojik ve lojistik alt yapılarının da desteğiyle insan kaynağı stratejilerini evden çalışma üzerine kurguladıklarını belirtiyor. Bu çalışma modeli sayesinde evdeki kadınları da iş hayatına kazandırarak, yaklaşık

2 yılda şirketteki kadın istihdamını yüzde 70’lere çıkarmayı başardıklarını açıklayan Hızlı, “Müdür ve üzeri pozisyonlarda, yönetici olarak görevini icra etmekte olan arkadaşlarımızın yüzde 50’sini kadınlar oluşturuyor. Bir kadın CEO olarak, bu organizasyonun en başında yer alıyor olmanın gururunu yaşamaktayım. Hizmete sunacağımız yeni lokasyonlarla kadın istihdamını artırmak için daha büyük adımlar atmayı hedefliyoruz” bilgisini veriyor.

‘Çim Sahada Topuklu Ayakkabılar’ projesi

Cemile Banu Hızlı’nın altını çizdiği bir diğer nokta ise şirketin kadın çalışanlara odaklı ve kadın istihdamını güçlendirmeye yönelik çeşitli eğitim programları düzenleyip sosyal sorumluluk projelerinde yer alması. Gelişim programlarının, her pozisyonundan tüm çalışanları için düzenlendiğini belirten Hızlı, ayrıca kadın yöneticilere özel sosyal sorumluluk projeleri aracılığıyla topluma ve doğaya katkı sunabilecekleri platformlar oluşturduklarını da aktarıyor. Mentorluk programlarında, profesyonel mentorluk eğitimi alan birçok kadın çalışanın içsel gelişimlerine katkıda bulunarak diğer kadın çalışanlara rehberlik ettiğini söyleyen Hızlı, “Bu çabaların yanı sıra, dışarıdan alınan koçluk hizmetleri ile kadın yöneticilerin kişisel ve profesyonel gelişimine destek sağlıyoruz. Bir örnek vermem gerekirse, ‘Çim Sahada Topuklu Ayakkabılar’ projemiz ile, kadın yöneticilerimize özel olarak tasarlanan bir farkındalık eğitimi sunarak kadın liderlerin iş hayatındaki zorluklarla başa çıkma becerilerini artırmayı amaçlıyoruz” diyor.

“Kadın çalışanlara sürdürülebilir bir kariyer fırsatı sunuyoruz”

Mplus Türkiye için sürdürülebilirlik ilkesini de kadın

“Gelecek 5 yılın kalkınma planında teknolojiye odaklanmalı”

“İş yapış biçimlerinin büyük ölçüde değiştiği günümüzde teknoloji, bu değişimin ana aktörü olarak ilk sırada yer alıyor. Teknoloji, Türkiye’nin lehine işliyor. Bu fırsatı bir avantaja dönüştürmek bizim elimizde, teknolojiyi takip etmek yerine yöneten bir konumda olmalıyız. Gelecek 5 yılın kalkınma planında teknolojiye odaklanmalı, değişimin arkasındaki ana itici güç olan yeni teknolojilerin sağladığı fırsatlarla iş yapış biçimlerimizi ve yetkinliklerimizi dönüştürmeliyiz.”

istihdamının güçlenmesi ve iş dünyasında daha fazla yer alabilmesine odaklı şekilde geliştirdiklerini aktaran Cemile Banu Hızlı, bu hedeflere ulaşmak için çeşitli programlar, eğitimler ve destek sistemleri geliştirdiklerini söylüyor ve ekliyor: “Kadın çalışanlarımızın potansiyelini tam anlamıyla ortaya çıkarmak ve iş dünyasında sürdürülebilir bir değişim yaratmak için kararlılığımızı sürdüreceğiz. Şirket olarak, kadın istihdamında eşitlik ilkesini benimseyerek iş gücümüzü çeşitlendirmeye ve kadın çalışanlarımıza sürdürülebilir bir kariyer fırsatı sunmakta kararlıyız. Bu taahhüdümüz, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselme fırsatlarını artırmayı, eğitim ve gelişim olanaklarını desteklemeyi ve iş hayatında cinsiyet eşitliğine katkıda bulunmayı içeriyor.”

Mplus Türkiye’nin 2000 yılında CMC Türkiye adıyla İstanbul’da kurulduğunu ve Ocak 2020’de, Avrupa’nın en hızlı büyüyen BPO, teknoloji ve danışmanlık şirketler grubu Mplus’ın en büyük üyesi olduklarını açıklayan Cemile Banu Hızlı, Ar-Ge departmanlarında geliştirdikleri ürünleri hem şirketin ve müşterilerin operasyonlarına entegre ederek, verimlilik ve memnuniyet artışları sağladıklarını aktarıyor. 2023 Şubat ayında yaşanan deprem felaketlerinden Malatya ve Urfa’da bulunan lokasyonlarıyla en çok etkilenen şirketlerden biri olduklarını açıklayan Hızlı,

zorluklara rağmen, hızlı müdahaleleri ve güncel müşteri stratejileri ile 2023 için planladıkları yüzde 25’lik reel büyüme hedefine ulaştıklarına dikkat çekiyor. Finansal hedeflerinin dışında 6. bölgede yaptıkları istihdam yatırımlarını da 2023 yılında devam ettirdiklerini vurgulayan Hızlı, “Yılın ilk yarısının sonunda Van’daki ikinci lokasyonumuzda operasyonlarımıza başlamıştık, en kısa zamanda Şanlıurfa’daki ikinci lokasyonumuzun inşaat çalışmalarına da başlıyor olacağız” bilgisini veriyor.

2024 yılına ilişkin şirket ve faaliyetleriyle ilgili hedefleri de aktaran Hızlı, kendi teknolojisini geliştiren bir şirket olarak, dönüşümün izinden giden değil dönüşüme yön veren bir konuma ulaşmak için yapay zeka, robotik süreç otomasyonları gibi yeni nesil teknolojilere yönelik projelere devam edeceklerini belirtiyor. Ar-Ge geliştirmeleri için yıllık ortalama 1.5-2 milyon Euro yatırım yaptıklarını açıklayan Hızlı, “Mplus olarak sürekli teknolojik geliştirmeler üzerine çalışarak Türkiye’yi müşteri deneyimi konusunda Avrupa’nın Hub’ı haline getirme hedefiyle ilerliyoruz. Geliştirmekte olduğumuz ürünlerimizin dışında yeni müşteri kazanımının da büyüme hedeflerimize ulaşmada önemli bir rolü olduğu aşıkâr. Yeni iş kazanımlarının ciromuz içindeki oranını, 2024 yılında yüzde 10 seviyelerinin üzerine çıkararak büyüme trendimizi sürdürmeyi hedefliyoruz.”



"Dünyada hiçbir milletin kadını, milletini kurtuluşa ve zafere götürmekte, Anadolu kadınından daha fazla çalıştım diyemez."

Gaye M. Kemancı



CRISTINA POLINI

PENTİ CMO

Doğum Yeri: İtalya
Eğitimi: SDA Bocconi Marketing Management

Tasarımına büyük katkı yaptığı Penti'yi geleceğe hazırlıyor

Yurtdışında satış, pazarlama ve marka konularında edindiği deneyimleri Türkiye'ye gelerek Penti'ye aktaran Cristina Polini, çok kategorili iş modeli ve farklı bir konumlandırma uygulamasıyla markayı tüm kategorilerinde en üst seviyeye çıkardı. Polini, şimdi de şirketteki CMO rolüyle tasarımına büyük katkıda bulunduğu ve tutkuyla bağlı olduğu Penti'yi geleceğe taşımaya hazırlanıyor.

Cristina Polini, aslen İtalyan olan, kariyer basamaklarını kararlılıkla tırmanan ve ayrıca iki harika kadını yetiştirmekten gurur duyan bekar bir anne. 35 yılı aşkın deneyimiyle marka oluşturma tutkusuna sahip bir pazarlama profesyoneli olan Polini, 1986 yılında Pazarlama ve Yönetim sertifikasını aldıktan sonra L'Oreal'de Pazarlama kariyerine başladı. L'Oreal'de geçirdiği 6 yılda pazarlama becerilerini geliştirdi. Bu sırada SDA Bocconi'de Pazarlama ve Yönetim alanında eğitimini ilerletti. Kozmetik alanında edindiği tecrübenin ardından, iç giyim ve giyim sektörüne geçiş yaptı.

Önce Chantelle'de Marka Müdürü olarak, daha sonra dağıtım stratejisi ile marka portföyünü yeniden tanımladığı Dim markasında Pazarlama Müdürü olarak görev alan Cristina Polini, İtalya'nın önde gelen iç giyim markası Lovable'daki deneyimini Pazarlama Direktörü olarak başarıyla gerçekleştirdi. Burada marka stratejisini yeni pazar ortamına göre düzenledi, markanın imajını modernleştirdi, iç giyimde kadın deneyimini alt üst eden benzersiz ürün konseptleri yarattı ve aynı zamanda plaj giyim ve erkek kategorilerini büyüttü.

48 yaşında Penti'nin Kıdemli Marka Direktörü olarak Türkiye'ye taşınarak hayatına yeni bir yön veren Polini, kadın içgörülerini konusundaki derin bilgisi, karmaşıklığı yönetme yeteneği, esnekliği ve fikir üretme becerileri sayesinde Penti'yi dönüştürmede başarılı olmak üzere büyük rol oynadı. Tek kategori odaklı iş modelini çok kategorili iş modeline dönüştürürken farklı bir marka konumlandırması uygulayan Cristina Polini, Penti deneyiminin ilk 6 yılında tüm marka kategorilerinde pazar liderliğini elde ederek şirketin müşteri deneyimi kültürüne öncülük etmesini sağladı. Perakende alanındaki uzmanlığını daha da pekiştirme hedefiyle İtalya'nın önde gelen hazır giyim perakendecisi OVS'ye katıldıktan sonra burada iç giyim ve aksesuar işini yeniden başlattı. Tasarımına büyük katkıda bulunduğu Penti markasına olan tutkusu, 2021

yılında kendisini markanın geleceğini inşa etmek için mevcut CMO rolüyle Türkiye’ye geri dönmeye sevk etti.

“Kadınların hayatlarına yenilik sunmak için olanca gücümüzle çalışıyoruz”
Türkiye’nin lider ve uzman iç giyim markası olarak tam 74 yıldır kadınların hayatlarına kolaylık ve yenilik sunmak için olanca güçleriyle çalıştıklarını söyleyen Cristina Polini, amaçlarının kadınların günlük yaşamlarında kadınlıklarını özgürce yaşamalarına destek olabilmek olduğunu belirtiyor. “Bu noktada, tüketicilerin ve özellikle yeni jenerasyonun ‘her an’ değişen ihtiyaç ve beklentilerini tasarım, konfor, teknoloji, fiyat ve sürdürülebilirlik perspektifleriyle karşılamada ısrarcıyız” diyor Polini, ‘Sürekli Yenilik’ anlayışı sayesinde, girdikleri her kategoride başarılı olduklarını açıklıyor. Sektör liderliğinin getirdiği sorumlulukla müşterilere her zaman daha iyiyi ve yeni teknolojileri sunmayı görev edindiklerine değinen Polini, “Türkiye’nin en yüksek kadın istihdamını sağlayan markalardan biri olarak sadece ürünlerimiz ile değil insan kaynakları uygulamalarımız ile de sektörümüze örnek olmaya devam ediyoruz. Bu bayrağı en önde taşımanın bir ayrıcalık olarak değil insan haklarının temel bir gerekliliği olduğuna inanıyor, tüm iş süreçlerinde kadının gücünün etkin rol oynaması için eğitimler ve projeler gerçekleştiriyoruz” diye konuşuyor.

“Sorumlu Üretim Sorumlu Tüketim” prensibini benimsiyoruz”
Penti olarak, “Sorumlu Üretim Sorumlu Tüketim” prensibini benimseyerek tekstil sektöründeki sürdürülebilirlik çabalarına liderlik etmeyi hedeflediklerine dikkat çeken Cristina Polini, sürdürülebilirlik çalışmalarını, 2021 yılında imzaladıkları Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNGC-United Nations Global Compact) ile başlatarak sistemli bir şekilde takip etmeye ve raporlamaya başladıklarını söylüyor. Aynı zamanda bu imza ile ürün sürdürülebilirliği tarafındaki 2030 yılına kadar belirledikleri somut hedeflerini açıkladıklarını aktaran Polini, sürdürülebilirlik hedeflerini bilime dayalı olarak ve somut hedeflere dayandırarak her yıl sağladıkları ilerlemeyi şeffaf ve izlenebilir bir şekilde duyuracaklarını taahhüt ettiklerini söylüyor.



Sorumluluk sahibi bir kuruluş olarak, sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalarını her geçen gün daha ileriye götürme amacı taşıdıklarını açıklayan Polini, ikinci raporları olan Penti 2022 Sürdürülebilirlik Raporu’nun, ulusal düzeydeki öncelikleri dikkate alarak, mevcut eğilimler ve değişen yerel ile küresel gündemleri göz önünde bulundurarak hazırlandığını ifade ediyor.

“Sürdürülebilirlik stratejimiz 4 ana başlıktan oluşuyor”

Sürdürülebilirlik stratejilerinin 4 ana başlıktan oluşan sürdürülebilirlik modeline dayanmakta olduğunu söyleyen Cristina Polini, bu modelin uluslararası düzeyde kabul görmüş sürdürülebilirlik alanlarını kapsadığını belirtiyor. Yönetişim, sosyal ve çevre konularını içeren kapsamlı bir model doğrultusunda çalışmalarını gerçekleştirdiklerini, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının çizdiği rotada ilerlediklerini belirten Cristina Polini, 4 ana başlıktan oluşan sürdürülebilirlik modellerini ise şöyle tarif ediyor: “Gelişim için ‘BİLGİ’ diyoruz. Ortak zekâmızın katkı ve

“Vücutta iz bırakmayan ürünlerimizle ‘hayatına iz bırakan sen ol’ diyoruz”

Bir kadın markası olarak 74 yıldır ‘İşimiz Gücümüz Kadın’ diyerek, bunu sadece ürünlerinde değil, reklam kampanyalarından söylemlerine kadar her adımda gerçekleştirdiklerine değinen Cristina Polini, “Çünkü biz kadınlardan ilham alıyoruz. Ve ilham aldığımız tüm bu öykülerin, başarıların diğer kadınlara da ilham olması için iletişim yapıyoruz. Penti’nin misyonu; kadınların doğuştan gelen güçlerini ortaya çıkarmalarına destek olmak, onların kendi bedenlerinde daha rahat olmalarını ve dolayısıyla kendilerine daha fazla güvenmelerini sağlamak. Ürünlerimizle olduğu kadar reklam filmlerimiz, söylemlerimiz, projelerimizle kadınlara gösterebileceğimiz desteği de yapabileceğimiz her şeyde göstermeye çalışıyoruz. En yeni projemiz ‘İz Bırakan Sen Ol’, özel teknolojiyle üretilen ve vücutta iz bırakmayan iç giyim ürünlerimizi ‘hayatına iz bırakan sen ol’ diyerek tanıtıyor ve mesajımızı veriyoruz” diyor.

bilgisi ile geleceğimizi inşa ediyoruz. Penti’nin konusunda uzman, kuruluşundan itibaren risk ve fırsat analizlerini sağlıklı ve isabetli yapabilen kaliteli ve eşitlikçi yönetimiyle, bu yönetimin tüm paydaşların temsili ve karar alma süreçlerine ortak katılımını sağlayacak şekilde etik, şeffaf ve bilimsel bir

zemine oturtulmuş iş anlayışını temsil etmektedir. Korumak için ‘TUTKU’ diyoruz. İlham aldığımız gezegenimizi tutkuyla koruyoruz. Tutku, üretim süreçlerimizde ve ürünlerimizin müşterilerimizin kullanımı da dahil olmak üzere, gezegenimizin kaynaklarının ve eşsiz değerimiz olan suyumuzun korunması, karbonun, her türlü sera gazı emisyonunun minimize edilmesi ve doğadaki biyoçeşitliliğin devamlılığının sağlanmasını; yeşil ve döngüsel ekonomiyle uyumlu iş yapma şeklimizi temsil etmektedir. Eşitlik için ‘SAYGI’ diyoruz. Tüm değer zincirimizin, sağlığına ve geleceğine saygı duyuyoruz. Saygı, başta çalışanlarımız olmak üzere talep ve değer zincirimizde temas halinde olduğumuz paydaşlarımızın öncelikle fiziksel ve zihinsel sağlıklarının korunması, temel hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınması, çeşitliliği algılayan ve kapsayan daha eşitlikçi ve her bireyin gelişimini destekleyici bir ekosistem oluşturma çabamızı temsil etmektedir. Toplum için ‘ÖZEN’ diyoruz. Güzel bir geleceği hep birlikte özenle kucaklıyoruz. Özen; bünyesinde ve üyesi olduğumuz gezegenimizle küresel toplumumuzun ortak gelişim ve kalkınmasına katkı sağlayacak araştırma ve geliştirme faaliyetlerine önem veren, yarattığı ekonomik ve sosyal değeri tüm paydaşlarına erişilebilir kılan paylaşımcı ilerleme ilkelerimizi, dijitalleşme ve inovasyon çalışmalarımız ile birlikte gelişmeyi ve ilerlemeyi, farklı kurum ve kuruluşlarla fayda yaratmak adına gerçekleştirdiğimiz iş birliklerini temsil etmektedir.”

“Baskı yöntemlerini değiştirdik, yüzde 600 su tasarrufu sağladık”
Baskı yöntemlerini değiştirerek yüzde 600 su tasarrufu sağladıklarını söyleyen Cristina Polini, tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının da su tüketimlerine hedef koyarak dünya standartlarının altına çektiklerini açıklıyor. Hammadde dönüşümünü 2030 yılında tamamlamış olacaklarını belirten Polini, yüzde 95 oranında sürdürülebilir pamuk ve geri dönüştürülmüş polyester kullanımına geçeceklerini de sözlerine ekliyor.

Kendi faaliyetleri dışında, birlikte çalıştıkları iş ortaklarının da çevre odaklı politikalar benimsemelerini sağladıklarını ifade eden Cristina Polini, iş birliği yaptıkları lojistik firmasının,

sürdürülebilir iş uygulamaları ile yeşil lojistik belgesini alan ilk şirket olmasına öncülük etmelerini buna örnek olarak veriyor. 2013 yılında fabrikalarına kurdukları güneş enerjisi panelleri sayesinde 2022 yılında 12 kWh elektrik enerjisi üretimi gerçekleştirdiklerini anlatarak kağıt tüketimlerini minimize ettiklerini, kağıt bazlı paketlemelerde sadece selüloz kaynaklı tedarikçileri tercih ettiklerini ve bunun sadece ticari amaçla dikilen ağaçların kesilmesi anlamına geldiğini, ormansızlaştırmaya asla ama asla alet olmadıklarını vurguluyor.

Plaj giyim ürünlerinde ise klor ortamında 120 saate kadar dayanıklı, suda 10 kat daha dayanıklılık gösteren LYCRA XTRA LIFE ile ürünlerin dayanıklılığını artırarak daha uzun süre kullanılmasını sağladıklarını söyleyen Polini, sürdürülebilirlik stratejilerinin en önemli parçasının ise kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi için fırsatlar yaratmak olduğunu belirtiyor.

“Yönetici pozisyonlarının yüzde 82’si kadınlardan oluşuyor”

Kadınların, iş dünyasında daha fazla yer alması için çeşitli pozitif ayrımcılık uygulamalarına imza attıklarını açıklayan Cristina Polini, yönetici pozisyonlarının yüzde 82’sinin kadınlardan oluştuğunu söyleyerek, “Dijitalleşmeye odaklanıyoruz, bu sayede hem karbon salınımımızı azaltıyor hem de müşteriye katma değerli hizmetler sunarken,

dijital kanallara göç eden müşteriler sayesinde veri tabanlı pazarlama yaparak hem bütçelerimizden hem de perakende maliyetlerimizden tasarruf ediyoruz. Penti’de kadın çalışan oranı yüzde 85. Kadının toplumsal alanda güçlenmesi için birçok alanda fırsatlar yaratıyoruz. Kurumsal yönetim felsefemiz olan Kyosei’nin en temel değerlerinden biri de bu. Kurumsal felsefemizden aldığımız ilham sayesinde toplumsal cinsiyet eşitliği meselesi bizim için sadece bir iletişim çalışmasından ibaret değil” diye konuşuyor.

Öncelikle Penti’de bir iç dönüşüm sağlayarak marka duruşlarını ve tüm iletişim çalışmalarını düzenlediklerini dile getiren Polini, yürüttükleri çalışmalar hakkında bize şu bilgileri veriyor: “Şirket içinde gönüllü çalışanlarımızdan oluşan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Takımımız var ve onların liderliğinde birden fazla çalışma yürütüyor, çeşitli projeler hayata geçiriyoruz. Odaklandığımız noktalar dilde cinsiyet eşitliğini sağlamak, kadına yönelik her türlü şiddetle mücadele etmek, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık uyandırmak, yönetimde kadın temsil oranını artırmak, kadınların bireysel ve mesleki gelişimleri için katkı sağlamak, pozisyon ya da departman fark etmeksizin eşit işe eşit ücret politikamızı devam ettirmek. Bunları yaparken Penti’nin değer zincirinde yer alan her bireye temas ederek kadınların ve kız çocuklarının istedikleri her alanda kendilerini geliştirme ve güçlendirme yolculuklarında yanlarında olduğumuzu vurguluyoruz.”

“Elbette yoluna taşlar çıkacak ama bu taşları ortadan kaldıracak güç içinde”

“Yapabileceğine inan! Özgüvenli olmak güzel bir şey ama bunun altını doldurmak daha değerli. Gerçekten kendine inanırsan, ne olursa olsun kendi inancının arkasında durursan başarırınsın. Elbette yoluna taşlar çıkacak ama bu taşları ortadan kaldıracak güç de içinde. Ben 48 yaşında doğduğum yeri bırakıp başka bir ülkeye taşınarak ilerleyebildiysem bu salt benim başarım değil, kadınların içinde yer alan ve açığa çıkmayı bekleyen inanç ve güçtendir. Ve biliyoruz ki bunu her kadın yapabilir, hayatına çok güzel izler bırakabilir!”



WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office

Metro Türkiye’de “işin cinsiyeti olmaz” diyerek başlattığımız toplumsal cinsiyet eşitliği dönüşüm hareketimiz Mutfağımızda Eşitlik Var ile işte, dilde ve hayatın her alanında eşitliğe inanıyoruz.

Süreçlerimizi kapsayıcılığı ve fırsat eşitliğini ilke edinerek tasarlarken, tüm paydaşlarımızı dönüşüm hareketimize davet ediyoruz. Çeşitliliğin, eşitliğin ve kapsayıcılığın birleştirici gücüne inanıyor, toplumda bu konular için harcayacağımız çabanın bizi daha da güçlendireceğine inanıyoruz.



METRO
İŞİN MUTFAĞINDA



DEVİRİM EROL

MESAN ELEKTRONİK SANAYİ VE TİCARET A.Ş. YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Doğum Yeri: Erzincan

Eğitimi: Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği mezunu

Ona göre liderlik ‘peşinden gidilebilirlik’ demek...

Devrim Erol’a göre liderlik, ‘peşinden gidilebilirlik’ demek. Erol, her liderin büyüünün farklı olduğuna inansa da günümüz dünyasında ‘empati yapabilmenin’ liderlerin ortak özelliği olması gerektiğini düşünüyor. Liderlikteki temel inancının empati olduğunu söyleyen Erol, bu nedenle mesai arkadaşları ile onların davranışlarını, tepkilerini, isteklerini anlamak için özel çaba harcıyor.

Erzincan doğumlu Devrim Erol, ilk ve ortaokulu babasının memuriyeti nedeniyle farklı illerde, liseyi ise Çamlıca Kız Lisesi’nde okudu. Sonrasında Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünde eğitimini sürdürdü. Eğitim hayatının ardından Türkiye Elektrik Kurumu’nda yaptığı 4,5 yıllık memuriyet deneyimi, ona devletin ve kurumlarının işleyişini ve dilini anlamak açısından çok yararlı oldu. Daha sonra Eltem-TEK AŞ’de ve ABC Fuar Org. AŞ’de 10 yıllık çalışma hayatıyla da pek çok tecrübe edinen Erol’un, ABC Fuar AŞ’de genç bir kadın olarak savunma sanayi fuarlarının organizasyonunda yönetici konumunda yer alması, özellikle yabancıların ilgisine ve şaşkınlığına neden oldu. O dönemde AFCEA Armed Forces Foundation’ın Türkiye Chapter’ının Başkan Yardımcılığını yürüten Devrim Erol’un 30 yıla ulaşmayan yaşıyla maskülen bir yapıdaki bu pozisyonda bulunması, ona sadece o konudaki bilgi birikimi açısından değil, Türk kadını adına yarattığı algı anlamında da önemli bir sorumluluk yükledi.

Eşi ile birlikte 1991 yılında MESAN Elektronik San ve Tic. AŞ’yi kuran Devrim Erol, ardından Ladin AŞ’yi kurarak 15 yıl boyunca Türkiye’nin ihracatının yetersiz olduğu ülkelerde, gidilen ülkenin ekonomisine uygun ürünlere yönelik fuarlar organize etti. İş hayatında kendini bir ‘sosyal girişimci’ olarak tanımlayan Erol bunu, “Özellikle fuar organizasyon şirketi ile Avrupa, Afrika ve Asya’da ve bundan 25 yıl önce yani bazı ülkelerde iç kargaşalar ve bazıları ile siyasi sorunlarımız sürerken fuarlar organize etmek, sadece ticari bir çalışma olarak tanımlanamaz. Bu fuarların her biri ülkemiz adına açılan bayraktı ve her defasında yerel TV’lerin ilk sorusu bir kadın olarak yaşadığım sorunların ne olduğu idi. O nedenle her

fuarın ülkemiz ve Türk kadını adına bir açılım olduğuna inanıyorum” diyerek yorumluyor.

‘Yorulдум’ kavramını lügatından çıkaralı uzun yıllar oldu

Halen 34 yaşındaki MESAN Elektronik Sanayi ve Ticaret AŞ’nin Yönetim Kurulu Başkanı olarak çalışmaya devam eden Erol için, hedef koymak ve koyulan hedefe uygun plan yapmak çok önemli. Hem yapılacak işleri hem de zaman kullanımını planlamanın çok değerli olduğunu düşünen Erol, başarının detaylarda gizli olduğuna inananlardan... Bu nedenle işinin her aşamasını çalışma arkadaşlarından bıkmadan takip eden Erol, ‘yoruldum’ kavramını lügatından çıkartalı uzun yıllar olmasıyla, eş zamanlı iş yapma alışkanlığını geliştirerek zamanını verimli kullanmasıyla biliniyor.

Devrim Erol’a göre liderlik, ‘peşinden gidilebilirlik’ demek. Her liderin büyüünün farklı olduğuna inanan Erol, “Kimi bilgisi, kimi birleştiriciliği, kimi yol göstericiliği, kimi hitabeti, kimi de sorun çözme yeteneği ile öne çıkabilir.

İçinde bulunulan ortam, topluluk ve koşullar farklı yapıdaki

kişileri liderleştirir. Ama bence günümüz dünyasında liderlerin ortak özelliği, ‘empati yapabilmek’ olmalı” diye konuşuyor.

“Eşitler arasında mutlaka kadın tercihi kuralını uyguluyoruz”

Kendisinin de liderlikteki temel inancının empati olduğunu söyleyen Erol, bu nedenle mesai arkadaşları ile onların davranışlarını, tepkilerini, isteklerini anlamak için özel çaba harcıyor. Liderliğini; doğrucu ve doğrulardan taviz vermeyen, hedefe odaklı, güven duyulan, demokratik ve ortak akla saygılı, hızlı düşünen ve zorluklar için çıkış planı olan yapısıyla güçlendirmeye özen gösteren Devrim Erol, iş hayatında bir kadın olarak yaşadığı zorlukları ve deneyimleri şöyle aktarıyor: “Kendi işimizi kurmadan önce kamuda ve özel sektörde çalıştım. O zamanlar kadın olmaktan kaynaklanan zorluklarla karşılaştım. Kamudan bir saatte istifa mektubu yazarak ayrılmamın temelinde bu vardır. Sonrasında yeni iş bakarken bir holding CEO’sunun kadın olmanın biyolojik çıktılarına dayalı performans sorularını duyunca o dakikada görüşmeyi terk ettiğim de bir

vakadır. Ancak kendi şirketlerimizde erkekler dünyasında çalışmama ve dünyanın her yerinde fuarlar organize etmeme rağmen hiçbir olumsuzluk yaşamadım. İş yaşamındaki muhataplarınız sizi bilginiz, çalışkanlığınız, iş yapma yeteneğiniz ile değerlendirmelidir ki bu durumda da kadın ya da erkek olmanızın bir anlamı kalmayacaktır.” Şirket olarak İK süreçlerinizde kadın çalışanlara yönelik yaklaşımlarıyla ilgili bilgi veren Devrim Erol, eşitler arasında mutlaka kadın tercihi kuralını uyguladıklarını vurguluyor. MESAN AŞ çatısı altında net bir cinsiyet eşitliği kuralı olduğunu aktaran Erol, “Tercihlerde, terfilerde cinsiyet asla bir kriter değildir. Benim yönetici olarak söylemlerimde toplumsal cinsiyet eşitliği daima önemli bir yer tutar. Erkek çalışanlarımızda bu kavramın oturması, algının gelişmesi için özel çaba sarf ederim. Şirketin sosyal medya çalışmalarında daima kadın figürünün öne çıkması için özen gösteririz. Üretim ve Ar-Ge bölümlerinde kadın çalışan sayısının artması temel hedefimizdir” diyor.

Ancak çalışanların çoğunun elektronik ve bilgisayar mühendisi olması nedeniyle kadın aday sıkıntısı yaşadıklarını belirten Erol, “Aslında bu konudaki kadın erkek eşitsizliği üniversite tercihlerinden başlıyor. Az kadın mezun olunca başvuruların içinde kadın sayısı daima az oluyor. Ben, yönetim ve İK’nın bu konudaki hassasiyetimize rağmen şirketteki kadın çalışan oranımız yüzde 25 maalesef” diye konuşuyor.

“Kadının üretime katılımı ekonomik bir gerçektir”

Tüm dünyadaki çalışmaların, kadın iş gücünü ekonomiye kazandıran ülkelerin GSMH’larının en yüksek ülkeler olduğunu gösterdiğini hatırlatan Devrim Erol, “Aslında nüfusun yarısının üretmesi ve tamamının tüketmesi zaten matematik olarak yanlışı ortaya koyuyor. Kadının üretime ve ekonomiye katılımı sadece kadın hakları konusu değil,



Başarılı iş hayatı boyunca pek çok ödüle layık görülen Devrim Erol’un aldığı ödüller arasında Dünya Gazetesi 2000 yılı ‘Sektöründe En Başarılı İş Kadını Ödülü’, Lesistrati Türk-Yunan Dostluğuna Katkı Ödülü, Ekosanayi Dergisi’nin 2010 Yılın En Başarılı Sivil Toplum Örgütü Başkanı Ödülü ile TÜSİAV’dan Vefa Ödülü bulunuyor.

ekonomik bir gerçektir. Bunu gören ve gerekli önlemleri olarak toplumsal cinsiyet kavramını her boyutta içselleştiren ülkeler, en yaşanılır ülkeler listesinin üst sıralarında yer alıyor” vurgusunu yapıyor.

“İhracat noktalarımızı artırmak temel hedefimiz”

MESAN’ın 1991 yılında kurulmuş saha güvenliği ve trafik güvenliği alanında faaliyet gösteren mühendislik şirketi olduğunu açıklayan Devrim Erol, global ihtiyaçlar

STK mesaisine 46 yıldır devam ediyor

İş yaşantısının ilk yıllarında TÜGİAD Ankara Başkan Yardımcılığı, TOSYÖV Başkan Vekilliği, DEİK Türk Fas İş Konseyi ve Kuzey Afrika Koordinatör Başkanlığı görevlerini gönüllü olarak yürüten Devrim Erol, sivil toplumda verdiği hizmetlerin ‘inanmışlığın adanmışlığı’ temelinde yürümesi gerektiğine inanıyor. Bu nedenle liseyi bitirdiği 17 yaşında Mezunlar Derneği ile başlayan STK mesaisini 46 yıldır artarak devam ettiren Devrim, bu süreçte İç Anadolu Sanayici ve İş Adamları Dernekleri Federasyonu (İÇASİFED) Başkan Vekilliği, TOBB Ankara Kadın Girişimciler Kurulu Kurucu Başkanlığı, ANGİKAD Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği Kurucu Başkanlığı, KAGİDER Türkiye Girişimci İşkadınları Derneği Yönetim Kurulu Üyeliği, Çağdaş Sanatlar Vakfı (ÇAĞSAV) Başkanlığı, OSSA Ostim Savunma ve Havacılık Kümesi Yönetim Kurulu Üyeliği de yaptı. Erol bugün ayrıca Hacettepe Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümünün Danışma Kurulu Üyesi ve Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesinde ise mentör olarak gençlere destek olmaya çalışıyor.

çerçevesinde yüksek teknoloji içeren çözümler üreten firmanın bünyesindeki Ar-Ge ve üretim birimleri ile ihtiyaçlara doğru ve hızlı şekilde cevap verdiklerini belirtiyor. Ana çalışma alanlarının mayın, el yapımı patlayıcı ile mücadele ve trafik güvenliği olduğuna değinen Erol, “Bu noktada birçok ürünümüz hem yurt içinde hem de 11 farklı ülkede aktif olarak kullanılıyor. Ar-Ge çalışmalarımıza ve insan hayatının kaybını azaltacak ürünler geliştirmeye, üretmeye devam edeceğiz. İki yıldır inşaatı süren HAB Bölgesindeki yatırımımızı yılın ilk çeyreğinde tamamlayarak taşınmayı planlıyoruz. İhracat noktalarımızı artırmak temel hedefimizdir” bilgisini veriyor.

Devrim Erol’a göre Türkiye, savunma sanayiinde dünya liginde bir ülke. Bu gelişimin 40 yıllık tanığı olarak tüm sektörün geldiği noktadan gurur duysa da bunu yeterli bulmayan Erol, üniversite, sanayi ve kullanıcı iş birliğinin bu sektör için yaşamsal olduğuna inanıyor. Özellikle son yıllardaki entelektüel sermaye kaybının sektörün gelişim ivmesini olumsuz etkileyeceğini düşünen Erol, “Ayrıca savunma sanayi ihracat rakamlarının da olması gereken seviyenin çok altında olduğuna, bu nedenle sektördeki tüm firmaların ‘ihracat bir vatan borcudur’ inancı ile çalışması gerektiğine inanıyorum. Bu bizim temel hedefimizdir” diyor.

Devrim Erol, yaptığı işin en çok sevdiği yanını ise şöyle açıklıyor: “MESAN AŞ’de ithal ikamesi, teknoloji ürünleri geliştiriyoruz ve üretiyoruz. Ülkeye döviz kazandırıcı bir iş yapmak vatandaş olarak beni gururlandırıyor. Ama en önemli konu, tüm ürünlerimizin insan canını korumaya yönelik olması. Mottomuz olan, ‘İşimiz Can Güvenliği’ beni daima heyecanlandırır ve bana sorumluluğumuzu anımsatır.”



“Hızlı değişime karşı yenilikçi bakış açısı kaçınılmaz”

“Cinsiyet ayırt etmeksizin gençlerin lise eğitimlerinin son yıllarında kendi iç seslerini duyması ve ailelerin de buna yardım etmesi oldukça değerli. Kendi yetenek ve arzularının farkına varan gençler üniversite seçimlerini buna göre yaparlarsa iş yaşamında daha başarılı ve mutlu olurlar. Bu yolla hedef belirlemek ve bu hedefe ulaşacak planlama yapmak gerekiyor. Ayrıca belirlenen hedefte yer alan kişilerin biyografilerini okumak, deneyimlerinden yararlanmak zihin açıcı olacaktır. Hızla değişen dünyamızda yenilikçi bakış açısı ve global iş planları kaçınılmaz...”



"Dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir."

Gaye M. Kemancı



DUYGU ERZURUMLU CENGİZ

AKKÖK HOLDİNG VE AKENERJİ CHRO

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Yüksek lisans eğitimini University of Lincoln MBA programında tamamladı.

Kendisini rehber olarak görüp ekibini geliştirmeye odaklanıyor

*Duygu Erzurumlu Cengiz için
günümüz iş dünyasında liderlik;
ekip yönetimi ve ilham verme
süreci. Liderliği; vizyon belirlemek,
ekip üyelerini motive etmek,
onları geliştirmek ve hedeflerine
ulaşmaları için onlara yol göstermek
olarak tanımlayan Erzurumlu
Cengiz, kendisini bir mentor, bir
rehber olarak görüyor ve ekibini
geliştirmeye odaklanıyor.*

Ankara'da dünyaya gelen Duygu Erzurumlu Cengiz, Ortaokul ve liseyi Arı Koleji'nde okudu. Lisans eğitimini Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme bölümünde, yüksek lisans eğitimini ise University of Lincoln MBA programında tamamladı. İlk iş deneyimi öğrencilik yıllarında finans sektöründeydi. 2000 yılında ise Petrol Ofisi'nde insan kaynakları (İK) kariyerine başladı. Şirketin insan kaynakları operasyonlarının çeşitli kademelerinde 19 yıl yöneticilik yaptı. 2019 yılından bu yana da kariyerine, Akkök Holding'in ve grubun enerji sektöründeki iştiraki Akenerji'nin CHRO'su ve grup şirketlerinden Dinkal, Akhan ve KidZania'nın Yönetim Kurulu Üyesi olarak devam ediyor.

Duygu Erzurumlu Cengiz, kariyeri boyunca insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması, organizasyonel gelişim, endüstriyel ilişkiler üzerine odaklandı. Aynı zamanda değişim yönetimi ve stratejik iş yönetimi, işveren markasına dönüşüm, kurumsal iletişim ve sosyal sorumluluk, kadınların iş dünyasında daha güçlü bir şekilde var olmasına yönelik çok çeşitli projeler yürüten Erzurumlu Cengiz, son dönemde, çok önemsedığı "Kadın Enerjisi" projesine mesaisinin önemli bir kısmını ayırıyor.

Akkök Holding'in grup şirketlerinde kadın istihdamını artırma politikasına destek veren Erzurumlu Cengiz'in pek çok hedefi var. Daha büyük sorumluluklar üstlenme, daha geniş bir etki alanı oluşturma ve özellikle insan kaynakları alanında öncü çalışmalara imza atmak gibi hedefleri olduğunu söyleyen Erzurumlu Cengiz, "Sürekli olarak kendimi geliştirmek ve öğrenmek için çaba sarf ediyorum. En büyük hedefim ise birlikte çalıştığım İK profesyonellerinin sektörde öncü roller üstlendiğini görmek" diyor.



“Kadınlar inovasyonu ve rekabet gücünü artırabilir”

“Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadın gücünün artması, ekonomik dengelere olumlu bir etki yapabilir. Kadınların işgücüne katılımının artmasıyla birlikte iş dünyasında çok daha çeşitli bakış açılarının ve yeteneklerin ortaya çıkması bekleniyor. Bu da inovasyonu ve rekabet gücünü artırabilir. Kadınların iş dünyasındaki etkinliğinin artması, daha kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturabilir ve şirketlerin daha yenilikçi ve sürdürülebilir stratejiler geliştirmesine yardımcı olabilir.”

Zorlukları yeteneklerini kanıtlayarak aştı

Duygu Erzurumlu Cengiz’in yaptığı işin en sevdiği yanı, sürekli olarak yeni şeyler öğrenme ve gelişme fırsatı sunması. Her gün farklı zorluklarla karşılaşmak, çözümler bulmak ve bunları uygulamak onu motive ediyor. Ayrıca büyük ekiplerle birlikte çalışmaktan ve ekip üyelerinin gelişimine katkı sağlamaktan mutluluk duyuyor.

Duygu Erzurumlu Cengiz, kariyerinin bir bölümünde cinsiyete dayalı zorluklarla karşılaşmış olan yöneticilerden. Enerji sektöründe, özellikle üst düzey pozisyonlarda kadınların sayısının az olması nedeniyle bazı önyargılarla mücadele etmeleri gerektirdiğini dile getiren Erzurumlu Cengiz, “Bu zorlukları aşmak için kendinize olan güveninizi ve kararlılığınızı koruyarak yeteneklerinizi kanıtlamaya odaklanmalısınız. Ben de bunu yaptım” diye vurguluyor.

Akkök Holding’e geçtikten sonra, kadınların üst pozisyonlarda görev aldığı, cinsiyete dayalı bariyerlerin

olmadığı bir çalışma ortamını deneyimlediğini belirten Erzurumlu Cengiz, “Bunun için çok mutluyum ve Akkök çalışanı olmaktan gurur duyuyorum. Burada destekleyici bir çalışma ortamı var ve ben ekibimle birlikte bunu daha da geliştirmek için çalışıyorum” ifadelerini kullanıyor.

“Yönetim kurulunda bağımsız kadın üyeleri en çok destekleyen holdinglerden biriyiz”

Duygu Erzurumlu Cengiz için İK süreçlerinde cinsiyet eşitliğine yönelik yaklaşımları anlatmak çok büyük bir gurur kaynağı. Akkök Holding’de öncelikle eşit işe eşit ücret uygulamasının olduğunu, eşit terfi imkanlarının bütün çalışanlara verildiğini söyleyen Erzurumlu Cengiz, “Birçok firmada olduğu gibi bizim de kariyer yedekleme planlarımız var. Bunun yanı sıra kadın genel müdür oranımız oldukça yüksek. Ama en çok gurur duyduğum konu yönetim kurulu üyeliklerimiz. Yönetim kurulunda bağımsız kadın üyeleri en çok destekleyen holdinglerden biriyiz. Grup şirketlerimizde yüzde 44 ile yüzde 80

arasında değişen oranlarda kadın yönetim kurulu üyesi bulunuyor” bilgisini veriyor.

Akkök Holding’in, kadınların iş dünyasında daha güçlü bir şekilde var olmasının sürdürülebilirlik açısından taşıdığı önemin farkında olduğunu vurgulayan Erzurumlu Cengiz, sözlerini şöyle sürdürüyor: “Yapılan araştırmalar, kadınların iş hayatında daha fazla yer almasının şirketlerin performansını yükselttiğini gösteriyor. Buna karşın ülkemizde kadınların iş gücüne katılımı düşük. Ayrıca şirketlerin üst yönetiminde de yeterince kadın bulunmuyor. Türkiye nüfusunun yarısı kadın. Yüksek öğrenim görenlerin yüzde 49’u kadın; fakat işgücüne katılım oranında kadınların payı yüzde 31’de kalıyor. Yönetim kurullarında yer alan kadınların oranı ise sadece yüzde 17. Benim de üyesi olmaktan çok mutlu olduğum Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, şirketlerin üst yönetiminde daha fazla kadının görev alabilmesi için büyük çaba sarf ediyor. İstatistikler katetmemiz gereken mesafenin uzunluğunu gösteriyor. Kadınların kendilerine olan güvenlerini artırmalı ve daha üst pozisyonlara talip olmalarını sağlamalıyız.”

Liderlik özellikleri: empati, açık iletişim ve ekip çalışması

Duygu Erzurumlu Cengiz’e göre iş hayatında başarının temel unsurları disiplinli çalışma, tutku ve sürekli öğrenme olarak sıralanıyor. Aynı zamanda etkili iletişim, işbirliği ve problem çözme becerilerinin de çok önemli olduğunu vurgulayan Erzurumlu Cengiz, hedef belirleme, zaman yönetimi ve karar verme yeteneklerinin de başarıya giden yolda kritik rol oynadığını savunuyor. Duygu Erzurumlu Cengiz için günümüz iş dünyasında liderlik, bir ekip yönetimi ve ilham verme süreci... Liderliği; vizyon belirlemek, ekip üyelerini motive etmek, onları geliştirmek ve hedeflerine ulaşmaları için yol göstermek olarak tanımlayan Erzurumlu Cengiz, günümüzde iş dünyasında liderliğin daha çok katılımcı, esnek ve çeşitlilik odaklı hale geldiğini vurgulayarak, “Değişen teknolojiler ile küreselleşme ve çalışma şekillerindeki evrim, liderlik tarzlarını da dönüştürüyor.

Benim de bu süreçteki liderlik özelliklerim arasında empati, açık iletişim, problem çözme yeteneği ve ekip çalışması ön planda bulunuyor. Kendimi bir mentor, bir rehber olarak görüyorum ve ekibimi geliştirmeye odaklanıyorum. Ayrıca adaptasyon yeteneği de benim için önemli. Değişen iş ortamına hızla uyum sağlayabilmek ve yeni fırsatları değerlendirebilmek gerekir” diye konuşuyor.

“Risklerden korkmayın, onları değerlendirin”

Yıllardır iş hayatında olan ve İK süreçlerini yöneten Duygu Erzurumlu Cengiz, girişimcilere ve gençlere önemli mesajlar iletiyor. “İlgi duyduğunuz alana yönelin, unutmayın ki iş hayatında başarılı olmanın anahtarı, yapmaktan keyif aldığınız bir işte tutkuyla çalışmaktır” diyen Erzurumlu Cengiz, girişimcilerin aynı zamanda iş dünyasındaki değişimi takip etmek için yeni trendlere ve teknolojilere odaklanmalarını, eğitimlere katılıp mentorluk almalarını öneriyor.



Kariyeri çeşitli risklerle dolu bir yolculuk olarak tanımlayan Erzurumlu Cengiz, tavsiyelerine şöyle devam ediyor: “Risklerden korkmayın, onları değerlendirin. Cesaretinizi ve kararlılığınızı koruyarak riski göze alın ve adımlarınızı emin adımlarla atın. İyi bir network, iş hayatında başarılı olmanızı sağlayacak önemli bir kaynaktır. Bu nedenle iş dünyasındaki diğer profesyonellerle bağlantı kurun, mentorluk ilişkileri geliştirin ve işbirliği fırsatlarını araştırın. En önemlisi sabırlı olun ve pes etmeyin. Başarılı olmak zaman alabilir ve karşınıza çeşitli zorluklar çıkabilir. Hedeflerinize odaklanın ve pes etmeyin. Her engel, yeni bir fırsat olarak görebileceğiniz bir deneyimdir.”

“Geleceğe yönelik stratejik adımlar atmayı planlıyoruz”

Akkök Holding’in enerji, kimya, kompozit ve gayrimenkul gibi öncelikli sektörlerde faaliyetlerini sürdürdüğünü belirten Duygu Erzurumlu Cengiz, 2023 yılının şirket

için büyümeye ve yatırıma odaklandıkları başarılı bir yıl olduğunu vurguluyor. Yılın başında Türkiye’de meydana gelen deprem felaketleri ve dünya genelinde yaşanan zorlu gelişmeler karşısında, temel iş yapış şekillerine sadık kalarak planlarını esnek bir yapıya kavuşturduklarını aktaran Erzurumlu Cengiz, 2024 hakkında ise şu bilgileri veriyor: “Her zaman olduğu gibi, büyüme stratejimizin belirleyici unsurları olan sürdürülebilirlik, inovasyon ve üretim teknolojisi alanındaki çalışmalarımızı sürdürmeye devam ettik. Bu stratejik yaklaşımımız, değişen koşullara rağmen şirketimizin istikrarını korumasını sağladı. 2024 yılında da holdingimiz açısından, enerji, kimya, gayrimenkul ve kompozit alanları öncelikli sektörler olarak kalacak ve bu alanlarda güçlü bir şekilde var olmaya devam edeceğiz. Bu sektörlerde sürdürülebilir değer katma misyonumuzu devam ettirerek geleceğe yönelik stratejik adımlar atmayı planlıyoruz. Önceliğimiz mevcut işlerimiz ile uyumlu yatırım fırsatlarını değerlendirmek olacak.”

“Kadın Enerjisi Hareketi, ikinci yılında 2 bin 145 kişiye ulaştı”

Enerji sektörünün kadınların iş tercihlerinde ön sıralarda yer almadığını, bu durumu değiştirmek için 2021 yılının Aralık ayında, Akkök Holding Enerji Grubu Başkanı, Akenerji ve AKCEZ Yönetim Kurulu Başkanı Özlem Ataüenal’ın liderliğinde başlattıkları “Kadın Enerjisi” projesiyle uzun bir yola çıktıklarını hatırlatan Duygu Erzurumlu Cengiz şunları söylüyor: “Akkök Holding’in enerji sektöründeki iştirakleri Akenerji, SEDAŞ ve Sepaş Enerji’nin işbirliğiyle hayata geçirilen proje, önümüzdeki yıllarda enerji sektörüne daha fazla kadın çalışan ve yönetici kazandırmayı hedefliyor. Çeşitli eğitimler, sohbetler ve atölye çalışmaları, mentorluk, staj ve burs olanakları içeren projenin hedef kitesini ortaokul, lise ve üniversite öğrencileri ile birlikte, enerji sektöründe çalışan kadınlar oluşturuyor. Kadın Enerjisi Hareketi, ikinci yılını tamamlıyor ve bu süre içinde 2 bin 145 kişiye ulaştık. İş yaşamında kadınların önüne konan engelleri ortadan kaldırmaya ve onları cesaretlendirmeye çalışıyoruz. Projeyi önümüzdeki yıllarda Türkiye genelinde yaygınlaştırarak daha fazla kadına dokunmak istiyoruz.”

Kadınlarımızın emeklerine teşekkürlerimiz baki...

Bakioğlu Holding olarak büyümemizi her yıl sürdürüyor, global pazarlarda faaliyet gösteriyor, ülkemiz ekonomisine katkı sağlamaya devam ediyoruz. Çünkü biz kadın istihdamının gücüne yürekten inanıyoruz.





ECE KAŞIKCI

BMS TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: Bursa

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü mezunu

Hem Türkiye ekibine hem de B-NOW projesine bölge liderliği yapıyor

BMS Türkiye’ye 2014 yılında adım atıp farklı bölümlerinde çalıştıktan sonra son 6 yıldır Genel Müdür olarak ekibe liderlik yapan Ece Kaşıkçı, kadınların işe alınması, geliştirilmesi ve ilerlemesi konularında fırsat eşitliği sağlama misyonu ile hayata geçirilen B-NOW (BMS Network of Women) projesinin de bölge liderliğini üstlenerek önemli çalışmalara imza atıyor.

Bursa’da doğan Ece Kaşıkçı, Nişantaşı Anadolu Lisesi’nde eğitimini tamamladıktan sonra 1996 yılında Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi bölümünden mezun oldu ve çalışma hayatına başladı. BMS Türkiye’ye katılmadan önce 18 yıl boyunca ilaç sektöründe çeşitli pozisyonlarda görev aldı. 2014 yılında BMS Türkiye ile yeni bir başlangıç yapan Ece Kaşıkçı, sırasıyla Finans, İmmünoloji ve Viroloji birimlerinin direktörlük görevlerini üstlendi. 2017 yılının ortasından bu yana da keyifle çalıştığı BMS Türkiye ekibine liderlik yapıyor.

Ece Kaşıkçı’nın BMS bünyesinde liderlik ettiği bir diğer konu da dünya genelinde kadın yöneticilerin yer aldığı özel bir ekibin bir araya geldiği, B-NOW (BMS Network of Women) projesi. Bu proje, iş yerinde cinsiyet çeşitliliğini ön plana çıkararak kadınların iş performansını artırma ve kariyer hedeflerini belirlemede katkı sağlamak amacıyla kurulmuş. B-NOW, BMS içinde kadınların işe alınması, geliştirilmesi ve ilerlemesi konularında fırsat eşitliği sağlama misyonu ile ilerliyor. 2018 yılında B-NOW projesinin bölge liderliğini üstlenen Ece Kaşıkçı da projenin sürdürülmesinde önemli çalışmalara imza atıyor.

“Kadın yöneticilerimizle BMS içinde örnek bir model oluşturduk”

Ece Kaşıkçı’ya göre dünyanın en büyük biyofarma şirketlerinden birinin Türkiye’deki operasyonunun genel müdürlüğünü üstlenmek elbette kolay değil. Kurumsal değerlerini merkezinde tutan BMS’nin (Bristol Myers Squibb)

bu değerlerine derinden bağlı bir şirket olduğunu aktaran Kaşıkçı, bir üst yönetici olarak BMS çatısı altında başarılı olabilmek adına en büyük önceliğinin; her zaman kurum kültürünün ve kurumsal iş yapış biçimlerinin BMS Türkiye ekibi içinde içselleştirilmesini ve tüm süreçlere yansıtılmasını sağlamak olduğunu açıklıyor.

Ece Kaşıkçı için BMS Türkiye’de çalışan kadınların sayısı kadar üstlendikleri görevler ile etkin olabilmeleri de oldukça değerli. Bu değerın bir yansıması olarak BMS Türkiye’nin 8 kadın yöneticisinin olduğunu hatırlatan Kaşıkçı, yönetim ekibindeki kadın sayısıyla 30’un üzerinde ülkede faaliyet gösteren BMS içinde örnek bir model oluşturduklarını vurguluyor. Yönetim pozisyonundaki çalışanların da yüzde 70’inin kadın olduğuna dikkat çeken Ece Kaşıkçı, “Türkiye ve dünya ortalamasının oldukça üstünde olan bu oran, aslında şirket olarak eşitlik ilkesine verdiğimiz önemin de en ciddi göstergesini oluşturuyor. Ayrıca şirketimiz, kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmek için yürüttüğü sosyal sorumluluk projesi ile de oldukça başarılı. Kadın istihdamının artırılması ve desteklenmesi konusunda hayata geçirdiğimiz anlamlı uygulamalar neticesinde, 2016 yılında Great Place to Work Enstitüsü tarafından ‘En İyi İşverenler’ olarak

tescillenen şirketlerden biri olmaya hak kazanmakla birlikte ‘Fırsat Eşitliği & Kadınların Desteklenmesi’ kategorisinde de özel ödüle layık görüldük” hatırlatmasında bulunuyor.

“2023’te hematoloji alanındaki çalışmalarımızı hızlandırdık”

136 yıllık bir geçmişi olan BMS hakkında da bilgi veren Ece Kaşıkçı, zorlu hastalıklarla mücadelelerinde hastalara yardımcı olan yenilikçi tedavileri keşfetme, geliştirme ve ulaştırma misyonuyla çalışmalarını sürdürdüklerini belirtiyor. Genişleyen ürün yelpazesıyla dünyanın önemli biyofarma şirketlerinden biri olduklarını dile getiren Kaşıkçı, “Biz de bu büyük yapının Türkiye operasyonu olarak, toplum sağlığına katma değer sağlayacak işlere imza atmaya önem veriyoruz. Ülkemizde 28 yıllık tecrübemizle çalışmalarımızı immüno-onkoloji, hematoloji ve immünoloji alanlarında yoğunlaştırıyoruz” diyor.

2023’ün bir önceki yıl yoğunlaşmaya başladıkları hematoloji alanındaki çalışmaları hızlandırdıkları bir sene olduğunu belirten Kaşıkçı, bu kapsamda BMS’in global çapta hayata geçirdiği kan yönetiminin önemini vurgulayan ‘Kan ve Ötesi’ projesini Türkiye’de de hayata geçirdiklerini hatırlatıyor.



“Kanser tedavisindeki sonuçları görebilmek bizleri heyecanlandırıyor”

2024 yılına ilişkin şirket ve faaliyetleriyle ilgili hedefleri hakkında da bilgiler veren Kaşıkçı şunları söylüyor: “BMS Türkiye olarak hedefimiz, yenilikçi tedavilerimizle kanser gibi zorlu hastalıklarla mücadele eden hastaların tıbbi ihtiyaçlarına olabildiğince hızlı ve etkin bir şekilde cevap verebilmek. Bunu yaparken de bilimsel mükemmelliği ve biyofarmasötik araştırma ve geliştirmeyi odağımıza alıyoruz. Ürün portföyümüz, derin bilimsel uzmanlığımız ve ileri teknolojiye yetkinliklerimiz, kanseri her açıdan değerlendirebilmemize ve bu doğrultuda aksiyon alabilmemize olanak sağlıyor. Özellikle son yıllarda kanser tedavisindeki sonuçları görebilmek bizleri oldukça heyecanlandırıyor. Kanser tedavisinde sağkalım süresini uzatmayı hedefleyen onkoloji ilaçlarıyla hastalara

tedavi olanakları sunmak için faaliyetlerimizi çok daha büyük bir şevkle devam ettiriyoruz.”

“Sürdürülebilirlik ilaç sektörü için bir öncelik”

Ece Kaşıkçı’ya göre, oldukça geniş bir kavram olan sürdürülebilirlik, birçok sektör için olduğu gibi ilaç sektörü için de bir öncelik. Toplum için değer yaratma gayesiyle çalışan ilaç sektörü için sürdürülebilirliğin uygulama ihtiyacının gün geçtikçe daha çok öne çıktığına inanan Kaşıkçı, sektördeki sürdürülebilirlik anlayışını, “Sektör paydaşları üretim süreçlerini iyileştirerek ve tedarik zincirlerini optimize ederek çevresel sürdürülebilirliği sağlarken sağlık sistemleri ise yetersiz kalan ve gelişmekte olan ülkelerin uygun fiyatlı ilaçlara ve tedavilere erişim sağlamalarına odaklanarak sosyal sürdürülebilirliği önemsiyor. Sektörümüz, elbette hastayı odağına alan bir iş modeli benimsemeyi ve

“Yeşil ve dijital dönüşüm ile rekabetçi üretime odaklanılmalı”

“Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için yeşil ve dijital dönüşümle rekabetçi üretim konusuna odaklanması gerektiğini düşünüyorum. Bu konu hem küresel iklim değişikliğiyle mücadele hem de teknolojik gelişmelere uyum sağlama açısından hayati önem taşıyor. Benim çözüm önerilerimin başında; enerji verimliliği, yenilenebilir enerji kaynakları, düşük karbonlu üretim, sirküler ekonomi, yeşil finansman, dijital okuryazarlık, dijital girişimcilik, dijital güvenlik ve veri koruma gibi konularda politika ve teşvik mekanizmalarının geliştirilmesi geliyor. Ayrıca, çevre bilinci, yeşil istihdam, iklim değişikliğine uyum kapasitesi, fırsat eşitliği, sosyal uyum, katılımcı demokrasi gibi sosyal boyutların dikkate alınması da oldukça önemli.”

“Kadın sayısının artması ilaç sektörüne pek çok katkı sağlar”

Ece Kaşıkçı'ya göre, kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamı, ekonomik ve sosyal açıdan oldukça önemli. Ancak Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranının OECD ülkeleri içinde en son sırada yer aldığını hatırlatan Kaşıkçı, “Kadın gücünün ekonomik dengelere etkisinin artması pek çok sektöre olumlu yansımaktır. Bunlardan biri de elbette ilaç sektörü olacaktır. Kadınların ilaç sektöründe daha fazla yer alması, sektörün rekabet gücünü, yenilikçiliğini, çeşitliliğini ve sürdürülebilirliğini artıracaktır. Kadınların iş gücüne katılımını ve istihdamını artırmak için gerekli politika ve uygulamaların hayata geçirilmesinin hem ekonomik hem de sosyal açıdan fayda sağlayacağına gönülden inanıyorum” diyor.



hayata geçirdiği işlerin her bir noktasında etik standartları karşılamayı da önceliklendirmekte” şeklinde yorumluyor.

“Hem kendinizi geliştirin hem çevrenizdeki ağı genişletin”

Sözlerinin sonunda, iş hayatına henüz yeni adım atan ya da atacak olan kadın ve genç girişimcilere tavsiyelerini de ileten Ece Kaşıkçı, bu heyecan verici ama zorlu yolculukta öncelikle en önemli şeyin kişinin kendisine güveni olduğunu ifade ediyor. “İş hayatında başarılı olmak için en önemli faktörlerden biri kendinize olan inanç ve güvendir” diyen Kaşıkçı, “Yeteneklerinizi, becerilerinizi ve potansiyelinizi göstermekten çekinmeyin. Kendinizi geliştirmek için fırsatları değerlendirin. Ağınızı genişletin. İş hayatında başarılı olmak için sadece kendinizi değil, çevrenizi de geliştirmeniz gerekir. İşinizi ilgilendiren alanlarda bağlantılar kurun, mentorlar edinin, rol modelleri takip edin. Ağınızı genişletmek hem size yeni fikirler, bilgiler ve kaynaklar sağlar hem de işinizi tanıtmanıza ve büyütmenize yardımcı olur” önerilerini dile getiriyor.

İş hayatında başarıyı yakalamak için yenilikçi olmak gerektiğine de dikkat çeken Kaşıkçı, sözlerini şöyle sürdürüyor: “İş hayatında rekabetin çok yoğun olduğu bir dönemde yaşıyoruz. Sıradan, klişe veya taklitçi olmak size başarı getirmez. Yenilikçi olmak, farklı ve yaratıcı çözümler üretmek, piyasadaki boşlukları veya ihtiyaçları fark etmek ve bunlara uygun hizmet veya ürünler sunmak size avantaj sağlar. Yenilikçi olmak için araştırma yapın, trendleri takip edin, müşterilerinizin geri bildirimlerini dinleyin ve sürekli öğrenmeye açık olun.”



"Ey kahraman Türk kadını, sen yerde sürünmeye değil, omuzlar üzerinde göklere yükselmeye layıksın."

Gaye M. Kemal



EGE PEKKINRAN

GROUPE SEB TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Bölümü mezunu

Yeni görevini, şirkette ‘fırsat eşitliği temsiliyeti’ olarak yorumluyor

Groupe SEB Türkiye bünyesinde tepe yönetime atanarak ilk kadın genel müdür koltuğuna oturan Ege Pekkinran, 10 yıllık bir yabancı yönetici döneminin ardından yönetimin tekrar bir Türk’e devredilmesini ‘ekibe duyulan güvenin ve sorumluluk aktarımının bir kanıtı’ olarak yorumluyor. Pekkinran, kendi açısından ise bu değişimi, yöneticilik pozisyonunda bir fırsat eşitliği temsiliyeti şeklinde ifade ediyor.

Yıllardır çizdiği başarılı iş kariyeriyle küçük ev aletleri sektörünün tanınmış kadın yönetici simalarından Ege Pekkinran, 130’den fazla ülkede faaliyet gösteren Fransız şirketi Groupe SEB’in Türkiye yapılanmasında geçen yıl bir ilke imza atarak ilk kadın genel müdür olarak göreve başladı. 2023’te Türkiye’de 30’uncu yılını kutlayan Groupe SEB’te son 10 yıldan bu yana ilk yerli isim olan Pekkinran, şirketin ilk kadın genel müdürü görevini, kariyer hayatının gurur kaynaklarından biri olarak görüyor. Groupe SEB Türkiye’deki bu görev değişimini, ‘10 yıllık bir yabancı yönetici döneminin ardından yönetimin tekrar bir Türk’e devredilmesi, ekibe duyulan güvenin ve sorumluluk aktarımının bir kanıtı’ olarak yorumlayan Pekkinran, kendi açısından ise değişimi, bulunduğu yöneticilik pozisyonunu bir fırsat eşitliği temsiliyeti şeklinde ifade ediyor. “Mevcut konumum aslında kariyer yolculuğumda bana sunulan gelişim planının bir parçasıydı” diyen Pekkinran’ın ev aletleri sektörüne adım atması 2006 yılına dayanıyor.

İstanbul’da doğan ve 2001 yılında Boğaziçi Üniversitesi’nden mezun olan Ege Pekkinran, profesyonel hayatına 2006 yılında ürün ve pazarlama yöneticisi olarak başladı. 2006-2009 yılları arasında Philips Türkiye’de ürün ve pazarlama alanlarında yöneticilik görevleri üstlendi. Ardından BSH Ev Aletleri’nde, tüketici ürünleri alanında Ürün Müdürü olarak çalıştı ve Bosch, Siemens, ile Profilo markalarını Türkiye pazarındaki rekabette en iyi duruma getirecek süreçleri yürüttü. Kariyeri boyunca yerli ve yabancı şirketlerde farklı görevlerde bulundu.

Bu şirketlerin bünyesinde yer alan markaların Türkiye pazarındaki rekabette en iyi duruma gelmeleri için orta ve uzun vadeli stratejilerinin oluşturulmasında liderlik yaptı. BSH Türkiye’de bulaşık makineleri biriminin ürün müdürlüğü görevinin ardından, 2013 yılında Grup Ürün Müdürü olarak Groupe SEB’e katılan Pekkınran, satış ve pazar payını artıran çalışmaları ile ciro artışına yönelik oluşturduğu iş modelleriyle dikkat çekerek 2017 yılında grubun Pazarlama Direktörü, 2022 yılında da Satış Direktörü olarak atandı. 2023 yılında ise şirketin Genel Müdürü olarak terfi etti. Sektörün geneline hakimiyeti ve grubun markalarıyla ilgili derin tecrübesi ile Pekkınran, yeni pozisyonunda da şirketin büyümesine katkı sağlamayı sürdürüyor.

“Kadın istihdamı, Avrupa ortalamasının yarısına gelmeli”

Her sektörde kadın olarak çalışmanın kendine ait zorlukları olduğuna inanan Ege Pekkınran, bu zorlukları kişisel olarak algılamayıp, performans ve azimli çalışma ile bunların üstesinden gelmenin, kendisi için işe yarayan bir motivasyon modeli olduğunu belirtiyor. Bireysel çabaların yanında kurumun içinde yerleşmiş destekleyici kültürün olmasının ve çalışanları korumasının daha hızlı ilerlemeyi teşvik ettiğine işaret eden Pekkınran, Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadın gücünün ekonomik dengelere olumlu yansımalarının olabilmesi için bazı adımların atılması gerektiğine inanıyor.

TÜİK verilerine göre Türkiye’de 2018’de yüzde 29,4 seviyesine çıkan kadın istihdam oranının, COVID-19 salgınının başladığı 2020’de yüzde 26,2’ye gerileyip 2021’de tekrar yükselişe geçerek yüzde 28’e ulaştığını hatırlatan Pekkınran, “Yine unutmamak gerekir ki Avrupa’da kadın-erkek istihdam oranı arasındaki fark,

açık ara en fazla Türkiye’de. Avrupa’da birçok ülkede kadın istihdam oranı yüzde 65-75 oranında seyrediyor. Hedefimiz adım adım devlet teşvik politikaları, yan haklar dengesi ve destekleyici adımlar ile ilk etapta Türkiye istihdam oranımızı en azından Avrupa ortalamasının yarısına getirmek olmalı. Bu değişimin katkılarının, sadece bizim sektörümüzde değil her sektörde pozitif yansıtacağına eminim” yorumunu yapıyor.

Lead Network ve Sales Network platformlarının üyesi olan Ege Pekkınran, kendi kariyer yolculuğunda mentor/mentee ilişkisinin ne kadar önemli olduğunu çok kez deneyimlemiş bir yönetici. Bu nedenle de Türkiye’de yetenekli kadın işgücünü desteklemenin, bilgi ve tecrübe desteği vermenin ne kadar önemi olduğunu yakından biliyor. Bu farkındalıkla bu platformda kadın çalışanları ve yöneticileri desteklemek için mentorluk görevi üstlenen Pekkınran, bunun yanı sıra kendi çalışanlarını da her fırsatta başkalarını desteklemeleri ve ayrıca kendileri için mentorluk almaları için teşvik ediyor.

“6 C-Level Yönetici pozisyonumuzun 4’ü kadın”

Groupe SEB’in ajandasındaki birinci gündem maddesini ‘insan’ olarak tanımlayan Ege Pekkınran, Genel Merkezdeki kadın çalışan oranının yüzde 44, müdür seviyesinde çalışan kadın oranının ise yüzde 54,5 olduğunu ifade ediyor. Yönetim ekibindeki kadın çalışan oranının ise yüzde 66 olduğuna dikkat çeken Pekkınran, “Türkiye rakamlarımız, global hedef olarak belirtilen yüzde 44’ün çok üzerinde seyrediyor. 6 C-Level Yönetici pozisyonumuzun 4’ü kadın çalışanlarımıza ait. Bir kadın yönetici olarak beni gururlandıran bir tablo olduğunu ve diğer ülkelere de bu anlamda örnek olduğumuzu söyleyebilirim” diyor.



“Sürdürülebilir kârlı büyümeye odaklanmak gerek”

“Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için odaklanılması gereken pek çok konu var. Bunların başında, belirsizlikler içinde olsa da kârlı ve güvenli bir şekilde iş sürdürmek, hedefleri gerçekleştirmek, nakit akışını iyi bir şekilde yönetmek, bir diğer deyişle sürdürülebilir kârlı büyümeye odaklanmak geliyor.”

Grup bünyesindeki öncelikleri arasında daha mutlu, hep beraber keyif alarak daha fazla çalışabilecek bir ofis ve çalışma düzeni olduğunu ifade eden Pekkınran, bunun için hem küresel çapta hem de yerel pazarlarda attıkları adımlar olduğuna değinerek “Çalışan memnuniyeti anketinde şirketimizin aldığı değerleri iyileştirmek istiyoruz. Dünya genelinde Great Place to Work programının parçasıyız ve sonuçlarını takip ediyoruz. Buna ek olarak şirket içinde oluşturduğumuz bir ekibimiz ile çalışanların ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak önceliklerimizi belirliyoruz. Bu konuda uzmanlaşmış şirket dışı bir partnerle birlikte daha iyiye doğru dönüşüm için çalışıyoruz. Bu uygulamaya Eylül 2022’de başladık” bilgisini veriyor.

“2023’te sektörün büyümesi, bizim için pozitif katkı sağladı”

1857 yılında kurulan ve 130’dan fazla ülkede, 35 binin üzerinde çalışanı ile faaliyet gösteren bir Fransız şirketi olan Groupe SEB hakkında da bilgi veren Ege Pekkınran, Grubun 1994 yılından bu yana Türkiye’de

Tefal, Rowenta, WMF ve Krups markalı ürünleriyle yer aldıklarını söylüyor. Sadece kendi markalarını satan münhasır 120 mağazanın yanı sıra, markayı tüketiciyle buluşturdıkları 800’ün üzerinde satış noktasının bulunduğunu belirten Pekkınran, “Küçük ev aletleri sektörü dendiğinde dünyada referans noktası konumundayız. Groupe SEB çatısı altında yaklaşık 35 marka yer alıyor. Türkiye’de ağırlıklı olarak Tefal, Rowenta, Krups ve WMF ile kullanıcılara ulaşıyoruz. WMF’i ulaşılabilir premium marka, Tefal’i ise kalite-fiyat dengesinde ulaşılabilir marka olarak konumlandırıyoruz. Rowenta kişisel bakım, Krups ise kahve makineleri alanında faaliyet gösterdiğimiz markalar. Ayrıca Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti ve Azerbaycan operasyonlarımızı da Türkiye’den yönetiyoruz” diye konuşuyor.

2023 yılında yaşanan Kahramanmaraş merkezli deprem felaketinin ardından yılın ikinci yarısı gibi yavaş yavaş yeni normale dönüş başladığını aktaran Pekkınran, 2023’ün ikinci yarısında çevre dostu ve inovatif ürünlerin

“Öz değerlerinizin farkında olun”

“İş hayatına henüz yeni adım atan kadınlara ve girişimcilere, kendi kimliklerinin ve öz değerlerinin her zaman farkında olmalarını öneririm. İçinde yer aldıkları şirket kültürüne ve şirketin hedeflerine en üst düzeyde nasıl katkı sağlayacaklarına odaklandıkları bir iş hayatı dilerim.”

tanıtımına devam ettiklerini söyleyerek, “Yenilikçi ürün lansmanlarıyla, pazarı dönüştürecek ürün önerileri sunmak bizim en güçlü yönümüz. Yaz başında üretim sürecindeki karbon emisyonlarını yüzde 75 oranında azaltan, yüzde 100 geri dönüştürülmüş alüminyum gövdesiyle fark yaratan seramik kaplamalı Ceramic (RE) NEW serimizi pazara sunduk. Hiç hız kesmeden artan yatırımlarımız sayesinde satış hedeflerimize ulaştık. Genel olarak değerlendirecek olursak, 2023 yılında sektörün büyümesi, bizim için de pozitif katkı sağladı. Hem adet hem de ciro bazında hedeflerin üzerinde performans gösterdik” şeklinde yorumluyor.

“e-ticarete ciro hedefimiz yüzde 35”

2024 yılına ilişkin hedeflerini de aktaran Ege Pekınran, Groupe SEB’in inovasyonla kendini geliştiren ve inovatif yönünü hep öne koyan bir firma olduğunu belirterek, “İnovasyon, her zaman tüketim alışkanlıklarını tamamen değiştiren yenilikler olarak düşünülüyor. Aslında günlük hayatı kolaylaştıran, deneyimledikten sonra vazgeçemeyeceğiniz özellikleri de inovasyon tanımının

birer parçası olarak düşünmek gerekir. Tefal ile hep ‘iyi yaşamı’ temsil ettik; bundan sonraki dönemde de amacımız tüketicileri her zaman daha kaliteli, daha uzun ömürlü, daha inovatif ürünlerle buluşturmaya ve evde geçirdikleri zamanı değerli ve keyifli kılmaya devam etmek olacak” diyor.

Rakamsal olarak hedeflerine göre, sektör gelişimine paralel olarak e-ticaret kanalında büyümeye devam etmek istediklerini de vurgulayan Ege Pekınran, “Burada hedefimiz ciro payımızı şirket içinde yüzde 35 bandına yükseltmek. Bu planı yaparken tabii ki diğer kanallarda da yatırımlara ara vermeyeceğiz. Saha stant planlamaları, satış kampanyaları ve inovatif yeni ürün lansmanlarının planları tüm satış kanallarımız için belirlendi” diye konuşuyor.

Sürdürülebilir gelişim kavramının da Groupe SEB’in tüm stratejilerinin merkezinde yer aldığına değinen Ege Pekınran, şirketin sürdürülebilirlik mottosu hakkında şunları aktarıyor: “Ev içindeki yaşam alanlarımıza inovasyon ve kolaylık katmayı hedeflerken bir yandan da tüm bunları nasıl daha sürdürülebilir hale getirebileceğimize kafa yoruyoruz. Zaten tüketicilerin de markalardan beklentileri bu yönde giderek büyüyor. Amiral gemimiz olan Tefal, yüzde 100 oranında dönüştürülmüş alüminyum üreten ve kirliliği yüzde 90 oranında düşüren ilk üreticilerden biri. Tüm Tefal üretim bölgelerinde çevresel standart ISO 14001 çevre yönetim sistemi belgesine sahip. Çevre dostu geri dönüştürülebilir ürünler üretiyoruz. Tava tencerelerimizin yüzde 80’i sonsuza kadar dönüştürülebiliyor. Yaşadığımız çevre üzerinde bıraktığımız etkiyi daha aza indirmek için kaplamalarımızı iyileştirdik. Mevcut ürünler öncekilere kıyasla 3 kat daha uzun ömürlü.”

Üstün hizmet anlayışımız ve yenilikçi entegre çözümlerimizle, müşteri deneyimi süreçlerinize rehberlik ediyoruz.

Mplus Türkiye olarak, güçlü teknolojik altyapımız ve dinamik insan kaynağımız ile iş ortaklarımızın başarı yolculuklarına ortak oluyoruz.

Müşteri Deneyimi

Çağın ötesinde bir müşteri deneyimi için 360 derece çok kanallı iletişim çözümleri

Teknoloji

Kendi geliştirdiğimiz teknolojik geliştirmelerle operasyonel verimlikte %80’e varan artışlar

Danışmanlık

İş süreçlerinizi optimize edecek bütünsel danışmanlık hizmetleri

14.500+
Çalışan

300
İş Ortağı

25+
Endüstri

57
Ülke

62
Lokasyon

32+
Dilde Operasyon





EKİN TÜKEK

FLOKSER KİMYA GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Koç Üniversitesi Kimya bölümünden mezun oldu. Barcelona European University’de MBA yaptı. İkinci yüksek lisansını Kadir Has Üniversitesi’nde Kurumsal İletişim üzerine tamamladı. Ardından İstanbul Üniversitesi Kültürel Miras bölümünden mezun oldu.

“Başarı, gelecekteki ihtiyaçları analiz ederek fikirler üretebilmekte”

Ekibindeki yerli mühendislerle birlikte geliştirdiği inovatif kimya teknolojileri ve polimer sistemlerle kimya sektöründe önemli başarılarla imza atan Ekin Tükek, başarının katma değer yaratan fikirlerle beraber geldiğini belirterek, “Önemli olan dünyanın nereye doğru gittiğini görebilmek ve pazarı, gelecek ihtiyaçları analiz ederek fikirler üretebilmek” diyor.

Türkiye’nin genç ve başarılı kadın yöneticilerinden Ekin Tükek, Genel Müdürü olduğu Flokser Kimya’nın kendi alanında sadece Türkiye’de değil dünyada gösterdiği başarı ile sektörde en çok adından söz ettiren kadın temsilcilerinden biri. Ekonomist’in “En Güçlü 50 Kadın CEO” listesinde yer alan Tükek, bugün Avrupa ordularının ayakkabı ve terlik sistemlerinin önemli bir tedarikçisi haline gelen Flokser Kimya’nın gelişiminde önemli rol oynuyor. Ekibindeki yerli mühendislerle birlikte geliştirdiği inovatif kimya teknolojileri ve polimer sistemlerle Türkiye ve dünyada önemli başarılarla imza atan Ekin Tükek, kimya sektöründeki kadınlara da örnek oluyor.

İstanbul’da doğan Ekin Tükek bugün de içinde yer aldığı kimya sektöründeki eğitimini Koç Üniversitesi’nde aldı. Koç Üniversitesi Kimya bölümünden 2009 yılında mezun olan Tükek, Barcelona European University’de MBA yaptıktan sonra ikinci yüksek lisansını Kadir Has Üniversitesi’nde Kurumsal İletişim üzerine tamamladı. 2021 yılında ise İstanbul Üniversitesi Kültürel Miras bölümünden mezun oldu. 2010 yılından itibaren Flokser Tekstil ve Flokser Kimya bünyesinde satın alma, Ar-Ge, finans, insan kaynakları, yönetim sistemleri gibi farklı departmanlarda görev alan Tükek, 2020 yılından itibaren de Flokser Kimya’nın Genel Müdürü koltuğunda oturuyor.

Bir kadın yönetici olarak sektörüne önemli katkılar sunan Ekin Tükek, günümüz dünyasında büyük değişikliklerle birlikte fikirlerin çok daha fazla değer kazandığını dile getirerek “Üretimi artık dünyanın herhangi bir yerinde rahatlıkla yaptırabiliyorsunuz. Önemli olan dünyanın nereye doğru gittiğini görebilmek ve pazarı, gelecek ihtiyaçları analiz ederek fikirler üretebilmek. Bu açıdan bakıldığında da başarının katma değer yaratan fikirler ile beraber geldiğini görüyoruz” ifadelerini kullanıyor.

Savunma sanayisine özel polimerik kaplama sistemleri geliştiriyor

Bu yaklaşımla Flokser Kimya’da başarıyı yeni teknolojiler ve sistemler geliştirerek yakalamaya odaklandıklarını dile getiren Ekin Tükek, kimya sektöründe poliüretan hammadde üreticisi ve ihracatçısı olarak, Türkiye’nin savunma teknolojileri ihtiyaçlarında kimyasal çözümler sunmak üzere 2020 yılında Flokser İleri Kimya Teknolojileri şirketini kurduklarını ve savunma sanayisine özel polimerik kaplama sistemleri geliştirdiklerini açıklıyor.

Poliüretan alanında Türkiye’nin ilk bakanlık onaylı Ar-Ge Merkezleri ile de araştırma ve geliştirme çalışmalarına her yıl yatırım yapmaya devam ettiklerini vurgulayan Tükek, “Şirketimiz hem yurt içi hem de yurt dışı pazarlarında çalışmalarımıza devam ediyor. Bayi ve distribütör kanalları aracılığıyla Avrupa, Afrika, Orta Doğu, Rusya başta olmak üzere 55’ten fazla ülkeye poliüretan, poliüre ve poliester ihracatı gerçekleştiriyoruz” diyor.

Şirket olarak yeni ürünler ile farklılaşmaya çalışırken bir taraftan da yönlerini Avrupa ve Amerika pazarına çevirdiklerini açıklayan Tükek, “Avrupa’da milyonlarca askerin çizme, bot, sandalet ve terlik gibi ihtiyaçları için



açılan ihalede, antifungal ve antibakteriyel özelliklere sahip taban teknolojilerinin hammadde sağlayıcısı olduk. Flokser Kimya hammaddeleriyle üretilen ürünlerde herhangi bir mantar/bakteri oluşmuyor ve çoğalmasının önüne geçiliyor. Şu anda toplam satışlarımızın yüzde 30’unu ihracat oluşturuyor” bilgisini veriyor.

İhracat hedefi yüzde 50

İstanbul Hadımköy’de üretim fabrikasının yakınında 105 bin metrekarelik lojistik merkezi kurarak yatırımlarına devam ettiklerini dile getiren Ekin Tükek, tamamlanacak olan depolama tesisinin, Flokser Kimya’nın ihtiyaçlarına

“Hedefimiz 2050’de net karbon ayak izimizi sıfırlamak”

Şirkette sürdürülebilirliğin önemini daha iyi göstermek ve hedeflere daha fazla odaklanabilmek için sürdürülebilirlik departmanı kurduklarını açıklayan Ekin Tükek, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilirlik Hedefleri doğrultusunda şirket hedeflerini ve yol haritalarını belirlediklerini söyleyerek “‘Birlikte Geleceğe’ misyonu ile geleceğimizi düşünerek hareket etmeyi ve misyonumuz doğrultusunda varlığımızı sürdürmeyi amaçlıyoruz. Aynı zamanda çağın en önemli problemi olan küresel ısınma gibi evrensel sorunları da gündemimize alıyoruz. Bu yüzden öncelikli hedefimiz ve projelerimiz, düşük karbon ayak izi değerine sahip ürünler üretmek ve 2050 yılında net karbon ayak izimizi sıfırlamak. Bu konuyla ilgili enerji tasarrufu sağlayacak ve yenilenebilir enerjiye döneceğimiz projelerimiz bulunuyor” diyor.

ek olarak bölgede faaliyet gösteren firmalara da dünya standartlarında, modern ve çevreci depolama imkânı sunacağını açıklıyor. 2024 yılında Flokser Kimya olarak tüm üretim prosesini dünya standartlarını karşılayabilecek şekilde planladıklarını söyleyerek yeni pazarlar ile ihracat oranlarını 2024’te yüzde 50’lere ulaştırmayı hedeflediklerini vurgulayan Tükek, Ar-Ge çalışmaları hakkında ise şu bilgileri veriyor: “Ar-Ge çalışmalarımızı sürdürülebilirlik anlayışı ile şekillendiriyoruz. Özellikle Türkiye’de buzdolabından izolasyona kadar bizim ‘sert köpük’ diye tabir ettiğimiz ürünlerin üretimi sırasında ciddi bir atık ortaya çıkıyor. Hem geri dönüşümden kaynaklı hem

üretimden kaynaklı çıkan bu atıkların da bir şekilde bertaraf edilmesi gerekiyor. Bu yan ürünlerin ürüne dönüştürülmesi noktasında başka firmalarla gerçekleştirdiğimiz projeler hali hazırda mevcut. Burada geri dönüşüm atıklarının bir dolgu maddesi veya katkı maddesi olarak yeniden üretilmesine odaklanmıyor, aksine kimyasal bir yolla tekrar hammaddeye dönüştürülmesini hedefliyoruz. Benzer projeleri ayakkabı sektörü için de yapıyoruz.”

“Kadınlara yeter ki fırsat eşitliği sağlansın”

Ekin Tükek, hayatın her alanında ve iş dünyasında daha fazla kadının yer alması gerektiğine inanan bir profesyonel yönetici. Ona göre şirketler vizyonlarını, kadınların farklı bakış açıları ve düşünce yapılarıyla son derece hızlı geliştirebilir. Bunun nedenini ise profesyonel yaşamda kadınların avantajlı olmasına bağlayan Tükek, kadınların özverili ve disiplinli çalıştığına dikkat çekerek “İş hayatıyla özel hayatı dengelemek zaten muhteşem bir planlama yeteneği ve disiplin gerektiriyor. Kadınların birçok şeyi bir arada yapabilme, düşünebilme, detayları görebilme ve en önemlisi de bunların tamamını koordine edebilme yetisi, bence büyük bir artı. Tüm bunlar da kadınlara fırsat eşitliği tanıyan şirketleri oldukça hızlı bir sürede başarıya ulaştırıyor. Yeter ki fırsat eşitliği sağlansın” görüşünü dile getiriyor.

Fırsat eşitliğine verdiği önemle Ekin Tükek, şirkette de pozitif ayrımcılık veya cinsiyet eşitliği yerine fırsat eşitliğini ön plana çıkarıyor. Herkese eşit fırsatların tanınması, potansiyellerini ortaya koymalarına yardımcı olunması ve adil bir performans sistemi ile liyakatle atamaların, terfilerin yapılması amacı ile hareket ettiğini söyleyen Tükek, “Bunun doğal bir sonucu olarak da çok başarılı kadın ve erkek çalışanlarımız var. İlk başlarda biz de kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalar yapıp KPI’lar

“Teknolojik dönüşüm geleceği yakalamanın anahtarı olacak”

“Sanayiye, dijital dönüşümü ve yüksek teknoloji ürünlerini geleceğin dünyası için çok önemli görüyorum. Özellikle teknoloji, iş dünyasında çok önemli dönüşümlere neden oluyor. Bu dönüşüme uyum sağlamanın da geleceği yakalamanın anahtarı olacak. Şirket olarak hem Ar-Ge projelerinde katma değerli işlere hem de Dijital Dönüşüm departmanımızla dijitalleşme projelerine odaklanıyoruz. Sanayisi güçlü olan ülkelerin ekonomisi de güçlü oluyor. Teknolojide önde olan ülkeler ekonomide de başarılı oluyor. Türkiye’de bu iki konuya doğru planlama ve eğitimle odaklanmamız gerekiyor.”



belirlemiştik, fakat bunun şu an aslında kadınların bile fark etmeden kabul ettiği bir ötekileştirme olduğunu düşünüyorum. Flokser Kimya’da cinsiyet üzerinden bir değerlendirme ima bile edilemez. Biz birbirimizi, eşit koşullarda çalışan, bir hedefi, vizyonu gerçekleştirmek için bir araya gelmiş, aynı etik değerler etrafında toplanmış ve beraber çalışmaktan keyif alan insanlar olarak görüyoruz” şeklinde konuşuyor.

İmaları ciddiye almadı, potansiyeline odaklandı

Ekin Tükek hiçbir zaman iş hayatında kadın olmanın bir dezavantaj olduğuna inanmamış. Öyle olduğunu ima edenler olsa da onları ciddiye almamış ve kendi potansiyeline odaklanmış. “Tabii ki iş hayatında maalesef haddini aşan eylem ve söylemlerle de karşılaştım, bunları da birer deneyim olarak görüp etkisinde kalmamaya çalıştım” diyen Tükek, kadınların karşılaştıkları zorlukları; azimleri, çalışkanlıkları ve cesaretleriyle atlatarak yollarında emin adımlarla yürüyebildiklerini söylüyor. Bunun biraz da cam tavan gibi kadınların kendi

zihinlerinde oluşturdukları engellerle ilgili olduğuna inanan Tükek, iş hayatına henüz yeni adım atan-atacak olan kadın ve genç girişimcilere yol gösterici şu mesaj ve önerileri iletiyor:

“İş hayatına atılacak herkesin her alanda gelişime açık olmaları gerekiyor. Sektörleri ya da alanları dışında dahi gelişime açık olmak, hayatlarında birçok engeli kaldıracaktır. Sonrasında güvendikleri ve yetkinliği yüksek bir ekip kurmak. Bu ekip onları başarıya daha hızlı ve emin adımlarla ulaştıracaktır. Asla ama asla cam tavan sendromuna kapılmamalılar. Unutmamalılar ki insanların önündeki en büyük engel, kendilerinin çizdiği sınırlar olmuştur. Bu sınırlara takılı kalmamak için her zaman daha ileriye ve yükseğe bakmalılar. Bir diğer önerim de iş hayatında başarılı olmak için kadınların baskın maskülen stili benimsememesi, kendi çalışma stilini oluşturması... Her kadının bir giyim tarzı olduğu gibi çalışma tarzı da olmalı. Kendi yarattığı tarzı benimseyerek ve şirketine yansıtarak başarıya kendi stiliyle ulaşmalı. Bu yöntem ayrıca onları sıradanlıktan çıkararak sektörde fark yaratmalarına yardımcı olacaktır.”



"Kadınlarımız ilim ve fen sahibi olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim basamaklarından geçeceklerdir. Kadınlar toplum yaşamında erkeklerle birlikte yürüyerek birbirinin yardımcısı ve destekçisi olacaklardır."



ELİF ÇELİK

KURTSAN İLAÇ, KURTSAN MEDİKAL VE OTACI'DA YÖNETİM KURULU BAŞKANI - CENTURION İLAÇ YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Doğum Yeri: Eskişehir

Eğitimi: İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi mezunu

En güçlü kasları; vizyon yaratmak ve empatik iletişim...

İş hayatında başarının anahtarlarını; cesaret, ısrar ve istikrar olarak özetleyen Elif Çelik, liderliği ise başarıya giden, heyecan verici, net bir vizyon ortaya koyabilmek şeklinde yorumluyor. “Ben de insanları birbirine kenetleyebilecek güçlü vizyon yaratmak ve empatik iletişimin, güçlü kaslarım olduğunu düşünüyorum” diyor Çelik, kendisini ‘her zaman ulaşılabilir, her konuda fikir alışverişi yapılabilir ve iyi dinleyen bir lider’ olarak tanımlıyor.

İlaç alanındaki 32 yıllık deneyimiyle sağlık sektörünün tanınmış simalarından Elif Çelik, öğretmen bir anne-babanın üç kızının en küçüğü olarak Eskişehir’de doğdu. Eskişehir Anadolu Lisesi’ni bitirdikten sonra üniversite eğitimini İstanbul Üniversitesi Eczacılık Fakültesi’nde tamamladı. Ardından hızla ilaç sektörüne pazarlama alanında giriş yapan Çelik, 1992’de Deva İlaç’ta Ürün Müdürü olarak başlayan kurumsal kariyerini, 23 yılı Eczacıbaşı Topluluğu’nun ilaç/sağlık alanındaki farklı şirketlerinde, ağırlıklı da çok uluslu şirket ortaklıklarında toplam 27 yıl boyunca sürdürdü. Bu sürecin 13 yılında Genel Müdürlük rolündeydi, son 3 yılda ise 5 farklı şirketten sorumlu olduğu Eczacıbaşı Topluluğu Sağlık Grup Başkanlığı görevini yürüttü. Yoğun kurumsal bir kariyerin ardından 2019 yılında 2. faza geçiş yaptı. Şu anda ilaç sektörünün farklı alanlarda öncü kuruluşları olan Kurtsan İlaç, Kurtsan Medikal ve Otacı’da Yönetim Kurulu Başkanlığı, Centurion İlaç’ta ise Yönetim Kurulu Üyeliği görevlerini sürdüren Elif Çelik, aynı zamanda kurucusu olduğu Nevofarma İlaç ve ThreeD Liderlik Danışmanlığı şirketleriyle sağlık sektöründe girişimci/yatırımcı olarak da yer alıyor.

Pek çok projeye önderlik etti,

birçok ödülün de sahibi oldu

Bir kadın yönetici olarak sektörüne önemli katkılar sunan Elif Çelik, iş hayatı boyunca çalıştığı kurumlarda pek çok çalışma ve projeye önderlik etti. 23 yılını geçirdiği Eczacıbaşı Sağlık Grubu bünyesinde önemli sorumluluklar üstlenen Çelik, 20 yılı aşkın bir üretim, pazarlama ve satış JV’si olan Eczacıbaşı-Baxter’da ekibiyle birlikte şirketin odağını klasik hastane ürünlerinden biyoteknoloji alanına taşıyarak iş modelini tamamen yeniledi. Bu sayede Türkiye’de özellikle nadir hastalıklar alanında yenilikçi ürünlerin pazara sunulmasını, hastaların inovatif tedavilere daha hızlı ulaşmasını sağlayabildi.

Eczacıbaşı Sağlık Grubu Başkanlığı görevindeyken bin yüz çalışanla, Türkiye, Orta Doğu ve Balkanlar’daki bölgesel operasyonları da kapsayan beş ayrı şirketin yönetim, değişim ve dönüşümüne liderlik etme fırsatı buldu. Nükleer tıp alanında önemli çalışmaları olan Eczacıbaşı-Monrol’ü çok daha dinamik, inovatif ve güçlü bir yapıya dönüştürerek bölgesel, hatta global bir oyuncu olmasına destek verdi. Dijital dönüşüm ve yenilikçi insan kaynakları modellerinin önceliklendirilmesine, sağlık sektöründe ilk denebilecek uygulamaların geliştirilmesine yardımcı oldu.

Elif Çelik’in tüm bu liderlik çalışmaları, ona kariyerinde başarı getirirken pek çok ödülü de beraberinde getirdi. Çelik, 2017 yılında Eczacıbaşı Sağlık Grubu için tasarladığı entegre sağlık modeli ile Forbes Dergisi tarafından “40 Women to Watch over 40” listesine seçildi. Ayrıca 2012-2018 yılları boyunca her yıl yayınlanan “Türkiye’deki En Güçlü 50 Kadın CEO” listesinde düzenli olarak ilk 25 içinde yer aldı. Bugün de Kurtsan Grubu’nda yönetim kuruluyla birlikte şirketleri geleceğe hazırlamak için önemli bir dönüşüme önderlik eden Elif Çelik, amaçlarının Kurtsan, Otacı gibi 60 yıllık köklü iki markayı daha çevik, etkili ve inovatif bir yapıya kavuşturmak, doğadan gelen, bilimle harmanlanan tedavi edici gücü tüm dünyayla buluşturmak olarak açıklıyor.

Elif Çelik’e göre iş hayatında başarının anahtarı: cesaret, ısrar ve istikrar... Sektörün tüm dinamiklerine hakim olmanın, sürekli güncel kalmanın, ‘bu benim işim değil’ demeyip tüm resmi görebilecek güçlü bir altyapı yaratmanın da başarıyı beraberinde getirdiğini dile getiren Çelik, öğrenmeyi sevmeyi, zorluklar karşısında çabuk vazgeçmeyi yapabileceğinin en iyisine odaklanmayı başarı ile bağdaştırıyor. Kariyeri boyunca hep bu farkındalıkla hareket eden Çelik’in hayatta edindiği iki mottosu var: ‘Hayal et, Cesaret et ve Hayata geçir!’ ve ‘Sadece zaferden değil, seferden de mutlu olmayı bil!’...

İşinin en sevdiği yanı; insanların hayatına olumlu etki yapabilmesi...

Elif Çelik’in yaptığı işin en çok sevdiği yanı: sağlık sektöründe olmanın avantajıyla insanların hayatlarına olumlu etki yapabilme fırsatına sahip olması... Bunu her türlü iş başarısının önüne koyan Çelik, “Diğer sevdiğim yön ise takımdaşlık. Ben başarının ancak iyi bir ekiple, keyifli, geliştirici bir yolculuk yaparak elde edilebileceğine inanıyorum. Bu sayede hedefe ulaşmanın, o başarıyı kutlamanın iş hayatındaki en önemli tatmini sağladığına çok tanık oldum. Üstelik böylece hem iddialı işlere imza atabilir hem de ekibinizi ve kendinizi bir üst versiyonunuza ulaştırabilirsiniz. En değerlisi de sadece ekibinizin değil, ailelerinin de hayatlarını olumlu yönde etkileyebilme fırsatı” diyor.

İyi bir ekibin, ilham veren mentorlar ile rol modellerinin başarı yolculuğundaki en büyük destekçiler olduğunu söyleyen Elif Çelik, başarı için kişinin kendisini düşünsel ve deneyimsel olarak mutlaka beslemesi gerektiğine inanıyor. Kendisini bu anlamda oldukça şanslı hisseden Çelik, Harvard Business School, London Business School ve Sabancı Üniversitesi gibi kurumların farklı stratejik yönetim ve liderlik programlarını tamamladı. TÜSİAD’ta Sağlık Grubu Üyesi, İlaç Endüstrisi İşverenleri Sendikası’nda (İEİS) Yönetim Kurulu Üyesi, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu’nda (DEİK) Türk-Hindistan İş Konseyi Başkanı gibi birçok platformda aktif görevler aldı. Her birini hem bireysel hem de profesyonel olarak gelişimini çok destekleyen adımlar olarak yorumlayan Elif Çelik’in liderlik tanımı da oldukça detaylı...



“Bugünün liderinin kucaklayıcı ve anti-hiyerarşik olması gerek”

“Liderlik; başarıya giden, heyecan verici, net bir vizyon ortaya koyabilmektir. Bunu sizinle birlikte sahiplenecek iyi bir takım kurabilmeyi, omuz omuza vererek ortak vizyonun gerçeğe dönüşmesini sağlayabilmeyi becerebilmektir” diyen Elif Çelik, bu tanımın altında

kavrayıcı bir davranış modelinin olması gerektiğine inanıyor. Ekibi çok iyi anlamanın, ekibin güçlü yanlarını öne çıkarabilecekleri şeffaf ve empatik bir iletişim ortamı yaratmanın, gerektiğinde tüm riskleri üstlenmenin ve her şekilde ‘biz’ demenin de liderin ‘olmazsa olmaz’ özellikleri arasında yer aldığına dikkat çekiyor. Bugünün liderinin en başta kucaklayıcı ve anti-hiyerarşik olması gerektiğine de vurgu yapan Çelik, kendisinin benimseyip uyguladığı liderlik özelliklerini ise şöyle açıklıyor: “İnsanları birbirine kenetleyebilecek güçlü vizyon yaratmak ve empatik iletişim, sanırım benim güçlü kaslarım. Kendimi her zaman ulaşılabilir, her konuda fikir alışverişi yapılabilir ve iyi dinleyen bir lider olarak tanımlayabilirim.”

Gelecekle ilgili pek çok hedefi var

İlaç ve sağlık sektörlerinde uzun yıllara dayanan deneyimini bugün olduğu gibi gelecek yıllarda da içinde yer aldığı şirketlere aktarmayı amaçlayan Elif Çelik’in kariyerinde ileriye yönelik pek çok hedefi var. Yönetim kurulu başkanlığı rolünde icra kurulunun alanına mümkün olduğunca girmeden, ihtiyaç duydukları objektif bakış açısını aktarmaya ve stratejik yön belirlemelerine destek vermeye devam edeceğini söyleyen Çelik, “Kurtsan ve Otacı’nın dünya pazarlarında markalaşmaları ve yeni işbirlikleri kurmaları da hedeflerimiz arasında. Bu arada kendi girişimim olan Nevofarma’yı da özellikle nadir hastalıklarda ulaşamayan tedavilerin ülkemize getirilmesi hedefiyle büyütmeye devam edeceğim” bilgisini veriyor.

“Kadınlara destek vermeyi sürdüreceğim”

İlaç ve genel olarak sağlık sektörünün kadın istihdamı açısından pek çok sektörden daha önde olduğuna dikkat çeken Elif Çelik, ancak asıl önemli olanın karar verici, stratejik rollerde ne kadar kadının rol alabildiği olduğunu söylüyor. Türkiye genelinde kadın CEO ve yönetim kurulu üyesi oranının hala çok düşük olduğuna işaret eden Çelik, sözlerini şöyle sürdürüyor: “BİST’e kote şirketlerde sadece yüzde 17 oranında kadın yönetim kurulu üyesi var. Bunların önemli bir bölümü

de aileden gelen, yani profesyonel olarak yükselmemiş üyeler. Bu oranları yukarı çekmek için üyesi olduğum Yönetim Kurulunda Kadın Derneği (YKKD) çatısı altında uzun zamandır ciddi çalışmalar yürütüyoruz. Ayrıca bulunduğum tüm kurumlarda ve farklı STK’larda kadınların üst rollere çekilmesine aktif destek vermeye çalışıyorum. Kendi deneyimlerimi de aktararak genç kadın lider adaylarına mentorlük yaptığım, çalışma gruplarında yer aldığım STK’lar var. Şu an farklı platformlardan 5 genç kadın mentim var. Bu şekilde verdiğim desteklerle kadınların iş hayatında daha çok yer almasına yardımcı olacağım.”

Elif Çelik’e göre Türkiye’de kullanılmayan müthiş bir kadın potansiyeli var. Bu potansiyelin hem beyaz hem mavi yakalı iş alanlarında etkin hale gelmesi durumunda büyük itici güce dönüşebileceğine inanan Çelik, “Sağlık sektöründe oranlar daha iyi, ama özellikle yapay zeka, sürdürülebilirlik ekonomisi, biyoteknoloji gibi dünyayı gelecek 5 yılda ciddi şekilde değiştirecek yeni alanlar, kadınların potansiyelini de hızla açığa çıkarabilir. Yeter ki Türkiye olarak her bir alanda net bir strateji kurgulayıp bunun içinde kadın gücünü önceliklendirelim. Hız kazanmak için gerekirse pozitif ayrımcılık yapılması da buna dahil” diye konuşuyor.

“Yönetim Kurulumuzda kadın üye oranı yüzde 60”

Kurtsan-Otacı Grubu’nun kurucusu Niyazi Kurtsan’ın da ilk yıllardan itibaren ortaya koyduğu vizyonla şirket içinde kadını hep destekleyen bir yapının olduğunu



“Mutlaka STK’larda yer alın”

“İş hayatına henüz yeni adım atacak olan kadın ve genç girişimcilere, kendilerine güvenmelerini, sürekli donanımlarını artırmaya odaklanmalarını ve asla pes etmemelerini öneriyorum. Elbette destek alabilecekleri bir network yaratmaları da çok önemli. Bu anlamda PWN, KAGİDER gibi STK’ların içinde yer almalarını da özellikle tavsiye ediyorum.”

vurgulayan Elif Çelik, yaklaşımlarını şöyle dile getiriyor: “Onursal Başkanımız Eczacı Meral Kurtsan, ortaklarımız Eczacı Meltem Kurtsan ve Eczacı Deniz Kurtsan grubun temellerini atan güçlü kadın profilleri. Bugün de Yönetim Kurulumuzda kadın üye oranımız yüzde 60. İK süreçlerimizde de bu geleneği sürdürürerek kadın ve erkeklere eşit şans vermeye özen gösteriyoruz. Şirketimiz içinde cinsiyet eşitsizliğine yol açacak stereotiplerin bulunmadığını söyleyebilirim. Bununla birlikte bu konudaki farkındalığı daima yüksek tutmak için tüm olanakları yaratıyor ve bilinç seviyemizi artırıyoruz. Esnek çalışma modelimiz özellikle kadın çalışanlarımızın iş-özel hayat dengesini çok daha rahat kurmasına müsaade edecek şekilde düzenlendi. Otacı markamızın doğal misyonu gereği 2024 ve 2025 yılları içerisinde bu kapsamda ele alacağımız yeni bir çalışmamız olacak. Son olarak kozmetik sektöründeki girişimci kadınlara destek verdiğimizizi eklemek isterim.”

İK politikalarında eşitlikçi bir yaklaşım izleyerek kadın çalışan oranını yüzde 44’e çıkardıklarını da dile getiren Elif Çelik, şu bilgileri veriyor: “İşe alım, terfi, ücretlendirme ve işyeri kültürü gibi konularda belirlediğimiz ilkeler dahilinde öncelikle liyakat esasında süreç yönetimi ile güvenilir, kapsayıcı ve çeşitliliği destekleyici İK yönetimi uygulamalarını hayata geçirmek üzere çalışıyoruz. Üst yönetim ekibimizde kadın çalışan oranımız yüzde 35. Mavi yaka çalışanlarımızda kadın çalışan oranımız yüzde 58. Şirketimiz, Türkiye ortalamasının üzerinde bir orana sahip olsa da bu oranları yukarı çekmeyi hedefliyoruz.”

“2024 yılına ciddi bir

transformasyon ajandasıyla girdik”

Kurtsan Grubu’nun Kurtsan İlaç, Kurtsan Medikal Ürünler ve Otacı Bitkisel Ürünler olmak üzere 3 ana işkolunda faaliyet gösterdiğini hatırlatan Elif Çelik, Otaimuflu, Otamaximun, Otamaxivir gibi insan sağlığını destekleyici gıda takviyeleri serisini 2023 yılında geliştirmeye devam ettiklerini, ayrıca mevcut ilaç portföylerinin satışlarını da anlamlı ölçüde artırdıklarını belirtiyor. Medikal ürünler alanında pandemi döneminde

Roll markasıyla maske ve antiseptik alanında önemli bir noktaya geldiklerini, 2023 yılında ise yeni ürünlerle performanslarını artırmayı sürdürdüklerini vurgulayan Çelik, “Otacı’da ise kişisel bakımda özellikle Gül Kürü ile yakaladığımız çıkışı, cilt ve saç bakımı alanındaki yeni ürünlerle devam ettirdik. Bandırma’daki üretim tesisimizde ve yurt içi çözüm ortaklarımızla birlikte ürünlerimizin yüzde 97’sini kendi bünyemizde veya çözüm ortaklarımızla birlikte üretiyoruz. 2023 yılı, özellikle fabrikamızda yenilenme ve verimlilik artışı projelerine de hız verdiğimiz bir yıl oldu. Sürdürülebilirlik hedeflerimiz doğrultusunda tüm elektrik ihtiyacımızı karşılayabilecek bir GES yatırımını hayata geçirdik. Gücünü doğadan alıp bilimle harmanlamayı ilke edinmiş Kurtsan Grubu için sürdürülebilirlik bundan sonraki dönemde de en öncelikli konularımızdan olacak” şeklinde konuşuyor.

İhracatta her geçen gün daha odaklı ve güçlenerek ilerlediklerini aktaran Elif Çelik, hali hazırda 25 ülkeye ihracat yaptıklarını ve 2023 yılında bir önceki seneye kıyasla satışlarını yüzde 99.4 oranında artırdıklarını açıklıyor. 2024 yılına ciddi bir transformasyon ajandasıyla girdiklerinden de bahseden Çelik, bu yıla ilişkin hedeflerini ise şöyle aktarıyor: “Üretim kapasitemizi artırmak ve hem iç hem de dış piyasa ihtiyaçlarına daha hızlı cevap verebilecek bir konuma gelmek arzusundayız. İlaç iş birimimizde pediatri ve ortopedi öncelikli alanlara yoğunlaşmaya devam edeceğiz. Dijital dönüşümü daha da hızlandırarak tüketiciye çok daha yakın durmayı, ürün geliştirmede tüketicinin sesine daha fazla odaklanmayı hedefliyoruz. Otacı markamızı büyütmek için yatırımlarımızı özellikle e-ticaret alanında güçlendirme gayreti içinde olacağız. Müşterilerimizin içgörü ve beklentilerini daha iyi anlayabilmek için çok yönlü bir paydaş iletişimiyle var olduğumuz ekosistemi geliştirmek üzere yapılandık. İhracat alanında ise daha odaklı bir yaklaşım sergileyeceğiz. ARGE ve inovasyon faaliyetlerimizi 2024 ve 2025 yılları içinde bir üst seviyeye taşımak amacıyla Türkiye İhracatçılar Meclisi ile ortak yürüttüğümüz inovasyon çalışmalarımıza daha fazla ağırlık vereceğiz.”



GAMZE BAYKAL

ISS TÜRKİYE CHIEF LEGAL OFFICER (CLO)

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde hukuk lisansını tamamladı. Aynı üniversitede Executive MBA lisans üstü programına başladı.

“Lider, değişimin kendisi olup yeni liderlere yer açabilmeli...”

Gamze Baykal için liderlik, bir organizasyonun başarısındaki en önemli faktörlerden. Liderlerin organizasyonun değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamak için esnek olması ve yenilikçi çözümler üretmesi gerektiğine inanan Baykal, ayrıca iyi bir liderin kendi ekibindeki çalışanları da liderlik için hazırlaması, onlara destek olması, inisiyatif vermesi gerektiğini söyleyerek, “Lider, vizyonunu mutlaka ekibe aktarmalı ve zamanı geldiğinde de değişimin kendisi olup yeni liderlere yer açabilmeli” diyor.

ISS Türkiye CLO'su olarak organizasyondaki tüm hukuki süreçlere liderlik eden ve icra kurulunda görev alan Gamze Baykal, doğduğu İstanbul'da Saint-Benoit Fransız Lisesi'ni bitirdikten sonra 2003 yılında İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde hukuk lisansını tamamlayıp iş hayatına adım attı. Meslek hayatına başladıktan sonra uzun yıllar Türkiye'nin önde gelen hukuk bürolarından birinde görev alan Baykal, yeni mezun bir avukat olarak iş hayatına başladığını bu hukuk bürosu ile birçok alanda çalışma ve tecrübe kazanma fırsatı buldu. Özellikle bir avukat için olmazsa olmaz olarak nitelendirdiği dava avukatlığı ve adliye alanında tecrübe edindi. Yaklaşık 3-4 yıl kadar hem takip ettiği davalara hem de büronun diğer kıdemli avukatları tarafından yürütülen davalara dahil oldu, duruşmalarına katıldı. Sistemin nasıl işlediğini deneyimledi. Sonrasında 'danışmanlık' olarak adlandırılan departmanla birlikte özellikle ticaret hukuku alanında sözleşmeler, birleşme ve devralmalar, ulusal ve uluslararası şirketlerin Türkiye'de kurmuş oldukları şirketlerin günlük hukuki soru ve sorunlarına destek verdi. Böylece çeşitli sektörlerden büyük şirketler ve hatırı sayılır yöneticileri ile yakından çalışma fırsatı yakaladı.

Hukuk departmanını büyüttü,

pek çok projeye öncülük etti

Kurumsal hayata ise 2015 yılında Hollanda merkezli bir medya şirketinin Baş Hukuk Müşaviri olarak başlayan Gamze Baykal'ın yolu 2018 yılında ISS Türkiye ile kesişti. ISS'teki kariyer yolculuğuna Hukuk İşlerinden Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı olarak başlayan Baykal, 2023 yılından itibaren ISS Grup şirketlerinin hukuk ve uyum odaklı çalışmalarını icra kurulu nezdinde anlık takip etmek amacıyla Chief Legal Officer olarak yönetim kademesinde yer alıyor. “İnsanlar mekanları yaratır” yaklaşımı ile tesis yönetimi hizmetlerinin merkezine insanı koyan, global, büyük bir ailenin parçası olmaktan mutluluk duyan Gamze Baykal, bir



“2023 yılını yüzde 118 organik büyüme ile kapattık”

“ISS Türkiye, tesis yönetimi alanında hizmet veren global bir şirket. Biz kriz dönemlerinde de büyümeyi başarabilen ve doğru stratejilerle ilerleyen bir şirkettiz. 2023 yılını yüzde 118 organik büyüme ile kapatarak bunu bir defa daha kanıtlamış olduk. Bu orandan enflasyon etkisini çıkardığımızda da yüzde 13,1’lik büyüme ile karşılaşıyoruz. 2023 yılı ciromuz ise 16 milyar TL’yi geçmiş durumda.”

kadın yönetici olarak ISS’de pek çok değişime ve projeye öncülük etti. ISS’e adım attığı andan itibaren kendi ifadesiyle ‘birbirini destekleyen ve birlikte değer üreten bir ekip’ tarafından karşılanan Baykal, üç kişiden oluşan hukuk departmanını kurumun ihtiyaçlarına ve paydaşların beklentilerine paralel şekilde büyüterek 12 kişiden oluşan büyük bir ekibe dönüştürdü. ISS’e katıldıktan sonra hukuk departmanını şirket bünyesinde ön plana çıkararak hukuk departmanının sakınılacak değil, tam tersine risk önleyici ve yol gösterici bir departman olduğunu ekibiyle birlikte tüm organizasyona göstermeye çalıştı. Bunda çok başarılı olduklarına inanan Baykal, ISS Türkiye bünyesindeki ihtiyaçları belirleyerek hukuk süreçlerinin oluşturulması ile hukuk departmanı ile birlikte operasyonların daha risksiz ve güvenli yürütülebileceğini diğer şirket departmanlarına da hissettirdi.

Başarısını öncelikle çok iyi bir

dinleyici olmasına bağlıyor

ISS bünyesinde liderlik ettiği birleşme ve satın almalar, Sağlık Bakanlığı ile yürütülen kamu-özel işbirliği süreçleri, global politikaların adaptasyonu ve bunlara ek olarak ISS Global Genel Merkez ile Türkiye arasında bir köprü görevi üstlenmesi ile önemli başarılarla imza atan Gamze Baykal’a göre başarının pek çok anahtarı var. Bunların ilk sıralarında sabır ve kararlı olmak, ekip çalışması, gelişime açık olmak ve asla hata yapmaktan korkmadan ileriye bakmak geliyor. Kariyerindeki başarısını öncelikle çok iyi bir dinleyici olmasına bağlayan Baykal, ayrıca bu başarısına; doğru ekip kurabilmesinin, bu ekibi çok iyi tanımasının ve onun güçlü yanlarını bilmesinin de olumlu katkı yaptığını düşünüyor. Gamze Baykal için liderlik, bir organizasyonun başarısında en önemli faktörlerden biri. Özellikle çalışanların motivasyonu, performansı ve bağlılığı üzerinde büyük bir etkiye sahip olan liderlerin; çalışanları dinlemeleri, değişimi yönetebilmeleri ve aynı zamanda kültürel farklar ile jenerasyon farklarına hakim olabilmeleri gerektiğini düşünüyor. Ayrıca liderlerin organizasyonun değişen ihtiyaçlarına uyum sağlamak için de esnek olmasının ve yenilikçi çözümler üretebilmesinin şart olduğuna

inanıyor. Dahası iyi bir liderin kendi ekibindeki çalışanları da liderlik için hazırlaması, onlara destek olması ve inisiyatif vermesi gerektiğini söyleyen Baykal’a göre, lider, vizyonunu mutlaka ekibe aktarmalı ve zamanı geldiğinde de değişimin kendisi olup yeni liderlere yer açabilmeli...

“Kadınları destekleyen yasal düzenlemelerin artması gerek”

Gamze Baykal’a göre Türkiye’de avukatlık oldukça zor bir meslek... Adliyelerde aşırı yükün yanı sıra yargı mekanizmasının sağlıklı işlemiyor olması gibi sayılabilecek birçok olumsuzluğun yaşandığını söyleyen Baykal, yaptığı işin en sevdiği yanlarını ise şöyle aktarıyor: “Avukatlık mesleğinin getirdiklerinin ve öğrettiklerinin önemi benim için tartışılmaz. Bu tecrübeyi, çalıştığı organizasyonun ihtiyaçlarını anlayarak hem gündelik yaşamla hem de organizasyonun stratejisi ile birleştirmek, riskleri önceden görebilmek, karar mekanizmasında yer almak ve sizin düşüncelerinize değer verildiğini görmek işimin en sevdiğim yanlarından... Aynı zamanda Türkiye’de kadın istihdamında öncü bir organizasyonda çalışmak; bu organizasyonun, saha çalışanından merkez çalışanına kadar bir fark gözetmeksizin kadın istihdamına ve eğitim seviyesinin artırılması da dahil kadın gelişimine destek veriyor olması da işimi gerçekten sevdiğim faktörlerden...”

20 yıllık iş hayatında her zaman kadına destek veren işveren ve yöneticilerle çalışma fırsatı bulan ve bu şekilde çalışmaya devam ettiğini söyleyen Gamze Baykal, bu anlamda kendisini ‘şanslı azınlığın bir parçası’ olarak tanımlıyor. Hukuk sektöründe kadınların başarısının çok açık olduğuna inanan Baykal, şunları ifade ediyor: “Birçok ulusal ve uluslararası şirketin hukuk liderlerinin kadın olması bence bu konuda en büyük gösterge... Fikirlerimizi paylaşmaktan, sesimizi yükseltmekten geri durmadığımızda mutlaka fark yaratacağımız bilinmeli. Bu durumda cam tavanları kırıp hak ettiğimiz yere ulaşmamız da mümkün olacaktır. Ancak kadının hak ettiği yere ulaşabilmesi ve mevcut zorlukların üstesinden gelebilmesi için karar alma mekanizmalarında kadınların yer almasının ne denli önemli olduğu konusunda yeterli farkındalığın

oluşması da şart. Bu hususta en önemli meselelerden birinin de ev işleri, çocuk veya yaşlı bakımı gibi yazılı olmayan tabulaşmış ev içi görevlerin, evin diğer fertleri tarafından paylaşılması ve desteklenmesi olduğu herkes tarafından biliniyor. Bunun için gerekli politikaların, yasal düzenlemelerin ve kurumsal bakım mekanizmalarının yeterli seviyeye ulaşması gerektiği ortada...”

“Cinsiyetsiz İşler’ projemizle kalıpları yıkıyoruz”

ISS Türkiye olarak profesyonel yaşamın gerekliliklerini yerine getirirken aynı zamanda bir aile olduklarının bilinciyle hareket ettiklerini vurgulayan Gamze Baykal, şirket çatısı altında bir aile olma hissiyatıyla toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesini önemsediklerini belirtiyor. Bugün yönetim seviyesindeki çalışanların yüzde 38’ini, toplam çalışan sayısının ise yüzde 47’sini kadınların oluşturduğunu açıklayan Baykal, şirket içindeki kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmek için yürüttükleri pek çok çalışmanın varlığına da değiniyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hem kendi çalışanlarına hem de müşterilerine yönelik eğitim ve seminerler düzenleyerek bu konudaki farkındalığı artırmayı, cinsiyet kalıplarını yıkmayı, cinsiyetçi iletişim dilini değiştirmeyi ve kadın istihdamını desteklemeyi görev edindiklerini kaydeden Baykal, “Ayrıca ‘Cinsiyetsiz İşler’ projemizle de “erkek işi” olarak bilinen meslekleri kadın arkadaşlarımızla yürüterek alışılmış kalıpları yıkıyoruz. Bu çerçevede bünyemizde elektrik teknisyeni, bahçıvan, otopark görevlisi gibi pozisyonlarda kadın arkadaşlarımızı da istihdam ediyoruz. Kurumumuzun çeşitli departmanlarından arkadaşlarımızın bir araya gelerek kurduğu ‘Çeşitliliği Destekliyoruz Komitesi’ ise kapsayıcılık, çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yürütüyor ve ekip arkadaşlarımızın farkındalığını yükseltmeyi amaçlıyor. Ayrıca ISS Türkiye, Birleşmiş Milletler (BM) Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığında oluşturulan Kadınların Güçlendirilmesi Prensipleri’nin

(Women's Empowerment Principles) imzacılarından biridir” bilgisini veriyor.

**“Süreçlerimizin dijitalleşmesine
ağırlık vermeyi hedefliyoruz”**

ISS Türkiye'nin 2024 yılına ilişkin hedef ve projeleri hakkında da önemli bilgiler aktaran Gamze Baykal, bu yıl bir sektörden ziyade, teknoloji odaklı hizmet standartlarını artırmaya yönelik yatırımlar planladıklarını vurguluyor. Sürdürülebilirlik konusunun her daim önceliklerinden biri olduğunu dile getiren Baykal, “Bu bağlamda süreçlerimizin dijitalleşmesi konusuna ağırlık vermeyi hedefliyoruz. Ve elbette her zaman olduğu gibi 2024 için de organik büyümeye ve bunun sürdürülebilirliğine konsantre olmuş durumdayız” diye konuşuyor.

Ayrıca şirket olarak yarattıkları istihdamla ülke ekonomisine daha çok katkı sunmak istediklerine de işaret eden Baykal, “Organizasyonumuzun büyüklüğü itibarıyla her sene olduğu gibi bu sene de insana ve çalışanlarımıza değer vererek, eğitimlerimize gösterdiğimiz özeni artırarak yolumuza devam edeceğiz. ISS Türkiye olarak yaklaşık 44 bin çalışanımız ile 4 binden fazla müşterimize, 5 bin noktada hizmet veriyoruz. Önceliğimiz kendi bünyemizdeki çalışma arkadaşlarımızı terfi ettirerek onlara beyaz yaka pozisyonları temin etmek” diyerek sözlerini tamamlıyor.



**“Kadınlar ekonomide
global rekabetçiliği güçlendirecek”**

Türkiye'nin ekonomisinde kadın liderlerin artan varlığının, yönetim ve strateji alanlarında çeşitliliği ve yenilikçi düşüncüyü geliştireceğine inanan Gamze Baykal, “Kadın etkinliğinin artması, iş dünyasında daha kapsamlı ve dengeli karar alma süreçlerine yol açacak; böylece ekonomide global rekabetçiliği güçlendirecek. Kadınların işgücüne katılımının daha yoğun olması hem üretkenlikte hem de ekonomik büyümede belirgin bir artış sağlayacak” diyor.

epsan^e



Başarı Bizim Kimyamız

Beyaz yaka çalışanlarımızın **%50'si** kadın iken, **%45'i** yönetici pozisyonundadır. Kadınların gücüne inanıyor ve onları desteklemeye devam ediyoruz.



GÜL AKYÜREK BALTA

AKYÜREK GRUP ŞİRKETLERİ YÖNETİM KURULU ÜYESİ
TÜİOSB YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Doğum Yeri: Mersin

Eğitimi: Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü mezunu

İlk OSB kadın başkanı olarak hedefi; 100 fabrikayla 10 bin istihdam

Türkiye’de Organize Sanayi Bölgesi kuran ilk kadın başkan olan Gül Akyürek Balta, TÜİOSB’nin kuruluş fikri ortaya çıktığında ‘Bu görev bir kadına verilir mi, kadın yapabilir mi?’ gibi söylemlerle karşılaştı. ‘Kadın yapamaz’ düşüncesiyle, kararlılıkla mücadele eden Akyürek Balta’nın en büyük hedefi, 100 fabrikayla ve 10 bin kişiye istihdam sağlayacak TÜİOSB’yi 2025’te faaliyete geçirmek...

Gül Akyürek Balta, aile şirketi Akyürek Makine A.Ş.’de başladığı iş hayatında edindiği tecrübelerden sonra Türkiye’nin yeşil doğan ilk OSB’si Mersin-Tarsus Tarımsal Ürün İşleme İhtisas Organize Sanayi Bölgesi’ni (TÜİOSB) kurmak için kolları sıvayan girişimci bir iş kadını. Mersin doğumlu Akyürek Balta, doğduğu şehre Türkiye’de ilk olacak yeni bir yatırımı kazandırmak adına yıllardır uğraşlar veriyor. Tarımsal ürün ve gıda sektörlerinde ileri teknolojiyle çevreye duyarlı ürünler üreten 100 fabrikanın kurulmasının ve 10 bin kişiye nitelikli istihdam sağlanmasının hedeflendiği TÜİOSB’yi 2025 yılında hayata geçirmeye hazırlanan Akyürek Balta, bu çabalarıyla ‘Türkiye’de Organize Sanayi Bölgesi Kuran İlk Kadın Başkan’ unvanına sahip bulunuyor.

‘Kadın yapamaz’ söylemine karşın kararlılıkla yoluna devam etti

Gül Akyürek Balta için TÜİOSB gibi Türkiye’de çok yeni olan bir yatırıma başlamak ilk başlarda pek kolay olmamış. Çukurova gibi erkek egemen sanayi dünyasında TÜİOSB’nin kuruluş fikri ortaya çıktığında ve süreç başladığında ‘Bu görev bir kadına verilir mi, kadın yapabilir mi?’ gibi söylemlerle karşılaşmış. Türkiye’deki 335 organize sanayi bölgesi içinde tek kadın yönetim kurulu başkanı olduğunu duyduğunda ilk önce çok şaşırsa da zorluklara ve cinsiyetçi yaklaşıma rağmen kendi çalışma ilkeleri ve vizyonuyla yoluna devam etmiş.

İş hayatında hiçbir pozitif ayrımcılık beklemeden mücadele eden Akyürek Balta, “Ben hiçbir zaman ‘kadın pozitif ayrımcılığı’ beklentisi içinde olmadım. Bana göre kadınların en çok ihtiyacı olan yaklaşım, fırsat eşitliği. Fırsat eşitliği sağlanırsa kadının başaramayacağı hiçbir iş yok. Kadınlar olarak hepimiz her konuda başarılı olabiliriz. Kaldı ki bunun siyasette ve sanayide gurur veren örnekleri var. Ama daha da gidecek çok yolumuz var” yorumunu yapıyor.



“Hedefim, istihdamı ve kadını destekleyen projeler..”

“Türkiye’nin en önemli sorunu olan istihdam konusunda çok daha fazla insanımıza dokunacak yeni üretim alanlarının oluşturulmasına katkı koyacak noktalarda olmayı çok önemsiyorum. Bulduğum konumda gerek kendi işimde ve gerekse TÜİOSB Yönetim Kurulu Başkanı olarak, kadınların yönetim kadroları başta olmak üzere üretimin her alanında yer almaları için daha fazla projeye imza atmak önemli hedeflerim arasında yer alıyor. Bir hedefim de ülkemizde kadın sanayicilerin sayısını artırmak. Bu bağlamda çok kapsamlı çalışmalar yürütüyorum.”

Pek çok kurumun yönetiminde...

Gül Akyürek Balta’nın iş hayatındaki girişimcilik deneyimi, önce kendi şirketini kurmaya, ardından da Akyürek AR-GE Bilişim A.Ş. ve Mersin’in 5’inci AR-GE merkezi olan Akyürek Smart’ın kuruluşuna dayanıyor. 2015 yılında ihtisas organize sanayi bölgesini hayata geçirmek hedefiyle de Mersin İhtisas Organize Sanayicileri Derneği’ni (MİODER) kuran Akyürek Balta, MİODER öncülüğünde gerçekleştirdiği çalışmalar sonucunda Türkiye’nin ilk dijital ve tamamı ihracatçı yatırımcılardan oluşan TÜİOSB’nin Yönetim Kurulu Başkanlığı’nı üstleniyor.

Organize Sanayi Bölgesi Üst Kuruluşu (OSBÜK) Yönetim Kurulu Üyesi ve OSBÜK Yeşil Dönüşüm ve Sürdürülebilirlik İhtisas Kurulu Başkanı olarak görev yapan Akyürek Balta, ayrıca Çukurova SİFED ile birlikte birçok sivil toplum kuruluşunda başkan ve yönetim kurulu üyesi görevlerini sürdürüyor. 2016 yılında Türkiye Genç İş Adamları Derneği’nin (TÜGIAD) Çukurova Şube Başkanı seçilerek TÜGIAD’ın 30 yıllık tarihinde ilk kadın Şube Başkanı olan Akyürek Balta, bir yandan da Akyürek Grup Şirketleri’nde Yönetim Kurulu Üyesi görevine devam ediyor.

Yapmış olduğu çalışmalardan ve yatırımlardan dolayı pek çok ödülün de sahibi olan Akyürek Balta, 2016 yılında Mersin Sanayici ve İş İnsanları Derneği tarafından ‘Yılın Girişimcisi’, 2018’de TÜRKONFED tarafından da ‘Yılın Yatırımcı İş Kadını’ seçildi. 2020 yılında, 4. İstanbul Ekonomi Zirvesi Düzenleme Komitesi tarafından ‘4. İstanbul Altın Değerler Ödül Töreni’nde ‘Yılın Sanayici İş Kadını’ ödülüne, İzmir’de ‘2023 Yılın Kadın Üst Düzey Yöneticisi’ ödülüne layık görüldü.

“İyi bir ekiple çalışmak başarıyı artırıyor”

Gül Akyürek Balta’ya göre ‘kararlılık, özverili çalışma ve geleceğin ihtiyaçlarını öngörebilmek’ iş hayatının en önemli başarı anahtarları. Yenilikçiliğin, dünyadaki gelişmeleri yakından takip etmenin de başarıyı etkileyen faktörler arasında olduğunu belirten Akyürek Balta, iyi bir ekip ile çalışmanın da başarıyı artırdığını düşünüyor ve şöyle

konuşuyor: “İyi bir eğitim, uzun vadeli planlama, bilimsel ve teknik donanım, iyi strateji geliştirebilme; başarıyı yakalamanın önemli unsurları. Bu ilkeler doğrultusunda, TÜİOSB’de, çevre ve doğa dostu, yeşil üretim temelli, yeniliklere ve de değişime açık, dünya ile rekabet edebilecek projeler, üretim modelleri geliştirerek çalışmalarımı sürdürüyorum.”

“Türkiye’nin üreten, güçlü kadınlara ihtiyacı var”

Gül Akyürek Balta, Türkiye’nin yeni yüzyılını kadın ile erkeğin omuz omuza birlikte göğüsleyeceğine inananlardan. Sadece bulunduğu sektörde değil tüm sektörlerde ve yönetimlerde kadının eşit temsilinin önemli bir güç ve kalkınmanın anahtarı olacağını düşünen Akyürek Balta, Türkiye’nin her alanda üreten, başarılı, güçlü, çalışkan kadınlara ihtiyacının bulunduğunu vurguluyor. Türkiye’de kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik projelerin gerçekleştirilmesinin, kadın istihdamının artmasında önemli etki yaratacağını savunan Akyürek Balta, “Biz de projelerimiz ile bölgemizde kadının girişimcilikteki, istihdamındaki ve de sanayideki oranını artırmayı amaçlıyoruz” diyor.

“Hata varsa deneyim olarak artı haneme yazarım”

Gül Akyürek Balta için günümüz iş dünyasındaki liderlik tanımının altında pek çok özelliğin yer alması gerekli. Bunu da “lider olmaya adaysanız bu konumlanmanın içeriğini doldurmalısınız” diyerek açıklayan Akyürek Balta, liderin her zaman saygı göreceği bilgi ve deneyime sahip olması, farklı görüşlere açık olmakla birlikte dinlemeyi de göz ardı etmemesi, ‘ben’ değil ‘biz’ dilini benimsemesi gerektiğine dikkat çekiyor.

Başarının liderin gerek ekibi gerekse iş yaptığı çevre ile empati kurma yeteneği ile yakından ilgili olduğunu söyleyen Gül Akyürek Balta, “Başarınız sizi bir noktaya kadar taşıyabilir ancak tek başına lider olmanıza yetmez. Sürdürülebilir bir başarı için önce kendinize inanmalısınız. Lider kişi, ekip arkadaşlarını profesyonelce yönetemiyorsa, ortaya çıkan krizleri çözemiyorsa yapılan işin niteliği düşecektir. Yani hızlı



“Kendinize iyi bir eğitim için ne gerekiyorsa yapın”

“İş hayatına adım atmak isteyen kadınların önce iyi bir eğitim için ne gerekiyorsa, koşulları çerçevesinde bunu yapmaları önemli. Eğitim, kadının cesaretinin temelini oluşturan en önemli etkenlerden birisi. Bu iki koşulun üzerine koyabilecekleri tüm artıları zaman içinde eklemeleri de kadını çalışma hayatında başarıya taşıyacaktır. Yenilik, disiplin ve kararlılıkla yürüyen her kadın, çalışma hayatında çok önemli aşamalar kaydedebilir.”

ve de çok yönlü düşünmek, akılcı çözümler üretmek, iyi lider olmanın özelliklerindendir” diye konuşuyor.

Liderlikte başarısızlığa da yer verilmesinin önemli olduğunu, bu kabulün liderin kendini gözden geçirmesi ve başarısızlıktan ders çıkarması için bir fırsat yarattığının altını çizen Akyürek Balta, iş hayatında kendi benimsediği liderliği ise şöyle tanımlıyor; “En başta yenilikçiliği benimsediğimi söyleyebilirim. Sektörümle ilgili olanlar başta olmak üzere değişimi yakından takip ediyorum. Yapılan işin, projenin en iyisi, en mükemmeli olmasını isterim. Bu bağlamda ekibimde işinin ehli kişilerin olmasını tercih ederim. Hataların tekrar edilmemesini önemsiyorum. Eğer hata olmuşsa da bunu bir deneyim olarak artı haneme yazarım.”

“2025’te fabrikalarda üretim başlayacak”

Türkiye’nin yeşil doğan ilk OSB’si TÜİOSB hakkında da bilgiler veren Gül Akyürek Balta, dijital ve tamamı ihracatçı yatırımcılardan oluşan bölgenin 2018 yılında kurularak, temel altyapı projelerinin Dünya Bankası tarafından finanse edildiğini açıklıyor. 2023 yılında bölge arazi düzenleme çalışmalarının ve arsa tahsislerinin tamamlandığı bölgede yoğun yatırımcı ilgisi sonucunda 125 hektarlık ilave alanı daha yatırımcıya açtıklarını aktaran Akyürek Balta, “TÜİOSB, akıllı teknik alt yapıların yanı sıra Ar-Ge Yenilikçilik ve Dijital Dönüşüm Merkezi, Tarım ve Gıda Teknolojileri Test Merkezi, Gıda İnovasyon Merkezi, Dijital Tarım ve Gıda Endüstrisi Eğitim Kompleksi, Ortak Lojistik Merkezi, Güneş Enerji Santrali Projesi ve DigiGreenFoodValley sertifika sistemi ile bölgenin ve Türkiye’nin dönüşümüne liderlik yapacak. Enerjide kendi kendine yetebilecek bir OSB olmayı hedefliyoruz. Bölge yatırımcısı fabrikasını kurarken eş zamanlı Güneş Enerji Sistemi’ni de kuracak. Endüstri 4.0 felsefesine uygun, Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı’nın tüm kriterlerini karşılayan, ikiz dönüşümü gerçekleştiren bir OSB’yi hayata geçiriyoruz. 2024 yılı TÜİOSB için altyapı inşaatlarının tamamlanacağı bir yıl olacak. 2025 yılında ise fabrikalarımızda üretimin başlayacağını öngörüyoruz. TÜİOSB, 100 fabrikayla ve 10 bin kişiye istihdam sağlayacak olan yeni nesil bir üretim üssü olacak” şeklinde konuşuyor.

Bakliyat, baharat, kuruyemiş ve tohum başta olmak üzere tüm kuru taneli tarım ürünlerini işleyen yüksek teknoloji makinaların imalatını gerçekleştiren Mersin’in 50 yıllık firması Akyürek Teknoloji Makine A.Ş.’nin hedeflerinden de bahseden Gül Akyürek Balta, 115 ülkeye ihracat yapıp dünyanın 4 kıtasında yüzlerce tesis kurduklarını hatırlatıyor. Bulgaristan’da Avrupalı üreticilere hizmet veren fabrikalarının, Ukrayna ve Özbekistan’da ofislerinin bulunduğunu söyleyen Akyürek Balta, “Bu ülkelerde showroom açarak yapılanmamızı genişletiyoruz. Bunun haricinde Amerika, Cezayir, Hindistan, Özbekistan, Peru, İtalya, İspanya, Romanya, Nijerya ve Sudan’da temsilciliklerimiz bulunuyor. Akyürek Teknoloji olarak TÜİOSB’de yapacağımız 30 milyon dolarlık yatırım ile 2024 yılında yeni fabrikamızın inşaatına başlayacağız” diyor.

“KOGİF ile girişimci kadınlar projelerini hayata geçirecek”

TÜİOSB Gıda İnovasyon Merkezimiz kapsamında Kadın Ortak Girişim Fabrikaları (KOGİF) projesini gerçekleştireceklerini söyleyen Gül Akyürek Balta, şu bilgileri veriyor; “İnovasyon merkezimiz fikri olan kadın, erkek, genç tüm girişimcilere yönelik olmasına karşın, ilk çağrıyı kadınlarımıza yapmayı tercih ettik. KOGİF projesi ile iş dünyasında girişimci, nitelikli, üretken ve etkin kadınlar olmasını hedefledik. Proje ile gıda ve tarım konusunda kadınlarımız, geliştirecekleri özgün, inovatif ve teknoloji tabanlı iş fikirlerini hayata geçirecek. Önümüzdeki süreçte de yine kadınlarımız için model oluşturacak yeni projelerimizi hayata geçireceğiz.”



"Kadınlarını okutmayan milletler yıkılmaya mahkûmdur.

Gaye M. Kemal



GÜLDEM BERKMAN

AMGEN TÜRKİYE GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü mezunu

Amacı, sağlık sektöründe kadın liderlerin sayısını artırmak

İlaç sektöründe uzun yıllardır Türkiye ve dünya çapında üst düzey yöneticilik yapan Güldem Berkman, sektördeki kadın lider sayısının artması için şirket içinde ve dışında pek çok projeye destek veriyor. Amgen’da kariyer gelişimi, esnek çalışma anlayışı, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve çeşitliliğe dair pek çok farklı projenin yürütülmesine destek veren Berkman, sektördeki kadınlara iş hayatında daha da yükselebilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için tecrübelerini aktarıyor.

Boğaziçi Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümü mezun olan Güldem Berkman, ilaç sektörüne adım atmadan önce Danone, Eczacıbaşı ve Procter&Gamble’da çalışarak 10 yıl boyunca hızlı tüketim sektöründe deneyim kazandı. Ardından 2001-2017 yılları arasında Novartis’te Macaristan ve Türkiye Ülke Başkanlığı, ardından Novartis’in Basel’deki ana merkezinde Novartis Değişim Programı Global Liderliği görevlerini yürüttü. 1 Temmuz 2017’den bu yana Amgen Türkiye Genel Müdürü olarak görev yapan Berkman, profesyonel hayatı sırasında Araştırmacı İlaç Firmaları Derneği (AİFD) Başkanlığı, Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED) Başkan Yardımcılığı, İsviçre Ticaret Odası Başkan Yardımcılığı gibi çeşitli sivil toplum kuruluşlarında yöneticilik görevlerini de üstlendi.

Güldem Berkman’ın ilaç sektöründe başarılı bir lider konumunda yaptığı çalışmalar içinde ilk sıralarda hep kadınların desteklenmesine yönelik projeler geliyor. Kadın çalışan oranının yüzde 40 civarında olduğu Amgen’da kariyer gelişimi, esnek çalışma anlayışı, toplumsal cinsiyet eşitliğine ve çeşitliliğe dair uygulamalar da dahil pek çok farklı projenin yürütülmesine destek veren Berkman, bunlardan biri olan Sıra Dışı Kadınlar Liderlik Programı (WE2) ile şirketteki kadın çalışanların önündeki liderlik engellerinin kaldırılmasını ve Amgen’in geleceğini şekillendiren güçlü kadın lider sayısının artmasını amaçlıyor. Şirkette kadın sayısının nasıl daha da artırabileceği, kadınların daha çok esnek başarılı olabilecekleri bir ortamın nasıl yaratılabileceği konuları üzerine sürekli düşünüyor ve

“En büyük sorun, çevresel sürdürülebilirlik”

“Dünyadaki en büyük sorunun çevresel sürdürülebilirlik olduğunu ifade etmek isterim. İklim krizinin nelere sebebiyet vereceğini, kaynakların dünya nüfusuna yetmediğini yakından görebiliyoruz artık ve bu doğrultuda önlemler alıyoruz. Biyolojinin, dijitalleşmenin altın çağını yaşadığı bir döneme girdik. Teknolojik gelişmelerin getireceği değişimlere şirketlerin olduğu kadar bireylerin de ayak uydurması, dünyadaki gelişmeleri yakından takip etmemiz gerektiğini düşünüyorum.”



aksiyon alıyor. Güldem Berkman destek verdiği bir diğer proje olan Liderlik ve Eğitim Yoluyla İyileştirilen Yetenek (ABLE) ile de engelin fiziksel zorluklar dışında, psikolojik ve zihinsel zorluklar şeklinde de olabileceği farkındalığını yaratmayı hedefliyor.

Tecrübelerini ‘Sağlığa Yön Verecek Kadın Liderler’e aktarıyor

Güldem Berkman’ın kişisel olarak destek verdiği bir diğer çalışma da “Sağlığa Yön Verecek Kadın Liderler” projesi. Gönüllü bir şekilde farklı şirketlerden genel müdürlerin bir araya gelerek başlattıkları bu gelişim programında, sağlık endüstrisinde yer alan kadın çalışanların günün liderlik becerileri ile donanmaları, kurumsal sürdürülebilirlik ve yönetim nosyonuna ve vizyoner bakış açısına sahip olmaları amaçlanıyor. Bu proje çerçevesinde, kadınların iş hayatında yükselebilmesi, stratejik konularda gelişmesi ve kendi markalarını yaratabilmesi gibi konularda tecrübelerini

aktaran Berkman, Amgen’in öğrencilere sponsor olarak kurumsal destek vermesini de sağlıyor.

Amgen’in WE2 kapsamında geleceğini şekillendiren güçlü kadın lider sayısını artırmak için çalıştığını dile getiren Güldem Berkman, 2024 itibarıyla Avrupa, Rusya, Türkiye, Orta Doğu ve Afrika olarak daha büyük bir coğrafyada çalışmalara devam edeceklerini hatırlatarak “Kariyer Gelişimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği olmak üzere 2 çalışma grubumuz bulunuyor. Kariyer Gelişimi grubunda kadınların başarılarını göğüs gererek yüksek sesle söylemesi için çeşitli atölyeler organize ediyoruz. Düzenlediğimiz panellere üst düzey yöneticileri davet ederek çalışanlarımızın yöneticilerin kariyer yolculuklarını yakından keşfetmelerine olanak tanıyoruz. Konuyu daha sosyal açıdan ele alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ekibimizde ise kapsayıcılık ve çeşitlilik konularına değiniyoruz” bilgisini veriyor.

“Engellere değil, kendinizi geliştirmeye odaklanın”

Günümüzde iş modellerindeki hızlı değişim ortamında ayrımcılığa yer olmadığını düşünen Güldem Berkman, “İş dünyasının her türlü farklılığı kabul edip, kim olursak olalım her birimizin yeteneklerini güçlendirmeye yönelik modeller geliştirmesi gerekiyor. Biz Amgen’de insan kaynakları ve kurumsal iletişim ekiplerimizin liderliğinde dil, din, ırk, cinsiyet, engellilik, yaş gibi hiçbir özelliğe bakılmaksızın hem toplumda hem de şirket içinde her türlü eşitliği sağlamak üzere çalışıyoruz” diyor. Berkman’a göre iş hayatında ön yargılar her zaman var, ancak kadınlar bu ön yargılarla daha sık karşılaşabiliyor. Böyle sıkıntılarla karşılaşan kadın profesyonellere çözüm odaklı ve pozitif olmalarını, daima doğal, oldukları gibi bir yönetici olmalarını öneren Berkman, tavsiyelerini şöyle sıralıyor: “İhtiyaçları doğru anlayıp buna göre doğru hizmetleri ve çözümleri sunmanın önemli olduğuna inanıyorum. Engellere değil kendini geliştirmeye odaklanmalı, öğrenme azmini hiç kaybetmemeli. Güncel kalmak çok önemli. Ayrıca bulunduğunuz konumda fark yaratmak da kritik öneme sahip.”

“Her başarısızlık, yeni bir şey öğrenme fırsatıdır”

Amgen olarak kadınlar kadar gençlerin gelişimine de büyük önem ve destek verdiklerini söyleyen Güldem Berkman, geleceğe daha fazla bilim insanı kazandırmakta kararlı olduklarını aktarırken sektörde iş hayatına atılacak gençlere ve girişimcilere şu tavsiyelerde bulunuyor: “Gençlere tavsiyem, öğrenmeye, değişik alanlarla ilgilenmeye devam etmeleri olur. İlgilerinin olmadığını sandıkları bir konu bile ilham verip bambaşka kapılar açabilir. Her başarısızlık, yeni bir şey öğrenme fırsatıdır. İnişler, çıkışlar, hastalık, sağlık, başarı, başarısızlık,

mutluluk, mutsuzluk... Her zaman söylerim: Hiçbir şey uzaktan görüldüğü kadar güzel ve keyifli ya da zor ve kötü değil. Kendimizle barış içinde, değerlerimize sadık kalarak, seçimlerimize sahip çıkarak zorluklarla daha kolay baş edebiliriz.”

“Hedefimiz; insanın, toplumun ve gezegenin sağlığını iyileştirmek”

1980 yılında Kaliforniya’da üç bilim insanı tarafından kurulan Amgen’ı tamamen bilime odaklanan bir şirket olarak tanımlayan Berkman, tedavisi zorlu hastalıklarla mücadele etmeye odaklandıklarını belirtiyor. Amgen’ın sürdürülebilirlik anlayışı doğrultusunda çalışmalarını insanların, toplumun, gezegenin ve şirketin sağlığını iyileştirme hedefiyle 4 kategoriye ayırdıklarını dile getiren Berkman, bu kapsamdaki hedeflerini; “Sağlıklı İnsan” başlığı altında insanların sağlığa ve ilaca erişimi kısıtlayan engelleri ortadan kaldırmaya odaklanıyoruz. “Sağlıklı Toplum” başlığı kapsamında ise her daim toplumda fayda ve farkındalık yaratmaya yönelik çalışmalar yapıyoruz. “Sağlıklı Gezegen” başlığı ile üretimi daha sade, çevreci, esnek, verimli ve daha az maliyetli hale getirmek için yeni yöntemler geliştiriyoruz. 2027 yılına kadar tüm operasyonları karbon nötr hale getirme gayesiyle yola çıktık. 2027’ye kadar su kullanımını yüzde 40; atıkları ise yüzde 75 azaltma hedefiyle çalışıyoruz. “Sağlıklı Amgen” başlığı altında ise hizmet verdiğimiz iç ve dış paydaşların güvenini güçlendirmeyi ve korumayı amaçlıyoruz” şeklinde aktarıyor.

“Klinik çalışmalarıyla müthiş bir büyüme trendi içindeyiz”

2023 yılında yaşanan ekonomik ve sosyal zorlukları Amgen Türkiye olarak aşarken en çok, yetenekli ve

Berkman'a göre liderin özellikleri...

Güldem Berkman'a göre iyi bir lider olmanın kriterlerini 'kendini tanımak ve yönetmek', 'empati yapmak', 'alçakgönüllü ve nezaketli olmak', 'yüksek öğrenme merakı' ve 'dayanıklılık' oluşturuyor. Yeni dünya düzeninde sürekli öğrenmeye hazır olmak ve teknoloji ile yenilikleri takip edip sürece hızlı adapte olmak gerektiğine işaret eden Berkman, "Kendinizi sürekli güncellemeniz gerekiyor. Çalışanlarımız bizim için her zaman en önemli paydaşlarımızdan. Çalışan memnuniyetinin başarımıza doğrudan bir etkisi var. İyi bir lider, çalışan memnuniyeti ve bağlılığını sağlamak için gerekli uygulamaların hayata geçirilmesine de öncülük etmeli" diye konuşuyor.



birbirine güvenen bir ekip olmanın gücünden, açık iletişimin olumlu havasından ve yurtdışındaki şirket paydaşlarının güveninden destek aldıklarını açıklayan Güldem Berkman, son 6 yıldır her yıl üst üste pazarın hacimsel büyümesinin çok üzerinde büyüyen bir şirket yönetiyor olmanın gururunu yaşadıklarını belirtiyor.

2023'te iki tane önemli ürün lansmanlarının olduğunu hatırlan Berkman, "Türkiye'ye getirdiğimiz klinik

çalışmalar anlamında müthiş bir büyüme trendi içindeyiz. Geçen yıla göre çalışma sayımız neredeyse 2 katına çıktı. 60+ Merkez ile Faz 1 dahil olmak üzere önemli araştırmalar yapıyoruz. 2022 yılında elde ettiğimiz 26,3 milyar dolarlık toplam gelirin 4,4 milyar dolarını doğrudan Ar-Ge çalışmalarımıza aktardık. Son 2 yılda ise Türkiye'deki klinik araştırma hacmimizi 2 katına yükselterek yaklaşık 1,5 milyon dolar değerindeki yatırımlarımızı artırarak sürdürüyoruz" bilgisini veriyor.



Sizin İçin Neler Yapıyoruz?

Marka Tescili

Tasarım Tescili

Yurtdışı Marka Tescil

360° Marka Koruma

Patent Tescil

Fikir Koruması



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

www.ustunpatent.com
info@ustunpatent.com





GÜLPERİ ODABAŞ

SAN DECO YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Yeditepe Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü mezunu

Ar-Ge ile inovasyonu birleştirdi, boyada niş bir alan yarattı

San Deco markasıyla Türkiye'nin A+ belgeli ilk efekt boyasını üreterek sektöründe yeni bir alan yaratan Gülperi Odabaş, bir yandan geliştirdiği yeni ürünlerle Türkiye boyası sanayisinin büyümesine katkı sağlarken bir yandan da boya sektöründe kadının varlığına güç kattı. Kendisini yeni işler başlatan inovatif bir lider olarak gören Odabaş'a göre fark yaratmak ve alışıldık olanın ötesine geçmeye çalışmak sektörel başarının anahtarı...

Babası Ziya Odabaş'ın 1965 yılında kurduğu San Deco'nun bugün yönetim kurulu başkanlığı koltuğunda oturan Gülperi Odabaş, boya sektöründe geliştirdiği ürünlerle fark yaratan bir kadın lider. İstanbul'da doğan ve çocukluğu babasının fabrikasında boya kazanlarının arasında kimyasal kokularıyla geçen Odabaş, Yeditepe Üniversitesi Ticari Bilimler Fakültesi Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik bölümünü bitirdi ve çalışma hayatının ilk günlerinden itibaren ihracat faaliyetleri ile yapı ve boya sanayisine yöneldi. İlk olarak uluslararası pazar danışmanlığı ve küresel kaynak kullanımı şirketi Ayfira'yı kurdu; yine aynı dönemde yapı sektörü ve boya sanayisindeki çalışmaları yürüttü. Daha sonra Deka Boya'da kimya ve boya sanayisine dönük yenilikçi bir üretim süreci ortaya çıkarma hedefiyle San Deco markasını geliştirme sürecine giren Odabaş, bugün yüzde yüz yerli sermayeye sahip Türkiye'nin ilk efekt boya üreticisi olarak benzeri olmayan ürün yelpazesi ile dört kıtada 40 ülkeye ihracat yapıyor.

Kendini sıfırdan yola çıkan, yeni işler başlatan inovatif bir lider olarak gören Gülperi Odabaş, niş bir pazarda dünya çapında başarı yakalama hedefi için bugüne kadar pek çok önemli adım attı. Önce yelpazesindeki ürün gruplarını azalttı, ardından da büyüme planlarını normal boyaya göre daha katma değeri yüksek bir alan olan efekt

boya üzerine kurdu. Düz boyayı Ar-Ge çalışmalarıyla özgün üretimlere dönüştürerek efekt boyalarla dekoratif pazarda farklı bir ürün gamı yarattı. Bu çabanın sonucunda da istisnasız her biri farklı olan, bir eşi olmayan yüzeyler oluşturan ürünler ve büyüme potansiyeli olan niş bir üretim alanı oluştu. Bu niş alanın potansiyeline güvenen Odabaş, sadece Türkiye’de değil dünyada da bu alanın önemli oyuncularından biri olmak istiyor.

Gülperi Odabaş, iş hayatında başarılı olmak için keşfetme duygusunun ve yeni bilgiye açık olmanın önemli olduğunu düşünüyor. Bunu da ‘masanın ucundan tutmamak gerekiyor, o masaya oturacaksınız’ benzetmesiyle ifade eden Odabaş, hizmet sunulan alanda fark yaratmanın, alışıldık olanın ötesine geçme arayışının sektörel başarıda etkili olduğuna inanıyor.

“Tasarım ve katma değerli üretime geçişi sağlamak gerek”

“Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için önemle üzerinde durduğum ve katma değerli üretimin bir parçası olarak gördüğüm unsur ‘tasarım odaklı üretimler’... Bugün hangi alanda üretim yaparsanız yapın ‘tasarım’ fikri ve bunu odağa alan üretimlerin bambaşka kapılar açtığını görüyoruz” diyen Odabaş, dünya genelinde tasarım fikrinin başlı başına bir üretim ve tüketim trendine dönüştüğünü ve işlevsellikle buluşmuş ürünlerin tüm sektörler için başat rol oynadığına vurgu yapıyor. Türkiye ekonomisinin bu vizyonu ileriye taşımasının, gelecek yılların kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli bir basamak olabileceğine inanan Odabaş, “Sanayimizde ‘katma değerli üretime’ geçişi sağlamak



gerektiriyor. İşletmelerimiz bir zihniyet dönüşümünü sağlayıp geleneksel üretim yaklaşımlarının ötesine geçebilirse önemli bir eşiği aşmış olacağız. Bu alanda önemli devlet destekleri de bulunuyor. Örneğin bu üretimlerle sanayinin en temel sorunların biri olan hammadde ve ürün teminindeki ithalat bağımlılığını azaltabilirsek, daha yüksek değer üretebilir aşamaya geleceğiz. Türk sanayisine dair gelecek planlarını incelediğimizde, katma değerli üretim yapılmasına dönük büyük bir ekosistem hedefi olduğunu da görüyoruz. Nitekim hepimiz bu değere ulaşmak için gayret gösteriyoruz.”

“Doğayla dost yeni ürünler geliştiriyoruz”

San Deco olarak boya sanayisindeki faaliyetlerini ‘Sürdürülebilirlik’ yaklaşımını esas alarak yürüttüklerini ve su bazlı teknolojiyle üretim yaparak çevreci bir tutum izlediklerini açıklayan Gülperi Odabaş, dekoratif efekt boya segmentindeki üretimleriyle uyumlu şekilde doğayla dost yeni ürünler geliştirmek için Ar-Ge faaliyetlerine devam ettiklerini belirtiyor. Odabaş “Bu sayede San Deco’nun insana ve çevreye zarar vermeyen A+ özelliğe sahip tüm ürünlerine, bio-esaslı hammaddelerle geliştirilmiş, dönüştürülebilir ve sürdürülebilir kaynakların kullanıldığı yeni ürünler ekliyoruz. Aynı zamanda Sıfır Atık yaklaşımıyla operasyonlarımızdan çıkan tehlikeli ve tehlikesiz atıkları kaynağında ayrıştırıp periyodik zamanlı lisanlı geri dönüşüm kuruluşlarına gönderiyoruz. Biyolojik Arıtma sistemi ile üretimler sırasında çıkan suyun istenen değerlerde temizlenmesini sağlarken evsel su değerlerine yakın temiz su deşarj ediyoruz” diyor.

“Kadınlar dijital ekonomi içinde daha aktif yer alacak”

Dijitalleşmenin, özellikle kadınlara yakın ve orta vadede daha önemli fırsatlar sunacağını düşünen Odabaş, özellikle yerel üretimlerin farklı coğrafyalara ulaştırılmasında kadınların dijital dünyanın imkânlarını fırsata çevirdiğini ve bunu daha da artacaklarını söylüyor. “Çok da uzun olmayan bir vadede, kadınların teknolojiyle buluşması hız kazanabilir ve daha yaratıcı üretimler görebiliriz” diyen Odabaş, sözlerini şöyle sürdürüyor: “Her ne kadar bu gelişim dijital alanda küresel cinsiyet açığını kapatmaya yetmeyecek olsa da

kadınların bugünden daha etkin olup dijital ekonomi içinde daha aktif yer alacağını düşünüyorum. Öte yandan Türkiye’nin geçmişin gerisinde kaldığı üretim alanları var. Tarımdan sanayiye kaybettiğimiz alanları geri kazanma sürecine girebilirsek kadınlar burada da rol üstlenecektir. Küresel boyuttaki analizler, kadınların işgücü piyasasına katılımı ile ekonomik büyüme arasında istikrarlı bir ilişki olduğunu gösteriyor. Tarihsel süreç içinde de ekonomik ve sosyal boyutta kalkınmaya dönük seyrin, kadınların iş gücüne katılımıyla ivme kazandığını görüyoruz. Türkiye’nin bu alanda gitmesi gereken uzun yolu hızlı kat etmesi

“Eğitilmiş kadınlar, iş yaşamında kendine aktif yer buluyor”

“Kadın gücünün ekonomiye sürdürülebilir şekilde etki etmesi için temel sorunların çözülmesi gerekiyor ve bunlar büyük ve önemli sorunlar. Öncelikle kız çocukları ve kadınlar için eğitimin daha ulaşılabilir olması gerekiyor. Eğitim almış kadınlar, iş yaşamında kendine aktif yer buluyor ve üretken faaliyetlerin arkasındaki motor güce dönüşebiliyor. Kadının anne kimliği etrafında ekonomi içinde ikinci planda bırakılması, daha çok hizmet yoğun sektörlerde çalışması ve üstüne bir de kayıt dışı bırakılması, emek suiistimallerine zemin hazırlayan yanlış öğretilerden kaynaklanıyor.”

halinde, kadın gücü ekonomiye bambaşka bir boyut katacaktır.”

“Ustalara uygulama eğitimleri veren kadın çalışanlarımız var”

Gülperi Odabaş’a göre boya sektöründe kadının varlığı çok değerli. Çünkü dekoratif efekt boya alanı, yapı sektöründe özgün bir iş alanı olmakla birlikte uygulama niteliği bakımından bir sanat ve zanaat niteliği taşıyor. Bu nedenle yüksek estetik değerleri barındıran kadın bakış açısı ve becerisi, renkten doku ve desene, yaşam alanlarını güzelleştirmede kendine özgü çözümler üretebiliyor. Bu nedenle şirkette kadın çalışanların sayısının yüksek olduğunu aktaran Odabaş, “Şirketimizde kadın çalışan oranımız yüzde 61 ve bu ekibin yüzde 40’ı yönetici pozisyonunda. Hemen her bölümümüzde kadın yönetici ve müdür bulunuyor. Uygulama ustalığı yapan, ustalara uygulama eğitimleri veren kadın çalışanlarımız da var” diyor.



İşe alımlarda, kadın adaylara özellikle medeni durum ya da çocuk planlaması hakkında etik olmayan soruları asla yöneltmediklerini dile getiren Odabaş, hamile çalışanların mesai saatlerini ve izinlerini titizlikle takip ettiklerini ve doğum sonrası işe dönmelerini sağlamak için tüm imkânları sunduklarını aktarıyor. Türk kadınının mayasında olan azim ve tutku ile başarılar elde ettiklerini ifade eden Odabaş, “San Deco’nun benimsediği yönetim politikası, aslında başlı başına güçlü ve üretken kadına dair bir sosyal sorumluluk projesidir diyebilirim. Bugünkü organizasyon yapımız içinde kadın çalışanlarımız, mesleki ve kişisel gelişim eğitimleriyle desteklenerek bir sonraki pozisyona yönetimin desteği ile taşınıyor. Ayrıca şirket

etkinliklerimizde, diğer satın almalarda da kadın el emeğinin ön planda olduğu ürün ve hizmetlere öncelik veriyoruz. Bu sayede girişimci ev kadınlarına da dokunmuş oluyoruz” şeklinde konuşuyor.

“Zorlukları fikirlerimin gücüne inanarak aştım”

Gülperi Odabaş, bugün gelinen aşamada, kadınların iş yaşamındaki yerine dair büyük umutlar taşıyor. “Hiçbir umutsuzluğum yok” diyen Odabaş, kadınların her alanda cam tavanları başarılarıyla yıktığını ve yıkmaya da devam edeceğine inanıyor. Kadın olması nedeniyle kişisel olarak iş hayatında bazı zorluklar yaşadığını söyleyen Odabaş, “İş yaşantısında ‘bir kadın olarak bunu başarmışsınız’ sözü, özünde bir takdir ve iyi niyet taşısa dahi kültürel olarak zihinlerin ardına yerleşmiş bir cinsiyetçi yaklaşımın yansımasıdır. Yaşadığım zorlukları fikirlerimin gücüne inanarak, istişare kültürüne önem vererek ve bazen herkesten çok, ama her zaman tüm ekip arkadaşlarım kadar çalışarak, köşede bir izleyici olmadığım için aştığımı söyleyebilirim” vurgusunu yapıyor.

Bugün Türkiye’de geçmişin reflekslerinden çok farklı bakan ve beklentileri, hayata bakışları daha rasyonel olan bir genç kuşağın olduğunu aktaran Gülperi Odabaş, ancak Türkiye’deki eğitim ve insan kaynağı alanındaki sorunların gençlerin gelecek vizyonu ve sektörlerin insan kaynağı beklentileriyle yeterince örtüşmediğini belirtiyor. Bugünün dünyasında, işi iyi yapanların yanı sıra sosyal ve duygusal zekâsını da yetkinlikleriyle birlikte kullanabilenlerin tercih edildiğini dile getiren Odabaş, “Türkiye olarak hedefimiz, içinde gençlerin ve kadınların aktif şekilde yer aldığı kalıcı insan kaynağı değerleri oluşturmak olmalıdır. Bu yaklaşımla uyumlu şekilde gençlerimiz de kendilerine yatırım yapma kültürünü geliştirmeliler; son

dönemde sıkça telaffuz ettiğimiz “liyakat” kavramının içini dolduracak olan bugünkü gençlerimizdir” diyor.

“2023’te San Deco Japonya’ya faaliyete geçirdik”

San Deco’nun, boya sektörü içinde dekoratif segmentin niş bir ürün ve uygulama alanı olan efekt boya üretiminde hizmet veren Türkiye’nin ilk kuruluşu olduğunu hatırlatan Gülperi Odabaş, bu özel üretimlerle boya ve mimarlık dünyası için tasarım odaklı inovatif üretimler gerçekleştirdiklerini söylüyor. “San Deco, kişiye özel doku ve desen sunan, her biri diğerinden farklı sonuçlanan boya uygulamaları ile ‘eşsiz boya’ kavramının altını çok güçlü şekilde doldurdu” diyen Odabaş, daha çok ihracat ağırlıklı geçirdikleri 2023’ün yeni pazar çalışmalarının meyvesini topladıkları bir yıl olduğunu belirtiyor. Kendisini en mutlu eden yatırımlardan birinin San Deco Japonya’ya faaliyete geçirmek olduğunu vurgulayan Odabaş, “ABD’nin Florida eyaletinde Miami’de açtığımız San Deco US Showroom’un ardından, yine Florida Orlando’da eyaletin ikinci mağazasını açtık. Ardından “Desing Future” teması ile San Deco New York mağazamızı açtık. Kanada’da yaptığımız iş birlikleriyle Toronto’ya San Deco markasını taşıdık. Almanya ve Rusya San Deco’nun hizmet alanını büyütürken çevre coğrafyalar ve diğer ülkelerde yaptığımız iş birlikleriyle tasarım odaklı boya fikrinde öncü konumumuzu güçlendirdik” diyor.

2024 yılında da efekt boyaların düz bir yüzey kapatıcı değil, mimarlık dünyası için tasarımın en önemli elemanlarından biri olduğu fikri üzerinden ilerleyerek, bu alandaki farkındalığı çok daha ileriye taşımayı amaçladıklarını dile getiren Gülperi Odabaş, aynı zamanda, 2023’te girdikleri yeni pazarlardaki potansiyel alanları değerlendirirken farklı potansiyel pazar alanlarının da yakın takipçisi olacaklarını vurguluyor.



HATİCE AYAS

ASEE TÜRKİYE LİDERİ

Doğum Yeri: Mardin

Eğitimi: Yıldız Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümü

“Hayatta sınırı yukarıda tanımlayıp ‘bunu da aşabilirim’ mottosu ile ilerlemek gerek”

Avrupa’nın en büyük yazılım firmalarından ASEE’nin Türkiye operasyonuna liderlik ederek yöneten Hatice Ayas’a göre işyerinde ya da sosyal hayatta çözüm ya da zorlukları aşmanın yolu; paylaşmak, sonuç odaklı olmak ve inanmaktan geçiyor. İş hayatında cam tavanların ise kadın ya da erkek fark etmeden herkesin kendi için tanımladığı sınırlarda yer aldığına inanan Ayas, hayatta mümkün olduğunca sınırı yukarıda tanımlayıp ‘bunu da aşabilirim’ mottosu ile ilerlemek gerektiğini düşünüyor.

Ayas, doğma büyüme Mardinli. İlk, orta ve lise eğitimini Mardin’de tamamladıktan sonra üniversite eğitimi için İstanbul’a gelen Ayas, Yıldız Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği bölümünden mezun olduktan sonra 1991 yılında iş hayatına adım attı. O yıldan itibaren kariyeri boyunca genelde finans, bankacılık, telekom sektörlerine katma değerli çözümler sunan gruplarda yer alan Ayas’ın geliştirdiği çözümlerin bir kısmı Türkiye dışında da kullanım alanı buldu, bulmaya da devam ediyor.

Hatice Ayas’a göre başarılı bir kadın yönetici veya girişimcinin iş hayatındaki temel başarı faktörleri arasında güçlü liderlik ve uzun vadeli vizyon oluşturma önemli bir rol oynuyor. Ekip yönetiminde etkili olmak, iş birliği ve iletişim becerilerini geliştirmek, pozitif ilişkiler kurmak da ona göre başarıyı etkileyen özellikler arasında... Aynı zamanda mentorluk almanın ve başkalarına rehberlik etmenin, kişisel ve profesyonel gelişimi desteklerken sürekli öğrenmeye açık olmanın, değişen iş ortamlarına uyum sağlama yeteneğini güçlendirdiğine inanan Ayas, “Hızlı ve etkili kararlar almak, belirsizlikle başa çıkmak ve sorunlara çözüm odaklı yaklaşmak da liderlikte başarı için önemli faktörler. Çeşitliliği teşvik etmek, kapsayıcı bir iş ortamı oluşturmak ve uzun vadeli stratejik planlar oluşturmak da iş hayatında rekabet avantajı sağlayabilir. Her yöneticinin başarı faktörleri kişiye ve sektöre özgü olabilir, ancak bu temel unsurlar genel olarak iş hayatında başarılı bir kariyer inşa etme yolunda rehberlik edebilir diye düşünüyorum” diyor.



Hatice Ayas, bulunduğu, aktif olduğu sektör, geldiği ve içinde bulunduğu çevre itibari ile kendini şanslı hisseden kadın yöneticilerden biri. Kadın olmanın getirdiği doğal zorluklar dışında iş hayatında cinsiyete dayalı bir zorluk yaşamayan Ayas, “Sorumluluk alanı olarak bakıldığında kadının evde, çocuğu ile ekstra sorumlulukları var. Bunlar aslında kadının iş hayatındaki sorumluluklarının üzerine ekleniyor. Benim gördüğüm çözüm ya da zorlukları aşmanın yolu; iş yerinde ekiple ya da evde eşiniz ya da çocuğunuzla paylaşmak, sonuç odaklı olmak ve inanmaktan geçiyor. Cam tavan bence kadın ya da erkek fark etmez, herkesin kendi için tanımladığı sınırlarda. Mümkün olduğunca sınırı yukarıda tanımlayıp bunu da aşabilirim mottosu ile ilerlemek gerektiğini düşünüyorum” görüşünü dile getiriyor.

“Cinsiyet eşitliğiyle ilgili çabalar sürdürülmeli ve desteklenmeli”

OECD’nin Kadın Teknoloji Endeksi’ne göre, Türkiye’nin bilişim sektöründe yüzde 10 kadın istihdam oranı ile en alt sıralarda yer aldığını hatırlatan Hatice Ayas’a göre sektörde

“Dijital dönüşüm ve inovasyon öne çıkacak”

Hatice Ayas, Türkiye’nin gelecek 5 yıllık kalkınma planında odaklanması gereken önemli konular arasında dijital dönüşüm ve inovasyonun öne çıkacağına inanıyor. Bu bağlamda, çeşitli sektörlerde dijitalleşmeyi teşvik etmenin, Ar-Ge yatırımlarını artırmanın ve eğitim sistemini teknolojik değişime uyumlu hale getirmenin kritik önem taşıdığını düşünen Ayas, “Aynı zamanda, sürdürülebilirlik ve yeşil ekonomiye odaklanmak, çevre dostu politikaları benimsemek ve yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik yatırımları artırmak, ekonomik kalkınmada sürdürülebilir bir yol izlemenin anahtarıdır. Kalkınma planları, ayrıca işgücüne daha fazla kadın entegrasyonu ve kadın girişimcilik destek politikalarını içermelidir. Bu stratejik odak noktalarının başarılı bir şekilde uygulanması için kamu-özel sektör iş birliğinin güçlendirilmesi ise oldukça önemli” diyor.

kadın yöneticilere başarılı bir kariyer yolculuğu için çok iş düşüyor. Günümüzde kadın liderlerin küresel ekonomide etkili pozisyonlarda bulunmalarına rağmen hem Türkiye hem de dünya genelinde istihdam edilen kadınların sayısı ve aldıkları ücretler konusundaki eşitsizliklerin sürdüğüne dikkat çeken Ayas, bu tür eşitsizliklerin giderilmesi, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınların iş dünyasındaki potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirebilmeleri için çeşitli önlemlerin alınması gerektiğini vurguluyor. “Teknoloji sektörü özelinde

de ne yazık ki aynı eşitsizlikler söz konusu” diyen Ayas, Türkiye’de yazılım sektöründe çalışanların yüzde 88.2’sinin erkeklerden oluşurken, kadınların oranının sadece yüzde 11.8 olduğunu ve cinsiyet dağılımında belirgin bir eşitsizliğin görüldüğünü açıklıyor. Gelecek 5 yılda kadınların üstleneceği rollerde iyileşme beklense de bunun yeterli olmayacağını düşünen Ayas, “Kadınların yazılım ve teknoloji alanlarında daha fazla rol alabilmeleri için eğitim fırsatları, kariyer geliştirme programları ve sektörde fırsat eşitliği sağlayan politikaların benimsenmesi gerekiyor. Bu tür çabalar hem sektördeki yetenek havuzunu genişletmek hem de iş dünyasında daha adil bir temsil sağlamak açısından önemli. Cinsiyet çeşitliliğinin artırılması, farklı bakış açılarından faydalanma, yaratıcılığın teşvik edilmesi ve inovasyonun artırılması gibi bir dizi avantajı beraberinde getirebilir. Bu nedenle, cinsiyet eşitliği konusundaki çabaların sürdürülmeli ve desteklenmelidir” görüşünü savunuyor.

“Teknolojide kadınların daha fazla yer almasını hedefliyoruz”

ASEE olarak, kadınların teknoloji sektörüne kazandırılmasına büyük önem verdiklerini, bunu da ortalamaların üzerinde kadın çalışan oranıyla ortaya koyduklarını söyleyen Hatice Ayas, firmada kadın çalışan oranının yüzde 35, yönetim kademesindeki kadın oranının ise yüzde 42 olduğunu açıklıyor. Özellikle teknoloji alanında kadınların iş hayatında daha fazla yer almasını ve kariyerlerinde daha etkin olmalarını hedeflediklerini aktaran Ayas, “Üniversite öğrencilerine yönelik staj ve işe alım programımız olan Young Talent (Genç Yetenek) programında ve genel işe alımlarda kadın adaylara pozitif ayrımcılık yaparak öncelik veriyoruz. Bu adımlarla, kadınları sektöre kazandırmak ve şirket içinde daha fazla liderlik rolü üstlenmelerini teşvik etmek istiyoruz. Kadınların iş

dünyasına ve teknoloji sektörüne daha fazla kazandırılması ve cinsiyet eşitliği konularında attığımız adımların, sektöre pozitif bir etki yaptığı kanaatindeyiz. Çabalarımız hem sektördeki kadın çalışan sayısının artırılmasına hem de kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasına katkı sağlayabilir” diyor.

Sosyal sorumluluk programları kapsamında ise düzenli olarak destekledikleri STK’lar arasında, dezavantajlı kız çocuklarının eğitime odaklanan kuruluşlara öncelik verdiklerini vurgulayan Ayas, Koruncuk Vakfı aracılığıyla barınma, eğitime erişim ve danışmanlık hizmetleri sağlanarak kız çocuklarının haklarının bilincinde bireyler olmalarına katkıda bulunduklarını açıklayarak, “Ayrıca, çalışanlarımızın ve müşterilerimizin özel günlerini kutlama amacıyla bu STK’lara bağışlarda bulunarak, ihtiyaç sahibi kız çocuklarının eğitime destek olmayı tercih ediyoruz. Son olarak, bu yıl çalışanlarımızla birlikte İstanbul Maratonu’nda Koruncuk Vakfı adına koşarak, depremden etkilenen, temel ihtiyaçları ve eğitime erişimleri risk altındaki kız çocuklarına umut olmayı hedefledik. Bu gibi etkinliklerle, sadece maddi destek sağlamakla kalmayıp, toplum içinde duyarlılık oluşturmayı ve sosyal sorumluluk bilincini güçlendirmeyi amaçlıyoruz” diye konuşuyor.

“2024’te de ürün ve hizmet yelpazemizi geliştireceğiz”

ASEE Türkiye’nin, Polonya kökenli ve Avrupa’nın en büyük 6. yazılım firması olan Asseco’nun Güneydoğu Avrupa Bölgesi firması olan ASEE’ye bağlı olduğunu ve Türkiye’deki 1991 yılından bu yana dayanan İstanbul’daki Ar-Ge merkezinde geliştirdikleri ve distribütörlüğünü üstlendikleri yazılım ve çözümlerle tüm sektörlerle yönelik bütünleşik hizmetler sağladıklarını aktaran Hatice Ayas, portföylerinde bulunan çağrı merkezi ve ses teknolojileri, varlık ve gider yönetimi, leasing çözümü, sahtekarlık



“Girişimcilik, deneyimle büyüyen bir süreç”

Hatice Ayas’a göre, iş hayatına yeni adım atan bir girişimcinin risk alma cesareti, belirsizliklerle başa çıkabilme ve değişen koşullara uyum sağlama yeteneğinin olması, fırsatları değerlendirmesi ve sorunları çözmesi açısından oldukça önemli. Analiz yapmanın, sürekli öğrenmenin ve tecrübe kazanmanın bir girişimcinin başarılı olması için temel unsurlar olduğunu dile getiren Ayas, girişimcilere şu öneri ve tavsiyelerde bulunuyor; “Girişimcilik, deneyimle büyüyen bir süreçtir. Ne kadar çok tecrübe kazanırsanız, iş dünyasındaki zorluklarla başa çıkma konusundaki yetenekleriniz o kadar artar. Hatalardan ders çıkarmak, gelecekteki kararlarınızı daha bilinçli ve doğru bir şekilde almanızda size yardımcı olacaktır. Teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmak da girişimciler için önemli bir stratejidir. Teknolojik gelişmeleri takip etmek ve işinize entegre etmek, rekabet avantajı elde etmenize yardımcı olacaktır.”

önleme çözümleri, izlenebilirlik ve dijital güvenlik yazılımları gibi pek çok ürünü hem Türkiye’de ve hem de Türkiye dışında iş ortağı olarak gördükleri müşterileriyle buluşturduklarını belirtiyor.

LifeTech yaşam tarzı ile beraber gelen dijital sahtekarlıkla mücadelenin en yoğun çalıştıkları alanlardan biri olduğunu vurgulayan Ayas, 2023 yılı çalışmalarını şöyle aktarıyor; “AI ve makine öğrenmesi destekli anti-fraud çözümümüz InAct Antifraud Hub’u 2023 yılında hem Türkiye ve hem de Türkiye dışında birçok yeni müşterimize entegre ettik. Ayrıca bankaların dijital bir ortamda yeni müşteri edinimine imkan sağlayan Digital Onboarding çözümünü de yakın zamanda portföyümüze ekledik. Finansal hizmetler için tasarlanmış web-tabanlı Varlık ve Gider Yönetimi Çözümü Fidelity ile Leasing ve Tüketici finansmanı çözümlerimiz LeaseFlex ve FinaceFlex de 2023 yılını çok başarılı bir şekilde tamamladı. 2023’te ayrıca yepyeni bir çözümü Türkiye ile buluşturduk. Dünyanın ilk gizliliği koruyan çok faktörlü kimlik doğrulama çözümü Keyless ile parola hatırlama derdine son vererek, parola hırsızlığını engelliyoruz.”

ASEE Grup olarak 2024 yılı büyüme stratejileri ve ASEE Grup’un inorganik büyüme vizyonu doğrultusunda, ürün portföyünü, yatırım ve istihdam planlarımızı şekillendirdiklerini dile getiren Hatice Ayas, bu kapsamda T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı’na bağlı Ar-Ge merkezinde ürün ve hizmet yelpazesini geliştirmeyi sürdüreceklerini ifade ederek, “Ar-Ge merkezimizde geliştirdiğimiz çözümleri sadece iç pazarda değil, aynı zamanda yurtdışında da başarıyla sunma hedefiyle ilerliyoruz. Bu stratejik yaklaşım ile geliştirdiğimiz yenilikçi çözümlerin global pazarda etkin bir şekilde yer almasını amaçlıyoruz” diye konuşuyor.



"Milletimiz güçlü bir millet olmaya azmetmiştir. Bunun gereklerinden biri de kadınlarımızın her konuda yükselmelerini sağlamaktır."

Gaye N. Kemancı



İŞİL HASDEMİR

DELL TECHNOLOGIES TÜRKİYE VE ECIS GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: Eskişehir

Eğitimi: ODTÜ Elektrik Elektronik Bölümü mezunu

En büyük mücadele; kadın istihdamının artması ve kız çocuklarının eğitimi...

“Türkiye’nin En Etkili 50 Kadın CEO’su” listesinde üç yıl art arda yer alma başarısı göstererek sektörde tanınmış bir lider haline gelen Işıl Hasdemir, cinsiyet eşitliğinde farkındalık yaratarak kadınların tüm sektörlerde lider pozisyonlarda yer almasını teşvik etmekten büyük heyecan duyuyor. İş hayatında hedefleri konusunda olduğu kadar kadının istihdama katkısı ve kız çocuklarının STEM alanlarında eğitim alması konularında da oldukça azimli olan Hasdemir, tüm deneyimlerini, yolunun keşiştiği her kız çocuğuna ve genç kadına aşlamak için mücadele veriyor.

Işıl Hasdemir, mühendis bir anne ve babanın kızı olarak dünyaya geldi. İki çocuklu bir ailede, odağında spor olan bir çocukluk ve gençlik dönemi geçirdi. Profesyonel olarak basketbol oynadığı gençlik yıllarında sıra meslek seçimine geldiğinde ailesinden ama en çok da annesinden etkilendi. “Ne kadın kimliğinden ne mühendis kimliğinden ne de anneliğinden ödün veren, hayran kalınası bir profildi” diye tanımladığı annesi, çocukluğu ve genç kızlığı boyunca en büyük rol modeli oldu. Tüm kararlarında olduğu gibi yine arkasında ailesinin desteğiyle ODTÜ Elektrik Elektronik bölümünden mezun olduktan sonra teknoloji sektöründeki kariyer macerasına adım atan Işıl Hasdemir, 20 yılı aşkın sürede Siemens, Alcatel, Cisco, NCR gibi üretici ve entegratör kimliği olan çok uluslu firmalarda görev yaptı. 2016’da Türkiye ve Azerbaycan’dan sorumlu Genel Müdür olarak NCR ailesine katıldı ve 2019’da Ortadoğu ve Afrika ülkelerinden oluşan Büyüyen Pazarlar bölgesinin Başkan Yardımcısı görevinde bulundu.

Temmuz 2020 itibarıyla Dell Technologies Türkiye ve eCIS Genel Müdürlüğü görevine atanan Işıl Hasdemir’in sektördeki başarılı kariyerinin yanı sıra bir de üstlendiği bazı manevi misyonları var. Yoğun iş temposunun yanında teknolojiye kadın istihdamının artırılması için de aktif çalışmalar yapan Hasdemir, kadınların çalışma hayatına daha fazla kazandırılması, iş hayatında eşit temsil edilmesi ve genç kızların üniversite sonrası kariyerlerinin şekillendirilmesine yönelik pek çok projeye destek veriyor. Ayrıca kadınları



kariyer planlama ve geliştirme konularında desteklemek için üniversiteler ve diğer STK'lar ile de yakın çalışmalarda bulunuyor.

Deneyimlerini kız çocukları ve genç kadınlara aktarıyor

Işıl Hasdemir'e göre iş hayatında başarının genel anlamda anahtarları; liderlik becerileri, inovasyon, ekip çalışması sürekli öğrenme isteği ve merak... Bu özelliklere kişisel olarak, mücadeleci olmayı, asla pes etmemeyi, kendini motive edebilmeyi ve sürekli kendini geliştirme motivasyonunu da ekleyen Hasdemir, bunun yanında topluma ve doğaya karşı sorumluluk almanın da başarıyı anlamlandıran en önemli faktörler olduğuna inanıyor.

Hasdemir için başarı, yalnızca yükselmek veya verilen hedefleri tutturmak değil. Aynı zamanda topluma değer katmak, toplumsal sorunların çözümlerine katkı sunmak, üzerinde yaşadığımız gezegenin geleceği için gerçekçi adımlar

“Kadını iş hayatından men etmeye çalışan anlayışla mücadele ediyoruz”

“Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadın gücünün artması, yani kapsayıcılığın teşvik edilmesi, iş performansını artıracak ve elbette ekonomik dengeleri iyileştirecektir. Bugün kadını iş hayatından men etmeye çalışan bir anlayış hala mevcut ve bununla mücadele ediyoruz. İçinde bulunduğumuz zorlu ekonomik şartların üstesinden gelmenin bir diğer yolu da bu anlayışı ortadan kaldırmak. Kadının iş gücüne, özellikle de nitelikli iş gücüne daha fazla dahil olmasıyla çok daha sağlıklı bir ekonomik ve toplumsal tablo görebiliriz.”

atmak da onun için başarıyı ifade ediyor. Bu amaçla iş ve sosyal hayatta edindiği tüm deneyimlerini, yolunun keşiştiği her kız çocuğuna ve genç kadına aşılacak için mücadele veren Işıl Hasdemir, “Mentorluk ve destek ağları kurmanın, eğitim ve gelişim fırsatlarına odaklanmanın önemine gönülden inanıyorum. İş hayatında iş hedeflerim konusunda olduğum kadar, kadının istihdama katkısı ve kız çocuklarının STEM alanlarında eğitim alması konularında da oldukça mücadeleci ve azimliyim” diyerek bu konuya verdiği önemin altını çiziyor.

“Cam tavanlar kırılmak için var”

Işıl Hasdemir de aslında iş hayatında pek çok kadın gibi zaman zaman cinsiyet temelli zorluklarla ve cam tavanlarla karşılaşmış. Bundan dolayı ücret eşitsizlikleri, kadın kimliği üzerinden dile getirilen veya hissettirilen önyargılar nedeniyle kendi hikayesini ilham olması açısından paylaşmayı seven Hasdemir, genç kadınlara pes etmemeleri gerektiğini göstermek açısından neden örnek olmak istediğini şu şekilde açıklıyor: “Artı ve eksileriyle tüm yaşadıklarım, bugün beni ben yapan deneyimler olarak bana katkı sağladı. Her bir zorluğu, birer fırsat olarak görüp, pes etmeden, mücadele ederek üstesinden gelmek gerek. Cam tavanlar tabi ki kırılmak için var. Ama bazen sadece kendi kendimize bununla mücadele etmek yetmeyebilir. O nedenle karşılaştığımız haksızlıklar karşısında sesimizi duyurmamız, yapılan haksızlığı paylaşmamız, gerekirse yardım istememiz de gerekebilir. Ben de bu amaçla hikayemi paylaşarak daha çok kız çocuğunun, gencin ve kadınların hayatına dokunmaya çalışıyorum.”

“‘Kızlar İçin Gelecek’ projesinin üçüncü ayağına hazırlanıyoruz”

Dell Technologies'in kendine koyduğu hedeflerden birisinin de cinsiyet eşitliği konusunda olduğunu açıklayan

Işıl Hasdemir, globalde 2030 yılına kadar çalışanların en az yüzde 50'sinin, yöneticilerinse en az yüzde 40'ının kadınlardan oluşmasını hedeflediklerini belirtiyor. Türkiye ekibi olarak bu hedeflere şimdiden büyük oranda yaklaştıklarına dikkat çeken Hasdemir, gerek yaptıkları sosyal sorumluluk projelerinde gerekse işe alım süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin öncelikleri olduğunu ve hatta ileri gidip pozitif ayrımcılık da yaptıklarını kaydediyor.

Söz konusu kadının toplumsal ve profesyonel hayattaki rolü olduğunda, işe çocuklardan başlamak gerektiğine inanan Işıl Hasdemir, “Çünkü bugüne kadar yaptığımız araştırmalar da toplumun kadınlara biçtiği rollerin henüz çocuk yaşta empoze edildiğini gösteriyor. İşte bu yüzden geleceğin başarılı kadınlarını yetiştirmek için projeler yürütüyoruz” diyor.

Dell Technologies olarak Habitat Derneği'yle 8-14 yaşları arasındaki kız çocuklarının STEM becerilerini geliştirmesi ve bu alanda farkındalık kazanması amacıyla ‘Kızlar İçin Gelecek’ projesini hayata geçirdiklerini hatırlatan Işıl Hasdemir, projeye 953 genç kıızı STEM alanlarıyla tanıştırırken ailelerindeki önyargıların da kırılması için iş dünyasından mentorlarla çalıştıklarını belirterek “Yakın geçmişte bu projenin ikinci ayağını da hayata geçirdik ve bu kez 53 kız öğrenci STEM alanlarının sunduğu fırsatları keşfetme imkanı buldu. Yakın dönemde projenin üçüncü ayağını da duyurmaya hazırlanıyoruz” bilgisini veriyor.

“Bir genç kız bile ‘başarabilirim’ dediyse ne mutlu bize”

Kız çocukları kadar kariyer yolunu çizmeye hazırlanan genç kadınlara yönelik çalışmalar da yapan Işıl Hasdemir, başarılı iş kadınlarının hikayelerini paylaşmak için bir projeye imza attı. Bloomberg HT TV'de yayınlanan Silikon



Işıl Hasdemir'den gençlere tavsiyeler...

“Hedefleriniz konusunda kararlı olun ve stratejik bir kariyer planı oluşturun. Mentorluk ve destek ağlarına katılın, deneyimlerinizi paylaşın. Teknoloji trendlerini takip edin ve sürekli öğrenmeye odaklanın. Cesaretinizi kaybetmeyin, kararlılıkla her zorluğun üstesinden gelebilirsiniz. Kendi değerinizi bilmek ve bu değeri iş hayatında göstermek mottonuz olsun. Unutmayın önemli olan cinsiyetlerimiz değil, neleri başardığımız, nasıl bir iz bıraktığımız.”

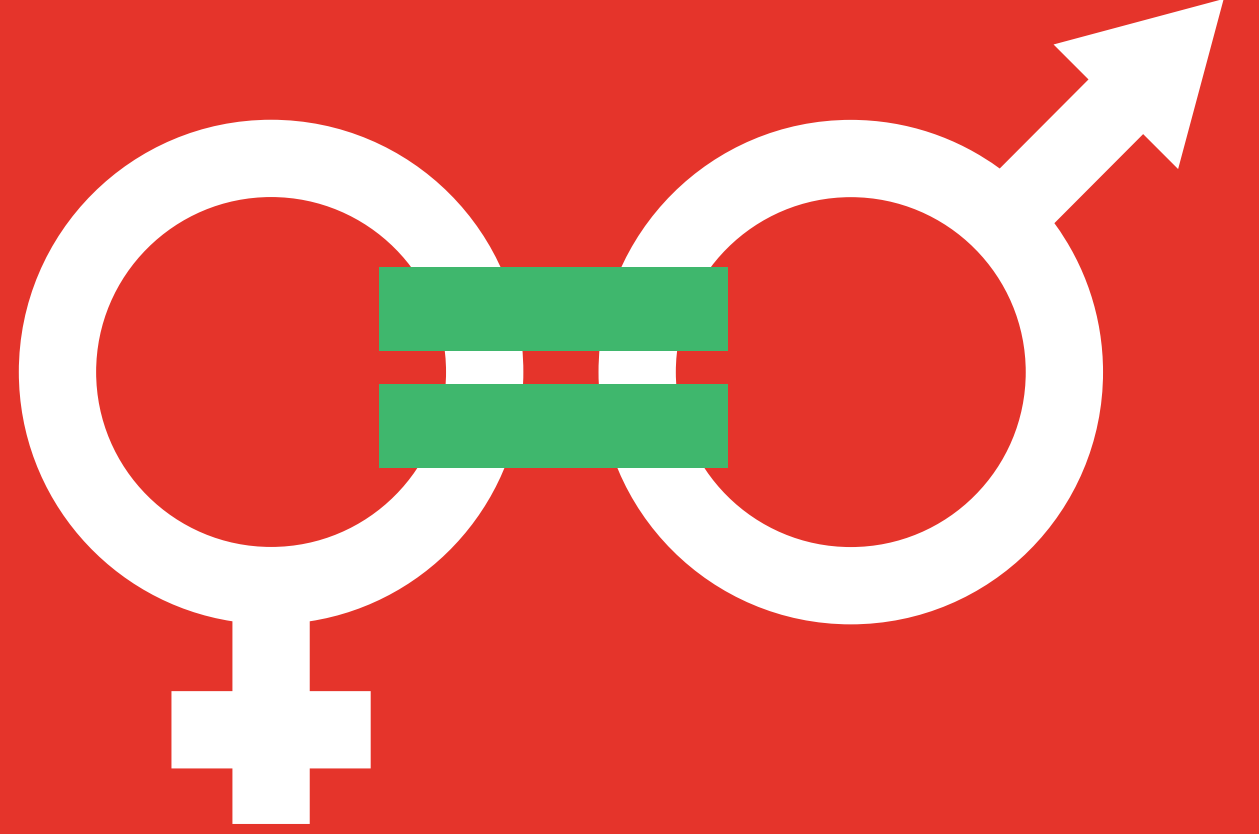
Vadisi programının “Teknolojinin Işıltıları” bölümünün 2 sezon boyunca moderatörlüğünü üstlenen Hasdemir, teknolojideki başarılı kadın yöneticilerin veya teknolojiyi kullanarak kendi işlerini yaratmış kadın rol modellerin hikayelerinin paylaşılmasını sağladı. “Bu hikayeleri dinleyen bir genç kız bile ‘Ben de başarabilirim!’ dediyse eğer, ne mutlu bize” diyen Hasdemir, birilerinin hayatına dokunabilmek ve bir şeylerin değişmesine ön ayak olmak için bu tür çalışmalara devam edeceklerini söylüyor.

“Tüm ürün portföyümüzün enerji yoğunluğunu azaltıyoruz”

Dell Technologies Round Rock’ın Teksas’ta 1984’te kurulmuş çok uluslu bir bilişim teknolojisi şirketi iken 2016’da Dell ve EMC Corporation (Dell EMC) birleşerek yola devam etme kararı aldığını hatırlatan Işıl Hasdemir, sundukları ürün ve hizmetler arasında kişisel ve ticari bilgisayarlar, monitörler, sunucular, veri depolama, veri yedekleme, bilgisayar güvenliği, ağ güvenliği ve bilgi güvenliği hizmetlerinin yer aldığını belirtiyor. Dell Technologies’in insanlık ve gezegen üzerinde olumlu ve

kalıcı bir sosyal etki yaratmak mottosuyla hareket ettiğine de değinen Hasdemir, “2030 yılına kadar müşterilerimizin satın aldığı her ürün için eşdeğer bir ürünü yeniden kullanmayı veya geri dönüştürmeyi hedefliyoruz. Buna ek olarak ambalajların yüzde 100’ünün geri dönüştürülmüş veya yenilenebilir malzemeden imal edilmesi taahhütlerimiz arasında. Bu hedefler doğrultusunda ürün içeriğinin yarısından fazlası da geri dönüştürülmüş veya yenilenebilir malzemeden yapılacak” diyor.

Öte yandan ‘Net Sıfır’ hedefiyle karbon emisyonlarını 2050 yılına kadar sıfırlamayı amaçladıklarını aktaran Hasdemir, sürdürülebilirlik hedefleri hakkında şu bilgileri veriyor: “2030 yılına kadar yüzde 75 yenilenebilir kaynaklı elektrik kullanmayı, 2040 yılına kadar da yüzde 100 yenilenebilir kaynaklı elektrik kullanmayı taahhüt ediyoruz. 2013 yılında teknoloji sektöründe bir ilki gerçekleştirerek tüm ürün portföyümüzün enerji yoğunluğunu yüzde 80 azaltmak için böyle bir hedef koyduk. Güncel raporlar, hedefin neredeyse yüzde 70’ine ulaştığımızı gösteriyor.”



EŞİTLİĞİN CİNSİYETİ YOKTUR!

Hayatın hangi alanında olursa olsun bizim için esas olan şey **insandır**. Bir işin daha iyi yapılması, kimin yapabileceği veya kazanılacak bir başarı cinsiyet ile belirlenemez.

Biz, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını güçlendirmeyi kendimize görev biliyoruz ve bu alanda elimizden geleni yapmaya kararlıyız.



MARS LOGISTICS



İDİL PAMİR

ANADOLU SİGORTA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat bölümünden mezun oldu. Yüksek lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigorta bölümünde tamamladı.

Zorlukları deneyimiyle aştı

Bugün iş dünyasında kadınların pek çok sorunla mücadele ederken kariyer yolculuklarında erkeklere göre daha fazla zorluk yaşadığını söyleyen İdil Pamir, eşitliğe verdiği değer sayesinde şirketinde kadın olduğu için zorluk yaşamasa da sektörde bazı zorluklar yaşadığını dile getirerek, “Bunların üstesinden de sektörde uzun yıllardır deneyimli olmam sayesinde geldim” yorumunu yapıyor.

İdil Pamir, üniversite eğitiminin hemen ardından iş hayatına atılan kadın yöneticilerden biri. Eğitim aldığı sigorta sektöründe uzun yıllar emek vererek önemli tecrübeler edinen Pamir, 27 yıllık iş hayatında kariyer basamaklarını birer birer çıkmayı başardı. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat bölümü mezunu olan İdil Pamir, yüksek lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sigorta bölümünde tamamladı. 1997’de Anadolu Hayat Sigorta’da Ar-Ge ve Aktüerya Müdürlüğünde Uzman Yardımcısı olarak iş hayatına başladı. Nisan 2004 tarihinde, Sağlık Sigortası branşının Anadolu Hayat Sigortadan, Anadolu Sigortaya geçişi ile birlikte Anadolu Sigortada Sağlık Sigortaları Müdürlüğünde Müdür Yardımcısı ve sonrasında Müdür olarak görev aldı. 2016-2022 yılları arasında sırasıyla İstanbul Bölge Müdürü ve Kadıköy Bölge Müdürü olarak görev yaptı. 2018 yılında Koç Üniversitesi Yönetici Geliştirme Programını tamamladı. Nisan 2022’de Bölgeler Koordinatörlüğü görevine başladı ve Haziran 2023 yılında da Anadolu Sigorta Genel Müdür Yardımcısı olarak atandı.

İdil Pamir’e göre başarının anahtarı, özel hayat ile iş dengesini sağlayabilmek. Bugün maalesef dünya çapında kadınların hakları, mali güvenceleri, sağlıkları ve kişisel güvenlikleriyle ilgili büyük endişeler yaşadığını hatırlatan Pamir, ev işleriyle ilgili görev sorumluluğunun büyük ölçüde kadınların omuzlarında olduğunu ve genellikle partnerlerinin kariyerine öncelik vermeleri gerektiğini hissettiklerini belirtiyor. Bunlara ek olarak OECD ülkelerindeki çalışma hayatında kadınların durumunu inceleyen bir başka araştırmaya göre kadın ve erkek arasındaki cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği oranının yüzde 14 olduğunu açıklayan Pamir, “Özetleyecek olursam iş yerinde

cinsiyet eşitliğine yönelik ilerleme güncel hızında sürerse bugün işe başlayan genç kadınlar çalışma hayatı boyunca ücret eşitliğini göremeyecekler. Dolayısıyla kadınlar açısından bu tablonun küresel ölçekte değişmesi hayati önem taşıyor” diyor.

Kendini ‘şanslı’ görüyor

İdil Pamir, bahsettiği bu olumsuzluklara rağmen bir kadın yönetici olarak 25 yılı aşkın süredir çeşitli kademelerde görev aldığı şirketine kendini ‘şanslı’ görüyor. Kurumunun insan kaynakları süreçlerinde adil, ayrımcılık karşıtı, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleriyle hareket eden bir yaklaşım sergilediğine inanan Pamir, “Bugün iş dünyasında kadınlar pek çok sorunla mücadele ederken kariyer yolculuklarında erkeklere göre elbette daha fazla zorluk yaşıyor. Çalıştığım şirketin eşitliğe verdiği değer sayesinde şirketimizde kadın olduğum için zorluk yaşamamam da sektörümüzde yaşadığım zorluklar oldu. Bunların üstesinden, sektörde uzun yıllardır deneyimli olmam sayesinde geldim. Bunun yanında sigorta sektörünün yarıdan fazla kadın çalışan oranıyla diğer sektörlerden olumlu yönde ayrıştığını da söyleyebilirim” diye konuşuyor.

“Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı işbölümü son bulmalı”

Sadece Türkiye’nin değil dünyanın önünde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzun bir yol olduğunu düşünen İdil Pamir, Dünya Ekonomik Forumu’nun Haziran 2023’te yayımladığı son Küresel Cinsiyet Eşitsizliği raporuna göre mevcut ilerleme hızıyla tam eşitliğe ulaşmanın 131 yıl süreceğini hatırlatıyor. Şu anda hiçbir ülkenin tam cinsiyet eşitliğine ulaşmadığını vurgulayan Pamir, görüşlerini şöyle aktarıyor: “Bu rapora göre Türkiye 146 ülke arasında 129’uncu sırada yer alıyor. Bu tablo bize ekonomimizde dönüşüm yaratabilmemiz için bir an evvel toplumsal cinsiyet



eşitsizliğine dayalı iş bölümünün son bulmasını, kadınların eğitim ve çalışma hayatında aktif rol alması gerektiğini gösteriyor. Bahsettiğim konularda devlet, kamu kurumları, sivil inisiyatifler kadar özel sektöre de büyük roller düşüyor. Özellikle kız çocuklarının ve kadınların STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) alanlarına yönelmesini sağlayacak projeler hazırlanması, kadınların teknoloji ve inovasyon konusunda desteklenmelerinin de teşvik edilmesi gerekiyor.”

“Eşitlik Komitesi ile

#DahaEşit çalışmalar yapıyoruz”

Anadolu Sigorta olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi kapsamında kadının ekonomide ve toplumsal hayattaki varlığının ve gücünün artmasını, sürdürülebilir kalkınmanın en önemli unsurlarından biri kabul ettiklerini dile getiren İdil Pamir, mevcut durumda yüzde 52’ye ulaşmış bulunan kadın çalışan oranının ve yüzde 48 kadın yönetici oranının bu anlayışın açık bir göstergesi olduğunu vurguluyor. Ayrıca şirkette toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yürütmek üzere hiyerarşiden uzak ve cinsiyet dengeli bir Eşitlik Komitesi kurduklarını da aktaran Pamir, “#DahaEşit isimli Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programı’nı başlattık. Bu

“Toplumsal cinsiyet eşitliği uzun soluklu bir mücadele”

“İş hayatına yeni başlayan kadın ve genç girişimcilere, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının uzun soluklu bir mücadele gerektirdiğini ve bu yolda sabır ve kararlılıkla, adım adım yürüyerek aşama kaydedileceğini söyleyebilirim. Dolayısıyla kadın mücadelesinin tarihinden ve birbirimizden güç alalım ve asla vazgeçmeyelim.”

kapsamda tüm çalışma arkadaşlarımızın katıldığı toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenledik. Eşitlik konusundaki taahhütlerimizi gösteren Eşitlik Politikasını yayımladık. Toplu İş Sözleşmemizde eklemeler ve revizyonlar yaptık. Örneğin, doğum sonrası 6 ay ücretsiz izin hakkını cinsiyet ayrımı gözetmeyecek şekilde güncelledik. Bu hakkı evlat edinenleri kapsayacak şekilde genişlettik. Süt izni kullanan çalışanların pandeminin başından bu yana olduğu gibi 1 yılı dolduruncaya kadar uzaktan çalışmaya devam etmesine olanak sağladık” bilgilerini veriyor.

Şirkette kurdukları Eşitlik Komitesi çatısı altında yaptıkları #DahaEşit toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık çalışmaları kapsamında bugüne dek pek çok adım attıklarını aktaran İdil Pamir, “Eşitlik politikamız, tüm çalışanlarımıza düzenli olarak bu konuda verdiğimiz eğitimler, toplumsal cinsiyet eşitliği temalı kitaplardan oluşan Eşitlik Kütüphanelerimiz, ofis programlarında cinsiyet eşitliğine duyarlı otomatik kelime düzelti uygulamamız bu alandaki çalışmalarımız arasında bulunuyor. Pazarlama ve reklam faaliyetlerimizde de toplumsal rollerden arındırılmış, cinsiyet ayrımcılığına yer vermeyen bir pazarlama iletişimi yapmaya özen gösteriyoruz” diye konuşuyor.

“Kadını güçlendirecek projeler geliştirmeyi sürdüreceğiz”

Anadolu Sigorta’nın kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmek yürüttüğü sosyal sorumluluk projeleri ve çalışmalar olduğunu da hatırlatan İdil Pamir, 2020-2022 yılları arasında Arya Kadın Yatırım Platformu ile yaptıkları iş birliği kapsamında kadın girişimcileri sigortacılık hakkında bilinçlendirdiklerini söylüyor. İki üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak amacıyla ‘Sözü Olan Kadınlar’ etkinliğini düzenlediklerini de aktaran Pamir, “Ayrıca bu yıl şirketimizdeki yönetici ve yönetici adayı kadın çalışanlarımız için Harvard Business School’un küresel vaka örneklerinin değerlendirildiği Kadın Liderler Eğitim Programı düzenledik. Gelecekte de kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmek için projeler geliştirmeyi sürdüreceğiz” mesajını veriyor.

“Krizler sigorta sektörüne çok şey öğretti”

Türkiye’nin ilk ulusal sigorta şirketi olan Anadolu Sigorta’nın, Ulu Önder Mustafa Kemal Atatürk’ün talimatıyla Türkiye İş Bankası öncülüğünde 1 Nisan 1925 tarihinde kurulduğunu hatırlatan İdil Pamir, hayat dışındaki tüm branşlarda faaliyet gösteren şirketin 2023 yılında yaşanan belirsizlik ortamı ve büyük deprem felaketine rağmen yılı başarılı sonuçlarla tamamladığını açıklıyor. Türkiye Sigorta Birliği’nin 2023 yılı ilk 10 aylık sonuçlarına göre en yüksek prim ürettikleri branşın yaklaşık 8,6 milyar TL ile ‘Kara Araçları’ olduğunu, bu branşı 6,58 milyar TL ile ‘Kara Araçları Sorumluluk’, 6,42 milyar TL ile ‘Yangın ve Doğal Afetler’ branşlarının takip ettiğini aktaran Pamir, “2024 yılında belirsizliklerin devam edeceği öngörülüyor. Aslında uzun yıllardır iş dünyasında telaffuz edilen ‘değişkenlik’, ‘belirsizlik’, ‘karmaşıklık’ ve



“Kadınların iş gücüne katılımı ekonomik büyümeyi de artırır”

İdil Pamir’e göre kadınların sosyal, siyasi ve ekonomik hayata katılımı olmadan, sürdürülebilir kalkınma mümkün görünmüyor. Bugün Türkiye nüfusunun yarısının kadınlardan oluştuğunu hatırlatan Pamir, “Dolayısıyla gelecek 5 yılda nüfusun yarısının iş gücüne katılımı ne kadar artarsa ekonomik büyüme de o oranda artacaktır. Elbette kadın çalışanların oranının yükselmesi, sigorta sektörünü de olumlu etkileyecek ve topyekûn kalkınmaya hizmet edecektir. Neyse ki sektörümüz açısından bu durum diğer iş kollarına göre daha avantajlı” diyor.

‘muğlaklık’ (volatility, uncertainty, complexity ve ambiguity) kelimelerinin İngilizce karşılıklarının baş harflerinden oluşan VUCA dünyasının etkilerini bugün anbean yaşıyoruz. Buna karşın Anadolu Sigorta olarak bu süreçte değişen dünya koşullarına kolaylıkla adapte olabiliyoruz” diyor.

Son yıllarda yaşanan krizlerin tüm sektörlerde olduğu gibi sigortacılık sektörüne de çok şey öğrettiğini ifade eden İdil Pamir, Covid-19 ile sağlık sigortalarının gerekliliğini, 6 Şubat depremleri ile DASK, konut sigortaları ve KOBİ’lere yönelik sigortaların ne kadar önemli olduğunu gördüklerini

kaynakları uygulamalarımıza kadar uzanan tüm faaliyetlerimize entegre ettik. Sürdürülebilir kalkınmaya katma değer yaratma bakış açısını benimsiyor, sürdürülebilirliği büyüme ve inovasyon için bir fırsat olarak görüyoruz. Bunun yanında Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine ulaşmak için ulusal ve uluslararası paydaşlar ile iş birliği bizim için çok önemli. UN Global Compact (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi) ve Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensiplerinin imzacısı olarak çalışmalarımızı sürdürüyoruz.”

belirterek “Sürdürülebilirlik bakış açısı ve AB Yeşil Mutabakatı gibi düzenlemeler ile sayısı her geçen gün artan elektrikli araçlar gibi ekonomi ve günlük yaşamı değiştiren yenilikler gündemimizde. Yaşanan büyük dijital dönüşüm neticesinde hepimizi etkileme potansiyeline sahip siber riskler de gündemimizde üst sıralarda yer alıyor. 2024 yılında da bu anlayış çerçevesinde yeni projeler geliştirmeye devam edeceğiz” bilgisini veriyor. Anadolu Sigorta olarak yaptıkları sürdürülebilirlik çalışmaları hakkında da bilgi aktaran İdil Pamir, sözlerini şöyle sürdürüyor: “Sürdürülebilirlik anlayışımızı ürün geliştirmeden satın almaya, sosyal sorumluluk projelerimizden insan



“Kadının siyasal yetersizliğine mantıklı hiçbir sebep yoktur. Bu konudaki tereddüt ve olumsuz düşünüş biçimi, geçmişin toplumsal bir niteliğinin can çekişen bir hatırasıdır.”

Gaye M. Kemal



MELİSA TOKGÖZ MUTLU

CHERRY VALLEY GIDA SAN. TİC. LTD GENEL MÜDÜRÜ VE ORTAĞI

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Koç Üniversitesi Psikoloji Bölümü mezunu

Hem tarım ihracatının hem kadınların destekçisi...

*Meyve Sebze Mamulleri Sektör
Konsey Başkanlığı ile İstanbul Yaş
Meyve Sebze İhracatçıları Birliği
Başkanlığı görevlerinin yanı sıra
TİM Tarım Kurulu Başkanlığı'nı
üstlenen Melisa Tokgöz Mutlu,
TİM Yönetim Kurulu'nun tek
kadın üyesi. İş hayatının yanı sıra
mesleki kurumlarda ve sivil toplum
kuruluşlarında da oldukça aktif
olan Tokgöz Mutlu, hem tarım
ihracatının hem de girişimci ve
ihracatçı kadınların güçlenmesi için
büyük çaba veriyor.*

İstanbul'da doğan ve İtalyan Lisesi ardından üniversite eğitimi Koç Üniversitesi Psikoloji bölümünde tamamlayan Melisa Tokgöz Mutlu, ailenin ilk çocuğu olduğu için babası Tahsin Tokgöz'ün yönlendirmesiyle küçük yaşlardan beri hep iş hayatının içinde oldu. Ortaokul yıllarından itibaren tatillerinde babasının şirketinde çalıştı. 'Patron kızı' gibi değil de bir şirket çalışanı anlayışıyla ona görevler verilmesi sayesinde daha okurken şirketin birçok farklı bölümüyle ilgili bilgi sahibi oldu. Hem üniversite eğitimini sürdürüp hem de iş hayatına adım atan Tokgöz Mutlu, 2000 yılından beri çalıştığı Cherry Valley Gıda'nın şirket ortağı olmasının yanı sıra bugün Genel Müdürlük görevini de üstleniyor. Kendisi, gıda sektöründe faaliyet gösteren diğer bir aile şirketi olan Futem Temsilcilik ve Tic. Ltd. Şirketi'nde de üst düzey yönetici olarak yer alıyor.

Melisa Tokgöz Mutlu, aile şirketine çalışması nedeniyle profesyonel hayata göre farklı iş dinamiklerini deneyimleyen bir yönetici. Aile içinde dengeyi yakalamanın, bir üst jenerasyonun öğütlerini dinleyerek orta yolu bulup günümüz koşullarına uygun dinamikleri yaratmanın önemine değinen Tokgöz Mutlu, "Ailem tarafından çok destek gördüğüm için iş hayatımda çok zorlanmadım. Ama en alt kademedен çalışmaya başlayarak yaptığımız işin tüm aşamalarını gördüm, deneyimledim. Bu şekilde empati yapmam çok daha kolay oldu. Hala gerekirse hat başına inip çalışırım" diyor.

Hem STK'larda hem mesleki örgütlerde çok etkin

Melisa Tokgöz Mutlu, küçük yaşlardan beri içinde bulunduğu iş hayatının yanı sıra mesleki kurumlarda ve sivil toplum kuruluşlarında da oldukça aktif bir isim. 2010 yılından beri STK'larda görev alan Tokgöz Mutlu, özellikle İstanbul Yaş Meyve Sebze Birliği ile Türkiye İhracatçılar Meclisi'nde (TİM) birçok projeye ve çalışmaya imza atıyor.

2012-2022 yılları arasında Meyve Sebze Mamulleri Sektör Kurulu Başkanlığı görevini yürüten Tokgöz Mutlu, 2013-2018 yılları arasında üstlendiği İstanbul Yaş Meyve Sebze İhracatçıları Birliği Başkan Yardımcılığı görevinin ardından Nisan 2018 tarihinden itibaren İstanbul Yaş Meyve Sebze İhracatçıları Birliği Başkanlığı görevini sürdürüyor. 2012 yılından beri Meyve Sebze Mamulleri Sektör Konsey Başkanı olarak TİM Yönetim Kurulu’nda görev alırken aynı zamanda TİM Tarım Kurulu Başkanlığını yürütüyor. Ayrıca 2020-2023 yılları arasında TOBB Kadın Girişimciler Kurulu (TOBB KKK) Üst Kurul Başkan Yardımcılığı görevinde bulunan Tokgöz Mutlu, girişimci kadınların güçlenmesi için çeşitli sosyal sorumluluk projelerinde de yer alıyor.

İhracat ve tarım projelerine destek veriyor

TİM Yönetim Kurulu’nun tek kadın üyesi olması ve sektörü yıllardır yoğun şekilde temsil etmesiyle iş dünyasında yakından tanınan Melisa Tokgöz Mutlu, özellikle ihracat ve tarım üzerine geliştirilen birçok projenin de destekçisi. Bir tarım ülkesi olan Türkiye’nin tarımsal verimliliğini arttırmak ve Türk markasını dünyada daha değerli hale getirmek için hem bakanlıklarla hem de uluslararası platformlarda projeler gerçekleştiren Tokgöz Mutlu, sektörde kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve kadın ihracatçı sayısının artırılmasına yönelik çalışmalara da destek veriyor. STK’larda aldığı görevler çerçevesinde ülkesine katkı sağlayan projeler yapmayı çok seven Tokgöz Mutlu, “Ülkemizin insanları ve ürettikleri çok değerli. Ancak maalesef dünya pazarında bu değeri yeteri kadar gösteremiyoruz. Türkiye markasının değerini yükseltmek ve ihraç ettiğimiz ürünlerin katma değerini arttırmaya yönelik yaptığımız projelerin hepsi benim için çok önemli” diye konuşuyor.

“Kadınlar tarımın daha sağlıklı büyüüp gelişmesini sağlar”

Kadın gücünün ekonomik dengelere etkisinin, Türkiye ekonomisinde son yıllarda giderek arttığını söyleyen Melisa Tokgöz Mutlu, kadınların ekonomide daha fazla

yer almasının, rekabetçi bir ortamın oluşturulmasına ve şirketlerin farklı bakış açıları ve yönetim tarzlarıyla daha verimli çalışmasına olanak sağladığını belirtiyor. Aynı zamanda, kadınların işgücüne katılımının artmasıyla işgücü piyasasında daha fazla denge ve çeşitliliğin oluştuğunu bunun da şirketlerin daha inovatif ve rekabetçi olmalarını sağladığını aktaran Tokgöz Mutlu, “Tarım sektöründe kadınların karşılaştığı zorluklar maalesef hala varlığını sürdürüyor. Kişisel deneyimlerimden yola çıkarak söylemek gerekirse bundan 15 yıl öncesine kadar çalışan kadın sayısı çok azdı ve genellikle ikinci plana atılıyordu. Ancak durum değişti, kadınlar tüm sektörlerde işin içindeler ve çok da başarılılar. Sektörümde kadın gücünün artması daha çeşitli ve yenilikçi ürünlerin geliştirilmesine, pazarlama stratejilerinin çeşitlenmesine ve şirketlerin daha sürdürülebilir ve toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı politikalar geliştirmesine neden olabilir. Bu da şirketlerin daha rekabetçi olmalarını sağlayabilir ve sektörümüzde daha sağlıklı bir büyüme ve gelişme oluşmasına katkı sağlayabilir” görüşünü dile getiriyor.

“Başarı bir anda gelmez, emek ve azim gerektirir”

Melisa Tokgöz Mutlu’ya göre iş hayatına adım atacak gençlerin öncelikle kendilerine inanmaları ve kararlı olmaları gerek. Başarı için özgüvenli olup, hedefleri belirleyip, düzenli bir plan oluşturmanın önemine değinen Tokgöz Mutlu, gençlere, başarılı olmuş girişimcilere danışmalarını ve onların tecrübelerinden faydalanmalarını öneriyor.

Aynı zamanda farklı düşünmeye ve yeniliklere açık olmanın, piyasada fark yaratacak ve rekabetçi olacak fikirler geliştirmenin de başarıyı tetikleyen faktörler olduğuna dikkat çeken Tokgöz Mutlu, tavsiyelerine şöyle devam ediyor: “Sabırlı olun ve pes etmeyin. İş dünyasında ağınızı genişletin. İyi ilişkiler kurmak ve network oluşturmak başarınızı hızlandırabilir. Yenilikleri takip edin ve kendinizi sürekli geliştirmek için eğitimlere, seminerlere ve konferanslara katılarak bilgi birikiminizi



“Kadınlarla sürdürülebilir ve kalkınmış bir gelecek mümkün”

“Kadın gücünün artması, Türkiye ekonomisinde ve sektörümüzde olumlu değişikliklere neden olabilir. Bunun yanında, toplumsal cinsiyet eşitliği ile kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla yer almasını destekleyen politikaların hayata geçirilmesi gerekir. Yani kadınların ekonomideki etkinliklerinin artmasıyla her iki alanda da daha sürdürülebilir ve kalkınmış bir geleceğe doğru ilerleme sağlayabiliriz.”

artırabilirsiniz. Başarılı olmak istiyorsanız güçlü bir ekip oluşturmanız önemli. Ayrıca başarılı olmak için bazı riskleri göze almanız da gerekebilir. Risk almaktan korkmayın ve bu riskleri iyi değerlendirerek karar verin. Motive olmayı ve her zaman olumlu düşünmeyi ihmal

etmeyin. İş hayatında karşılaştığımız zorluklara karşı pozitif bir bakış açısıyla çözüm üretebilir ve başarıya ulaşabilirsiniz. Başarı bir anda gelmez, emek ve azim gerektirir. Her başarılı girişimcinin bir zamanlar zorluklarla karşılaştığını unutmayın.”

“Yeni trendlere göre

ürünlerimizi çeşitlendiriyoruz”

Cherry Valley Gıda’da bir kadın olarak yer aldığı için gurur duyan Tokgöz Mutlu, şirketteki kadın oranının yüzde 75 civarında olduğunu ifade ediyor. Cinsiyet eşitliğine önem vermekle beraber, kişinin işe yatkınlığı ve başarısının onlar için çok daha önemli olduğuna vurgu yapan Tokgöz Mutlu, bu nedenle birçok görevi kadınlara verdiklerini söylüyor.

Yaş meyve işleme, konserve, şekerleme, reçel ve marmelat sektöründe yer alan Cherry Valley Gıda’nın, meyveyi şekerle işleyip konserve ve meyve şekerlemesi ürettiğini aktaran Melisa Tokgöz Mutlu, hem endüstriye hem de nihai üreticiye üretim yaparak tamamen ihracata çalışan firmanın yatırım yapmaya ve ihracat

hacmini büyötmeye devam ettiğini belirtiyor. İnsanların vazgeçemediğı tek şeyin gıda tüketimi olduğunu ve bunun böyle olmayı sürdüreceğini vurgulayan Tokgöz Mutlu, “Baktığınızda dünya zor ve sancılı bir süreçten geçiyor, yeni bir doneme giriş yapıyoruz. Tüketim alışkanlıkları gittikçe değişiyor ve paketli ürönlere olan talep artıyor. Biz de bu süreçte müşterilerimizin tercihlerini gözlemleyerek üretim yapmayı, yeni trendlere göre ürünlerimizi çeşitlendirmeyi sürdürüyoruz. Yeni gelişmekte olan pazarlara odaklanıp satış ağıımızı büyötmeye devam etmek 2024 yılı hedeflerimiz arasında bulunuyor” diyor.

Melisa Tokgöz Mutlu’nun kariyerinde ve sektörde ileriye yönelik pek çok hedefi var. Meyve sebze mamul ihracatı yapan bir firmanın uluslararası pazarda rekabetçi bir oyuncu olmayı ve sürekli büyümeyi sürdürmeyi hedeflemesi gerektiğine inanan Tokgöz Mutlu, “Biz de firma olarak bu bilinçle ihracat yapılan ülke sayısını artırarak riskleri dağıtmayı ve yeni pazarlara açılmayı planlıyoruz. Mevcut ürün portföyünü genişleterek müşterilere daha fazla seçenek sunmak ve katma değeri yüksek ürönlere odaklanıp farklılaşma yaratmak istiyoruz. Hedef pazarlarda agresif pazarlama ve satış stratejileri geliştirmek, marka bilinirliğini arttırmak, çevreye duyarlı sürdürülebilir bir büyümeyi devam ettirmek de planlarımız arasında” diye konuşuyor.



Liderlik özellikleri: kararlılık, cesaret ve yenilikçilik...

Melisa Tokgöz Mutlu’ya göre tüm dünyada olduğu gibi iş dünyasında liderlik anlayışı da değişiyor. “Önemli olan, beraber çalıştığınız arkadaşlarınızla empati yaparak ve dünya dinamiklerini takip ederek kazan-kazan durumunu yaratmak” diyen Tokgöz Mutlu’nun liderlik anlayışının başında ‘ekibine ilham vermek, onları motive etmek ve birlikte hedeflere ulaşmak için yol gösterici olmak’ geliyor. Özellikle empatinin, iletişim becerileri ile ekip çalışmasının liderlik özellikleri arasında yer aldığını söyleyen Tokgöz Mutlu, “Kararlılık, cesaret ve yenilikçilik de önemsendiğim liderlik özelliklerinden. Kendimi açık fikirli, adaletli ve ekip odaklı bir lider olarak tanımlarım. Her zaman ekibimle birlikte çalışmayı ve başarıyı paylaşmayı önemserim” şeklinde konuşuyor.

**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



MERVE TEZEL

PAYTR CEO'SU

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: ABD'de Ithaca Üniversitesi ve Lehigh Üniversitesi'nde işletme lisans ve lisansüstü eğitimlerini tamamladı.

Yöneticiliğini konfor alanını zorlayarak geliştirdi

25 yıldır Türkiye'deki ödeme sistemleri sektörünün çeşitli alanlarında görev alan Merve Tezel, ödeme kuruluşları arasında genel müdür olan az sayıdaki kadın yöneticiden biri. Yöneticilik kariyerinde başarıyı yakalamak için sürekli gelişime inanarak, öğrenmeye ve yaratıcılığa odaklanan, veri analizini kullanan Tezel, "Ayrıca her yeni görevle konfor alanımı zorlamak zorunda kaldım ve bu da çok yönlü bir yönetici olma konusunda gelişimime katkı sağladı" yorumunu yapıyor.

Türkiye'deki ödeme sistemleri sektörünün hem global ayağında tecrübe edinen hem de yerel ölçekli kurumlarda kariyeri adına pek çok kazanım sağlayan Merve Tezel, teknoloji ve dijitalleşmeyle birlikte 25 yıldır sektördeki değişimi en yakından yaşayan yönetici kadınlardan biri. Merve Tezel, Ankara'da doğdu ve İstanbul'da büyüdü. Robert Kolej'den mezun olduktan sonra ABD'de işletme lisans ve lisansüstü eğitimlerini tamamladı. Profesyonel kariyerinin ilk 10 yılını Yapı Kredi Bankası ile Garanti Ödeme Sistemlerinde geçirdikten sonra 15 yıla yakın bir süre Visa'da görev aldı. Visa bünyesinde beş yıl boyunca Güneydoğu Avrupa Danışmanlık ekibinin lideri, 2012 yılından sonra Visa Türkiye'nin Genel Müdürü görevlerini yürüttü. Tezel, Mart 2023 tarihinden bu yana ise PayTR'de Genel Müdür ve İcra Kurulu Başkanı (CEO) olarak görev alıyor.

Analitik çalışmaya önem veriyor, yaratıcılığı destekliyor

Merve Tezel, eşitliğe kökünden inanan bir kişi olarak başarıya veya performansa cinsiyet ekseninde bakmayı tercih etmiyor. Yöneticilerinin kariyer yolculuğunda her farklı iş pozisyonu ile birlikte insan yönetimi ve stratejik bakış açısı konusundaki yetkinlik ihtiyacının da yükseldiğini söyleyen Tezel'e göre bunları geliştirebilen, IQ, EQ, stratejik vizyon ve networking anlamında dengeyi sağlayabilen yöneticiler başarılı olabiliyor. Kendi öne çıkan yöneticilik özelliklerinin başında ise ürün ve süreç konusunda bilgili ve yönlendirici olmasının, analitik çalışmaya önem vermesinin, yaratıcılığı desteklemesinin ve



“Ticareti herkes için mümkün kılmayı hedefliyoruz”

“Sürdürülebilirlik dendiğinde hepimizin aklına ilk olarak sürdürülebilirliğin çevresel boyutu geliyor. Halbuki sürdürülebilirliğin bir de ekonomik ve sosyal boyutu var ki biz PayTR olarak küçük işletmelerin kolayca ödeme çözümlerine entegre olmasını sağlayarak e-ticarete demokratikleşmeye, fırsat eşitliğine imkan veriyor; sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliğe destek oluyoruz. Küçük işletmelerin tüm ticari yolculuğunda yanlarında olup daha çok kişiye ulaşip işlerini büyütmesine imkan sağlıyoruz. Önümüzdeki dönemde hedeflerimizin en başında, e-ticarete yeni katılacak küçük işletmeleri pek çok alanda desteklemek geliyor. Ticareti herkes için mümkün kılmayı hedefliyoruz.”

en önemlisi işini ekibiyle birlikte sahiplenmesinin geldiğini dile getiren Tezel, “Ödemeler sektöründe çalıştığım için gerçekten bu sektörü hem yerel hem de global olarak iyi tanımak, ürünlerin detaylı işleyişlerini bilmek her zaman önümü açtı. Aynı zamanda ister istemez her yeni görev ile konfor alanımı zorlamak zorunda kaldım ve bunun da çok yönlü bir yönetici olma konusunda gelişimime katkı sağladığını söyleyebilirim” diyor.

Engellerin performans ile aşılabileceğini düşünüyor

Kariyeri boyunca cinsiyet eşitliğinin korunduğu bir sektörde çalışma fırsatı bulan Merve Tezel’in, her çalıştığı yerde kadın-erkek eşitliği konusunda hedefleri mevcuttu. Bankacılık ve ödemeler sektöründe cam tavan ile karşılaşmayan Tezel, yetkinliklerin var olduğu durumda başarıya engel bir durum olmadığını düşünüyor. Genel olarak tüm şirketlerin artık farklılık yaratmaya ve hedef gerçekleştirmeye odaklı

olduğundan bu engellerin performans ile aşılabileceğini düşünen Tezel, bu konudaki tecrübelerini şöyle dile getiriyor: “Ben cinsiyete dayalı olumsuz bir tecrübe yaşamadım. Ama bir kadın ve iki çocuk annesi olarak şunu söyleyebilirim: iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi kurmak ve fiziksel olarak kariyerin bazı dönemlerinde çalışamama konusunda kadın ve erkek arasında elbette bir farklılık var. Günümüz koşullarında kadın çalışanlara bu konularda destek olunmakla birlikte bu yük bazen kısıtlayıcı olabiliyor. Ben kişisel olarak aile büyüklerim, çocuklarımla gelişim döneminde destek olabildiği için şanslıydım. Ama dengeyi korumak kolay olmuyor ve yönetici olarak da ekiplerde bu ihtiyaçları gözetmek önemli. Yabancı şirketlerde gördüğüm bazı güzel uygulamalar da var. Örneğin, bir kadın çalışanın doğum izni sırasında şirketlerin ekiplere ‘maternity cover’ yani geçici eleman alma imkanı sunması, bir başkası ise kreş desteği. Hem kişisel olarak hem de yönettiğim ekiplerde özellikle doğum iznindeki çalışanlar yerine eleman alımı yapabilmek çok faydalı oldu. Şirketlerin imkanlar dahilinde bu tip çözümleri sunabilmesi kadınların kariyerlerini sektöre uğratmadan anne olmalarına imkan veriyor.”

“2024’te kadınları destekleyecek projelere imza atacağız”

PayTR olarak kadın çalışan oranlarının şu an yüzde 44 ile Türkiye ortalamasının üzerinde olduğunu ve bu rakamın bir önceki yıla oranla yüzde 10 arttığını açıklayan Tezel, ayrıca genel müdürü kadın olan istisnai ödeme kuruluşlarından biri olduklarını vurgulayarak, “İK süreçlerinde cinsiyet eşitliğine önem veriyoruz. Tüm çalışanlarımız için eşit fırsatlar sunan, adil bir çalışma ortamı yaratmayı önemsiyoruz. Çeşitliliğimizin zenginliğimiz olduğuna inanıyoruz” diyor.

Şirket olarak kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu

güçlendirmek için sosyal sorumluluk projesi ya da destekleyici çalışmalar yapmayı planladıklarını söyleyen Merve Tezel, 2024 hedefleri arasında, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirlik kapsamında kadınları ekonomik özgürlüklerini kazanmaları için destekleyecek, onların ticari hayatta ve girişimcilik tarafında güçlenmesini sağlayacak projeleri olduğunu belirtiyor.

“Kadın gücünün artması heyecan verici”

Merve Tezel’e göre Türkiye ekonomisinin önümüzdeki beş yılında kadın gücünün artması heyecan verici olacak. Kadınların ekonomik katılımının artmasının, sadece ülkemizin genel ekonomik büyümesini desteklemekle kalmayacağını, aynı zamanda PayTR’nin sektöründe önemli değişimlere neden olacağını savunan Tezel, “Kadın liderlerin ve profesyonellerin iş hayatındaki etkinliği, şirket içi dinamikleri ve inovasyonu artırabilir. Daha çeşitli bir çalışma ortamı, farklı bakış açılarından doğan yaratıcı çözümleri beraberinde getirecek ve bu da şirketimizin rekabet avantajını güçlendirecektir. Ayrıca, kadınların ekonomik olarak güçlenmesi, sadece iş dünyasında değil, toplum genelinde de daha adil bir denge oluşturacak ve sosyal dönüşüme katkı sağlayacaktır” görüşünü dile getiriyor.

“Mutfağı bilmek kariyeriniz boyunca önemli”

Merve Tezel için kadınlar gibi gençlerin ve girişimcilerin de ekonomiye katılımı çok değerli. Genç kadınların ve girişimcilerin bu noktada desteklenmesinin de çok önemli olduğunu ifade eden Tezel, iş hayatına henüz yeni adım atan-atacak olan kadınlara ve genç girişimcilere yol gösterici şu mesajları aktarıyor: “Ne yapıyorsanız yapın yaptığınız işin detaylarına hakim olun; mutfağı bilmek tüm kariyeriniz boyunca önemli olacak. Sadece size verilen görevin ötesinde şirketin tüm fonksiyonlarını öğrenmek



“Orta-uzun vadeli bir fizibilite yaratabilmek gerek”

“Türkiye ekonomisinin gelecek beş yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için sürdürülebilir ve global standartlara uygun iş modelleri ile çalışmak çok önemli. Dönemsel fırsatları değerlendirmenin yanı sıra yatırım alabilmek için gerçekten orta-uzun vadeli bir fizibilite ve ölçeklenme yaratabilmek çok kritik.”

benim çok faydalandığım bir yetkinlik oldu; tavsiye ederim. Dünyayı takip etmek, şirketin yaptığı işin büyük resimdeki yerini görmek de öyle. Gerek literatür takibi gerekse gelişime açık olabilmek ve farklılaşabilmek için İngilizce başta olmak üzere yabancı dil konusunda özel bir çaba göstermenizi öneriyorum. Son olarak, zorlu rekabet ortamında çok çalışmak ve biraz sebat etmeniz de büyük önem taşıyor.”

“Omnichannel deneyimini müşterilerimiz için en iyi hale getirmeye odaklanacağız”

15 yılı aşkın zamandır 110 binden fazla üye iş yerine, üç ana kategoride ürün ve hizmet sunduklarını dile getiren Merve Tezel, bunların başında online ödeme çözümlerinin geldiğini, diğer hizmetlerinin ise ‘yüz yüze/fiziki ödeme çözümleri’ ve ‘alternatif ödeme çözümleri’ olduğunu açıklıyor. İşyerlerinin ödeme deneyimini kolaylaştırmaya odaklı bir fintek şirketi olarak yeni ürün ve hizmetleriyle 2023’te de hızla büyümeye devam ettiklerini belirten Tezel, sanal POS’ta pazar ortalamasının üzerinde büyüme sağlarken portföylerine yeni ödeme ürünleri kattıklarını kaydediyor.

NeoPOS+ ve Fiziki POS’un 2024’te geliştirecekleri çok kanallı ödeme deneyimi stratejisinin iki güçlü ürünü olacağını vurgulayan Tezel, 2024 hedeflerini şöyle aktarıyor: “PayTR, pazarı iyi analiz ederek her yıl işletmelerin ihtiyaçlarına yönelik gelişmiş ve güvenli ödeme çözümlerine yenilerini ekleyerek ilerledi. Bugüne kadar kartlı ve elektronik ödemeler pazarının büyümesinin üzerinde büyümeyi hedefleyen bir şirket olarak 2024’te de bu strateji doğrultusunda planlarımızı yapıyoruz. 2024’te ana ürünümüz sanal POS ve etrafındaki hizmetleri daha çok işyerine ulaştırarak e-ticarete devam eden büyümeyi desteklemeye ve dijitalleşmeyi pekiştirmeye yönelik çalışmalar yapacağız. Bu anlamda işletmelerin ihtiyacı olan katma değerli hizmetlerin eklenmesine de odaklanacağız. Bunun yanı sıra 2023’te lanse ettiğimiz yeni ürünlerimiz NeoPOS, NeoPOS+ ve Fiziki POS’u pazarda yaygınlaştırma çalışmalarına hız kazandıracaktır. Yeni kanalların eklenmesi ile birlikte de ‘omnichannel’ deneyimini müşterilerimiz için en iyi hale getirmeye odaklanacağız.”



“Türk kadınları, memleketin yazgısını millet adına yöneten siyasî topluluğa dahil olmak arzusunu göstermekle, memleketin, milletin vatandaşlara yüklediği görevlerin hiçbirinden kendilerinin uzak bırakılacağını düşünmezler. Çünkü, görev karşılığı olmayan hak yoktur.”

Gaye M. Kemal



MİLENA ELMASOĞLU

VERSUNİ EV ALETLERİ ORTA DOĞU, TÜRKİYE, RUSYA VE AFRIKA BÖLGESİ
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü mezunu

“Başarı için tutkunun gücünü anlamak ve ona inanmak gerek”

İş hayatında 26. çalışma yılını tamamlayan Milena Elmasoğlu, ilham veren profesyonel deneyimleri ve hayat hikayesiyle başarının tanımını en iyi şekilde yapabilecek kadın liderlerden biri. Başarının temelini oluşturan prensiplerin başında tutkunun geldiğine inanan Elmasoğlu’na göre başarı için ilk olarak, tutkunun gücünü anlamak ve ona inanmak gerekiyor.

Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme bölümünden mezun olduktan sonra 1998 yılında Philips’e katılan Milena Elmasoğlu, o yıldan bu yana birçok üst düzey pozisyonda görev üstlendi ve pek çok proje ile ekibe önderlik etti. Ocak 2021’den bugüne de Versuni Orta Doğu, Türkiye, Rusya ve Afrika Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı olan Elmasoğlu, kariyeri boyunca Philips ve Versuni bünyesinde pek çok ülke ve pozisyonda aldığı görevlerle kazandığı başarısını ileriye taşımayı amaçlıyor.

İş hayatında 26. çalışma yılını tamamlayan Milena Elmasoğlu, ilham veren profesyonel deneyimleri ve hayat hikayesiyle başarının tanımını en iyi yapabilecek kadın liderlerden biri. Büyük ölçekli uluslararası bir şirkette çok uzun yıllardır kariyer basamaklarını çıkma başarısı gösteren Elmasoğlu’na göre, başarının sadece somut hedeflere ulaşmakla değil, aynı zamanda içsel bir yolculukla ilgisi var. Başarının temelini oluşturan prensiplerin başında tutkunun geldiğine inanıyor. Bu nedenle de ilk olarak, tutkunun gücünü anlamak ve ona inanmak gerektiğini düşünüyor. “Tutkulu olduğumuz işleri yapmak, her günü heyecanla karşılamak ve zorlukları aşmak için bize enerji veriyor. Hatta tutku, sadece bize değil, etrafımızdaki insanlara da ilham kaynağı oluyor” diyen Elmasoğlu için başarıdaki bir diğer faktör ise azim ve sabır...

Yolda çıkan engeller ne kadar büyük olursa olsun, sabırla her şeyin üstesinden gelinebileceğini ve bizzat bu sürecin çok öğretici olduğunu düşünen Milena Elmasoğlu için başarıyı etkileyen faktörler arasında öğrenmeye ve gelişime

açık olmak oldukça önemli. Değişen dünyada, yeni bilgilere açık olmanın, yeni beceriler öğrenmenin ve sürekli kişisel gelişimin, rekabet avantajı sağladığını vurgulayan Elmasoğlu, “Başarılı olmak için ayrıca risk almaktan da korkmamak gerek. Çünkü başarı, genellikle konfor alanımızdan çıkmamız ve yeni fırsatları keşfetmemizle geliyor. Bu, zaman zaman bilinmezlikle yüzleşmeyi gerektiriyor, ancak bu deneyimler de bizi daha güçlü ve dirayetli kılıyor” diyerek, başarının diğer olmazsa olmazlarını açıklıyor.

“Kadınların katılımı ekonomiyi daha dirençli yapar”
Milena Elmasoğlu’na göre son yıllarda kadınların ekonomik hayatta daha etkin bir rol oynaması, Türkiye ekonomisinin dinamiklerini önemli ölçüde etkilemeye başladı. Gelecek beş yıl içinde de kadın gücünün artmasıyla birlikte ekonomik dengeler üzerinde olumlu yönde etkilerin olacağına inanan Elmasoğlu, kadınların farklı sektörlerde daha etkin hale gelmesiyle birlikte, ekonominin daha dengeli bir yapıya kavuşabileceğine inancı tam.

Geleneksel olarak erkek egemen olan sektörlerdeki kadın istihdamının artışının, ekonominin çeşitlenmesine ve direnç kazanmasına yardımcı olacağını savunan Elmasoğlu, “Kadınların iş dünyasındaki daha etkin rolü, farklı bakış açıları ve deneyimlerin iş süreçlerine entegre edilmesini sağlayacak. Bu da inovasyon ve yaratıcılığı artırarak iş dünyasını daha rekabetçi hale getireceğini düşünüyorum. Kadın girişimcilerin sayısındaki artış, ekonominin canlanmasına katkıda bulunabilir” diyor.

Şirket olarak kadın çalışan konusunda çok hassas olduklarını belirterek, çeşitlilik ve kapsayıcılığın şirket kültürünün temelini oluşturduğunu söyleyen Elmasoğlu, şirkette yüzde 75 oranında kadın yönetici çalışanına; Orta Doğu, Türkiye ve Afrika ve Rusya Bölgesi’nde ise yüzde 56 oranında kadın çalışana sahip olduklarını açıklıyor. Versuni Orta Doğu, Türkiye, Rusya ve Afrika Bölgesinde 30’un üzerinde farklı milletten ve kültürden gelen çalışanın getirdiği farklı fikirlerden ve deneyimlerden yararlandıklarını da ifade eden Elmasoğlu, “Çeşitliliği yüksek bir organizasyon olmamız

sayesinde benzersiz birçok bakış açısına ev sahipliği yapıyoruz. Farklı fikirlere açık olmamız, özgür tartışma ortamımız; işimizi heyecan ile geliştirmemizi sağlıyor” diye konuşuyor.

“Yılmayın, inancınızı kaybetmeyin, özgüveninizi koruyun”

İş hayatında edindiği deneyimleri ve kazanımları çeşitli platformlarda yıllardır gençlerle ve girişimcilerle paylaşan Milena Elmasoğlu için iş hayatına adım atan herkesin önce kendisine güvenmesi çok önemli ve değerli. Genç girişimcilerin ve iş hayatına yeni giren kadınların, kariyerlerinin başında karşılaştıkları zorluklara rağmen, yılmadan, kendilerine olan inançlarını kaybetmeden özgüvenlerini korumalarını tavsiye eden Elmasoğlu, girişimcilerle şu tüyoları paylaşıyor; “Günümüz dünyasında bağların ve bağlantıların önemi giderek artıyor. Bu kapsamda sektörden deneyimli kişilerle bağlantı kurmanız, onların deneyimlerinden faydalanmanız size büyük bir avantaj sağlayacaktır. Bunun yanı sıra iş dünyasında yaşanan değişikliklere ayak uydurabilmek için sürekli olarak kendinizi geliştirmeniz gerekiyor. Son olarak ise sürdürülebilirliği sağlamak adına uzun vadeli hedefler belirlemenizi ve bu hedeflere ulaşmak için stratejik plan oluşturmanızı öneriyorum.”

“Türkiye ekosistemimizde öncü ve lider konumda”

Philips Ev Aletleri’nin yeni bir kurumsal yolculuğa çıkarak şirket adını Versuni olarak değiştirdiğini hatırlatan Milena Elmasoğlu, Versuni çatısı altında ev aletleri sektöründe Philips, Sacco, Gaggia, Preethi, Philips Walita, Senseo ve L’OR Barista markalarını yönettiklerini açıklıyor. Dünyanın en tanınmış ev aletleri markalarından birçoğuna ev sahipliği yapan Versuni’nin



dünya çapında 100’den fazla ülkede 5 fabrikası ve 10 araştırma-geliştirme merkezi bulunduğunu hatırlatan Elmasoğlu, “1000’den fazla patentli teknolojimizle sektörde yer alıyoruz. 2023 yılında kahve makineleri, süpürge, ütü ve airfyer kategorilerinde rekor büyüme sağladık. Küçük ev aletleri pazarı 2023 yılında ciroda 2.5 kat büyürken, Philips markası ile büyüyen küçük ev aletleri pazarında liderliğimizi daha da güçlendirdik. Versuni bünyesinde faaliyet gösterdiğimiz pazarlar ile de kıyasladığımızda Türkiye bizim ekosistemimizde öncü ve lider konumda yer alıyor” bilgisini veriyor.

2024 yılında da Türkiye’de pazarı büyüten ve inovasyonları ile pazara yön veren marka olmak adına yatırım ve yeni inovasyonlarla tüketicileri buluşturmaya devam edeceklerini aktaran Elmasoğlu, “Hedefimiz daha

“Güçlü bir inovasyon ekosistemi oluşturmali”

Milena Elmasoğlu, Türkiye ekonomisinin odaklanması gereken en önemli konunun inovasyon ve teknolojik dönüşüm olduğunu düşünen yöneticilerden biri. Geleceğin ekonomilerinin yenilik ve inovasyon ile şekillendiğini ve Türkiye’nin de geleneksel sektörlerdeki üretimi sürdürmek yerine yeni teknolojilere ve iş modellerine odaklanan bir ekonomi inşa etmesi gerektiğini savunan Elmasoğlu, “Yüksek katma değerli ürünler ve hizmetlerin üretimi için güçlü bir inovasyon ekosistemi oluşturmali. Bunun yanı sıra Türkiye’nin teknolojik dönüşümü desteklemek adına altyapısı yatırımlarını artırması ve güçlendirmesi de çok önemli. Veri güvenliği, yapay zeka, nesnelerin interneti gibi teknolojik altyapı yatırımları, ülkenin rekabetçiliğini artıracak ve yeni nesil endüstrilere geçişi hızlandıracaktır. Gelecekte başarı için sürdürülebilirlik ve çevre dostu teknolojilere odaklanmak gerektiğine inanıyorum. Yenilenebilir enerji, enerji verimliliği ve yeşil teknolojilere yapılan yatırımlar hem ekonomik kalkınmayı destekleyecek hem de çevresel sürdürülebilirliği güçlendirecektir” diyor.



“Kadınların girişimcilğe yönelmesi, yeni işletmelerin kurulmasını ve ekonomiye katma değer sağlayacak projelerin hayata geçirilmesini teşvik edecektir. Ancak, bu olumlu etkilerin gerçekleşebilmesi için çeşitli alanlarda destekleyici uygulamaların ve kültürel değişimlerin hayata geçirilmesi önemli. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak için eğitim olanaklarının genişletilmesi, cinsiyet eşitsizliğini azaltan politikaların uygulanması ve kurumsal düzeyde çeşitliliği teşvik eden adımların atılması, bu olumlu etkilerin daha etkin bir şekilde gerçekleşmesine yardımcı olacaktır.”

fazla haneye ürünlerimiz ile ulaşarak, tüketicilerimizin hayatını kolaylaştırmaya devam etmek” şeklinde konuşuyor.

“Biyolojik bazlı plastiği ürün portföyümüze ekledik”

Ürün ve pazar geliştirmek kadar sürdürülebilirlik konusunda da önemli çalışmalar yaptıklarını ifade eden Milena Elmasoğlu, sürdürülebilirlik yolculuğuna 1990 yılında başladıklarını ve 30 yıllık çalışma sonucunda, 2020 itibarıyla Türkiye dahil olmak üzere globalde faaliyet gösterdikleri 100 ülkede yüzde 100 karbon-nötr olduklarını açıklıyor. Yine 2020 yılında 1.930 ton, 2021 yılında ise 2.640 ton geri dönüştürülmüş plastik kullanarak döngüsel ekonomiye büyük bir katkı sağlamayı başardıklarını vurgulayan Elmasoğlu, “2021 yılında Birleşmiş Milletler’in Kalkınma Amaçları ile uyumlu “Daha Az Tüketim, Daha Çok Geri Dönüşüm” programımızı hayata geçirdik. Bu kapsamda stratejik hedeflerimiz arasında; 2040 itibarıyla net sıfır karbon

emisyonuna ulaşmak, 2025’e kadar ürünlerin büyük çoğunluğunu doğa dostu ürünlerden elde etmek, üretim faaliyetlerinde yenilebilir enerji ve geri dönüştürülmüş plastik kullanmak yer alıyor” diye konuşuyor.

Versuni’de inovasyonu ve sürdürülebilirliği bir araya getirerek dünyada bir kez daha bir ilki gerçekleştirdiklerini de söyleyen Elmasoğlu, bu konudaki çalışmalarını ise şöyle aktarıyor; “Biyolojik bazlı plastiği ürün portföyümüze ekledik. Bitkilerden veya kullanılmış yemeklik yağ gibi diğer biyolojik malzemelerden elde edilen ve oldukça kaliteli olan alternatifleri değerlendiriyoruz. Daha sürdürülebilir paketleme için de bir yenilik daha getiriyor; yüzde 100 geri dönüştürülmüş ve yüzde 100 geri dönüştürülebilir malzemelerden yapılmış ambalaj kutularımızı, dünya genelinde ev aletleri portföyümüzün tamamında kullanıma sunmaya hazırlanıyoruz. Gezegenimizi iyileştirme taahhütü ile tüm faaliyetlerimizde sürdürülebilir malzeme kullanımını hedefliyor, döngüsel ekonomiye geçişi destekliyoruz.”

iyiliğe Bir ilmek



Kadın Dostu Markalar Platformu’nun, 6 Şubat depreminin yaralarını sarmak üzere hayata geçirdiği **İYİLİĞE BİR İLMEK** projesi için öncü iş insanları bir araya geldi. Kadın – Erkek çok sayıda iş insanının ilk ilmeklerini attığı örgüler, deprem bölgesindeki hünerli kadınlarının elinde birer hırkaya dönüşecek.

Moda ustalarının anlamlı dokunuşları ile tamamlanacak eserler Eylül ayında özel bir defile ile sergilenecek.





NERGİS AYVAZ BUMEDİAN

QNB FİNANSFAKTORİNG GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Bölümü mezunu

Hayat planının ilk maddesi; “Çalışmak, yılmadan severek çalışmak”

Ne yapmak istediğini bilen insanın, bu amaç için ne yapması gerektiğini de planlayacağına inanan Nergis Ayvaz Bumedian'ın iş planının ilk maddesi ‘çalışmak, yılmadan severek çalışmak’... Kendisini ‘şeffaf ve adil bir yönetimle, ekip çalışmasının önemine inanan’ bir lider olarak tanımlayan Ayvaz Bumedian’a göre başarının temelinde işini severek yapmak ve çalışmaktan yılmamak yatıyor.

Finans sektörüne ve kariyerine 1992 yılında adım atan Nergis Ayvaz Bumedian, Türkiye’nin en güçlü kadın CEO’ları arasında yer alan bir profesyonel yönetici. QNB Finansbank’ta 26 yıldır görev yapan Nergis Ayvaz Bumedian, 17 yıllık bankacılık kariyerinin ardından son olarak 2009 yılında QNB Finansbank Ticari Bankacılık Genel Müdür Yardımcılığı görevindeyken grubun iştiraki olan factoring şirketini kurmak üzere Genel Müdür olarak atandı.

Halen, kurucu genel müdürü olduğu QNB Finansfaktoring’in Yönetim Kurulu Üyesi ve Genel Müdürü olan Bumedian’a göre başarının anahtarı birçok faktörden oluşan bir eylemler bütünü. Ama hepsinin temelinde işini severek yapmak ve çalışmaktan yılmamak yatıyor. İyi bir liderliğin net bir vizyon ve bu vizyonu takip etmekle başladığına inanan Bumedian’ın liderlik tanımı için şirketin nereye gideceğini belirlemek, bu doğrultuda hedeflere odaklanıp vizyonu takımına aktarabilmek ve ilham verebilmek oldukça önemli özellikler...

Ona göre insan kaynağı;

Bir şirketin en değerli varlığı

Kendisini ‘şeffaf ve adil bir yönetimle, ekip çalışmasının önemine inanan’ bir lider olarak tanımlayan Nergis Ayvaz Bumedian, çalışanlar arasında iş birliğini önemseydiği gibi şirket kültürünü de her zaman ön planda tutuyor. Ona göre insan kaynağı, bir şirketin en değerli varlığı. Çalışanlarını dinlemeye ve onları anlamaya vakit ayırmayı prensip edinen Bumedian, çalışanlarının performansını eğitimlerle



“Kadınlar iş gücüne daha fazla katılmalı”

“Kadınların iş gücüne daha fazla katılması ekonomik büyümeyi ve toplumsal refahı destekleyecek bir unsur. Her şeyden önce aile geliri artacağından daha iyi yaşam koşulları demek. Tüketimin ve üretimin artması demek. Bu sayede iş gücündeki çeşitlilik ve farklı bakış açıları daha yaratıcı ve yenilikçi çözümlere yol açabilir ve böylece işletmelerin ve ekonominin verimliliği artabilir.”

desteklemek konusunda da çok hassas. Teknolojiyi ve yenilikleri yakından takip edip bu alanda yatırım yapmaktan çekinmeyen Bumedian, karşılaştığı zorlukları ise küresel gelişmeler ve ulusal gündemdeki değişen dinamiklere göre aldığı stratejik kararlarla aşmaya çalışıyor. Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ekonomi bölümünden 1992 yılında mezun olan Nergis Ayvaz Bumedian’ın, üniversiteden mezun olup bankacı olarak kariyer hayatına başladığı yıllarda toplumdaki cinsiyet eşitliği farkındalığı hiç yok denecek kadar azdı. Bazı iş

kollarının mutlaka erkek çalışan gerektirdiği inancının hâkim olduğu o yıllarda bankacılık sektöründe zaman zaman cinsiyetçi davranışlarla karşılaşsa da o bu durumu yönetemeyeceği bir soruna dönüştürmemeyi başardı. Kadınların iş hayatında önemli bir zenginlik kaynağı olduğuna inanan Bumedian, kadınların çalışma hayatında yer alması ve şirket yönetiminde söz sahibi olmaya başlaması ile işyerlerinde çeşitliliğin arttığını, farklı görüşler, farklı yaklaşımlar, farklı iş yapış tarzlarının ortaya çıktığını savunuyor.

Ajandasının en önemli maddesi:

Yüzde 50-50 dengesini sağlamak

Kendi kişisel görüşü gibi, çalıştığı kurumun da kadın erkek fırsat eşitliğine önem verdiğini vurgulayan Nergis Ayvaz Bumedian, şirketteki 150 kişilik bir ekibin 67’sinin kadın çalışanlardan oluştuğunu açıklayarak “Şirketimizdeki kadın erkek oranımız yüzde 45-55 oranında. Kadın çalışan sayımızı hızla artırarak 50-50 dengesini sağlamak ajandamın en önemli maddesi. Bunu sağladıktan sonra da kadın çalışan oranımızın yüzde 50’nin altına düşmeyecek şekilde planlama yaptık. Bu da demek oluyor ki kadın çalışan nüfusumuzu yüzde 52-53 seviyelerinde yöneteceğiz. 2024 yıl sonu bu hedefe ulaşabileceğimizi umuyorum. Toplumsal cinsiyet eşitliği aynı zamanda Sürdürülebilirlik projemizin önemli bir maddesi” diye konuşuyor.

Şirketin taviz vermediği konular arasında gerek çalışan sayısı gerekse eş seviye rollerde kadın erkek maaş eşitliğinin yer aldığını aktaran Nergis Ayvaz Bumedian, kadınların işgücünde daha aktif rol almalarını sağlamanın en büyük hedefleri olduğunu vurgulayarak “Ama daha önemlisi işgücüne katılan kadınların organizasyonlarda üst seviye yönetim rollerine gelme konusunda eşit şartlara sahip

olması. Bu amaçla tüm performans değerlendirme, terfi gibi süreçleri izliyor, adil ve eşitlikçi değerlendirmeler yapıldığından emin oluyoruz. Cinsiyet eşitliği ilkesi ile hareket etmenin, iş yerinde adil, dengeli, verimli ve sürdürülebilir bir çalışma ortamının temeli olduğuna inanıyoruz” diyor.

‘Siz Neredesiniz Biz Oradayız’ projesi

Nergis Ayvaz Bumedian için sosyal sorumluluk projelerinin kadın odaklı olması oldukça değerli. Bu anlayışı şirketin projelerine de yansıtan Ayvaz Bumedian, odağında kadınlar ve çocukların yer aldığı sosyal sorumluluk çalışmalarından birini Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı ile birlikte yürüttüklerini açıklıyor. ‘Siz Neredesiniz Biz Oradayız’ projesi kapsamında vakıftaki çocukların güvenli ve rahat bir ortamda oyun oynayabilecekleri bir oyun odası tasarladıklarını aktaran Bumedian, sözlerini şöyle sürdürüyor: “‘Siz Neredesiniz Biz Oradayız’ projesinde amacımız, ebeveynleri ile kurumda kalmak durumunda olan miniklerimizin tedirginliklerini azaltmak ve kendilerini evlerinde gibi hissettirmektir. Bu projede yer almaktan gurur duyuyoruz. Kadınlar ve çocuklar gülsün diye yürüttüğümüz çalışmalarımıza devam edeceğiz. Ayrıca şirketimizde tüm özel gün hediyelelerinde özellikle kadın girişimci dernekleri ve kadın kooperatiflerini destekleyecek satın almalar yapılmasına dikkat ediyoruz. Şirket tedarikçilerimiz arasında da kadın girişimcileri artırmak, sürdürülebilirlik yol haritamızın önemli maddelerinden biri.”

“Geleceğinizi gözünüzde canlandırın”

Nergis Ayvaz Bumedian’ın finans alanında 30 yılı aşan deneyimi aslında onu sektörünün de tam bir duayeni yapıyor. Bugüne kadar pek çok başarılı genci sektöre kazandıran ve iş hayatında pek çok kadına rol model olan Bumedian, tecrübesini gençlere ve kadınlara aktarmayı

seven bir yönetici. Gençlere kısa dönem planlarının yanında mutlaka tüm hayatları için bir vizyon sahibi olmalarını tavsiye ederek “Geleceğinizi gözünüzde canlandırın” diyen Bumedian, gençlere vizyonlarını çizirken ‘zorundayım’ sözcüğü yerine ‘istiyorum’ sözcüğünü kullanmalarını öneriyor ve sözlerini şöyle sürdürüyor: “Bu şekilde çizdiğiniz gelecek sadece sizin için değil, çevreniz için de motive edici olacak. Ne yapmak istediğini bilen insan, bu amaç için ne yapması gerektiğini de planlar. Benim planımın ilk maddesi: çalışmak, yılmadan severek çalışmak” diyor.

Çalışma hayatındaki genç kadınlara ise doğalarından gelen farklılığı kabul edip kendi kimliklerini korumalarını ve kendi tarzlarını yaratmalarını tavsiye eden Nergis Ayvaz Bumedian, zorluklardan, karşılarına çıkacak engellerden yılmadan üstesinden gelmeye odaklanmalarını söyleyerek kendilerine güvenmelerini ve cesur olmalarını öneriyor. Genç kadınlara “İş ve aile hayatını dengelemeye özen gösterin. Doğru planlama ile hem anne hem kariyer sahibi iş kadını olmak mümkün” tüyosunu da veren Bumedian’ın genç girişimcilere tavsiyeleri ise şöyle: “İş fikriniz konusunda tutkulu olun ve bu fikri gerçekleştirmeden önce mutlaka kapsamlı bir piyasa araştırması yapın. Detaylı bir iş planı hazırlayın. Girişimciliğin belirsizliklerle dolu bir yolculuk olduğunu unutmayın, olası riskleri öngörmeye ve hazırlıklı olmaya çalışın. Esnek olun ve hatalarınızdan öğrenin. Cesaret, kararlılık ve azimle ilerleyin.”

“2024 yılında müşteri

sayısındaki hedefimiz 20 bin”

Nergis Ayvaz Bumedian’ın sektöre, liderlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarına olduğu gibi şirketin gelişimine yönelik de pek çok hedefi var. Ticaret finansmanı ve alacak yönetimi konularında 14 yıldır faaliyet gösteren QNB



“Eğitim, ülkenin geleceği için temel faktör”

Ekonomik büyüme ve istikrarın, Türkiye'nin 5 yıllık kalkınma planında genel anlamda odaklanılacak temel konuyu oluşturduğunu söyleyen Nergis Ayvaz Bumedian, enflasyonun düşürülmesi ve kontrol altında tutulması, işsizliğin azalması, dış ticaret dengesinin iyileşmesinin de kuşkusuz önümüzdeki dönemin yapılacaklar listesinin başında yer aldığını vurguluyor ve ekliyor: “Ancak ben biraz daha uzun vadede sonuç verecek başka bir konuyu ön plana çıkarmak istiyorum, o da eğitim. Eğitim bir ülkenin geleceği için temel bir faktör. İyi bir eğitim sistemi, nitelikli işgücü yetiştirmeye ve yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına imkân verir. Eğitim sisteminin güçlendirilmesi, kız çocuklarımızın okuması ve eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanması, çağdaş becerilere odaklanması ve teknolojiyle uyumlu bir eğitim altyapısı, ülkemizin ekonomik büyümesini sürdürülebilir kılacak kritik faktörlerin başında geliyor.”

Finansfaktoring'in yüzde 99 hissesi QNB Finansbank'a ait olan bir QNB Grup şirketi olduğunu hatırlatan Nergis Ayvaz Bumedian, 2023 yılında ilk 9 ayda bir önceki yıla göre aktif büyüklüklerini yüzde 100 artırarak 14 milyar TL üzerine taşıdıklarını açıklıyor. Müşteri sayısında da yüzde 30 artış yakaladıklarını ve yılı 8 bin aktif müşteri ile kapattıklarını dile getiren Bumedian, 2024 için hedeflerini şöyle aktarıyor: “2024 yılı yine enflasyonun üzerinde büyüyeceğimiz müşteri adedimizi ise yüzde 150 artışla 20 bin adede taşıyacağımız bir yıl olacak. Henüz hiç faktoringle tanışmamış şirketlere faktoring ürün ve hizmetlerini tanıtarak bu sektörden faydalanmalarını sağlamayı hedefliyoruz. Reel sektörün bel kemiğini oluşturan ancak finansal imkanlardan yeterince faydalanamayan KOBİ'lerimizin ihtiyaç duydukları finansmana uygun imkanlarla hızla kavuşması ve belirsiz piyasa koşullarında dahi güvenle yoluna devam etmesini amaçlıyoruz.”

QNB Finansfaktoring olarak ayrıca 2024 yılında 3 yeni şube daha açarak 20 şubeye ulaşmayı hedeflediklerini kaydeden Bumedian, “2023 yılı dijitalleşme konusunda önemli geliştirmeler yaptığımız bir yıl oldu. Bir yandan iç sistem ve süreçlerimizi baştan sona dijitalleştirirken, bir yandan da ürünlerimizin neredeyse tamamını dijital kanallarımızdan sunabilir duruma geldik. Dijital kanallarımızdaki zaman ve mekândan bağımsız, hızlı ve kolay deneyimin müşterimize sunduğumuz önemli bir değer olduğunu düşünüyorum” diyor.

2024'ün aynı zamanda sürdürülebilirlik konusundaki çalışmalara da yoğunlaşacakları bir yıl olacağını söyleyen Nergis Ayvaz Bumedian, “Tüm çalışmalarımız QNB Finansbank grup çatısı altında 'Dünyayla1' vizyonu çerçevesinde gerçekleşiyor. Sürdürülebilir bir geleceğin dünyayla bir olmaktan geçtiğine inanıyoruz” diye konuşuyor.



“Bir toplum cinslerden yalnız birinin yüzyılımızın gerektirdiklerini elde etmesiyle yetinirse, o toplum yarı yarıya zayıflamış olur. Bizim toplumumuzun uğradığı başarısızlıkların sebebi kadınlarımıza karşı ihmal ve kusurun sonucudur.”

Gaye M. Kemal



NİL TİRİTOĞLU

NİL TİRİTOĞLU İNŞAAT VE MALZEMELERİ YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Bilkent Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümünden mezun oldu. Bilkent Üniversitesi'nde Executive MBA masterını tamamladı ve Michigan'da aynı alanda eğitim aldı.

‘Yeni nesilde fark var’ dedi, inşaat malzemelerinde ‘kadın’ farkı yarattı

Çok küçük yaşlardan beri babasının işyerini ziyaret edip aldığı eğitimlerle de kendini bir anlamda bu sektöre hazırlayan Nil Tiritoğlu, edindiği iş tecrübesiyle 2012 yılından bu yana Ankara’da yeni nesil malzemeler ileyalıtım malzemelerinin satışını yapıyor. Tiritoğlu, ‘yeni nesilde fark var’ sloganı ile gelenekselleşmiş algının dışına çıkarak sunduğu farklı ürün çeşitleriyle sektörde fark yaratıyor.

Nil Tiritoğlu, Ankara’nın inşaat malzemeleri satışı alanında tanınmış köklü ailelerinden birinin yeni nesil kadın temsilcisi. Kendisi, klasik satış yöntemleri ve ürünlerinin dışına çıkarak ‘yeni nesil’ anlayışı ve farkıyla 10 yılı aşkın süredir faaliyet gösteriyor. Yurtdışındaki değişimi yakalamak ve Türkiye’ye yansıtmak için piyasayı çok sıkı takip eden Tiritoğlu’nun öncelikli amacı;yalıtım malzemeleri, alçı, alçı levha ve kuru duvar sistemleri gibi yeni nesil malzemelerin satışını gerçekleştirmek...

Nil Tiritoğlu, mesleğini ve hedeflerini daha çocuk yaşta kafasında belirleyerek hayatındaki adımları o hedeflere doğru atan kişilerden. Ankara doğumlu olan ve ilkökul, ortaokul ve lise eğitimini Özel Büyük Kolej’de tamamlayan Nil Tiritoğlu, 2010 yılında Bilkent Üniversitesi İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümünden mezun oldu. Çocukluğundan beri yaz tatillerinde babasıyla şirkete gider, ufak da olsa birtakım sorumluluklar alarak sektördeki işleyişi görürdü. Çok keyifli ve eğitici bulduğu tüm bu gözlemler, aynı zamanda onu okul sonrasına hazırladı. Üniversiteden mezun olduktan sonraki gün itibarıyla babası Murat Tiritoğlu’nun yanında çalışmaya başladı.

“Kendi işinizi yapıyorsanız atesten gömleği giyeceksiniz”

Nil Tiritoğlu, yaklaşık 1 yıl kadar Murat Tiritoğlu İnşaat ve Sanayi A.Ş.’de çalıştıktan sonra artık kendi şirketini kurmanın zamanı geldiğini düşündü ve yeni nesil sloganı ile



Hedefi; sürdürülebilirliği inşaat sektörüne entegre edebilmek

Nil Tiritoğlu'nun kariyerinde ve sektörde ileriye yönelik hedefleri var. Bunların başında sürdürülebilirlik kavramını inşaat sektörüne entegre edebilmenin geldiğini söyleyen Tiritoğlu, “Doğru yalıtımın önemli olduğu bilincini topluma aktarabilmek; malzeme seçiminin çok önemli bir konu olduğu ve hayatımızın neredeyse yüzde 90'ını içinde geçirdiğimiz yapılar ne kadar doğru ürünle yapılırsa bizim de o kadar sağlıklı bireyler olacağımız yönündeki farkındalığı arttırmak her zaman hedefim oldu ve çalışmalarım hep bu yönde sürüyor” diyor.

gelenekselleşmiş algının dışına çıkarak farklı ürün çeşitleri ile 2012 yılında Nil Tiritoğlu İnşaat ve Malzemeleri firmasını kurdu. Şirketini kurduktan 2 sene sonra da master eğitimine başladı ve tercihini işletme alanından yana kullandı. 2016 yılında Bilkent Üniversitesi'nde Executive MBA yüksek lisansını tamamladı ve Michigan'da aynı alanda eğitim aldı. Yoğun iş temposu ile eğitimlere biraz ara verdikten sonra 2023 yılı tam bir eğitim yılı oldu onun için. 2023 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'nden aldığı eğitim ile Yeşil Bina Uzmanı oldu ve aynı yıl Boğaziçi Üniversitesi'nde Liderlik Eğitimini tamamladı.

Nil Tiritoğlu, Ankara iş hayatının en köklü ailelerinden birinin üyesi olmasına rağmen aynı aile şirketine kariyerine devam etmeyerek kendi adına bir şirket kurup yeni bir başlangıç yapmasını şöyle yorumluyor: “Aslında aynı firma ismi altında kariyerime devam edebilirdim. Babam bu konuda bana fırsat ve özgüven verdi. Bizim ailede bir işe, bir anlık heves ile girilmez; ciddiyeti ve prensibi vardır. Kendi işinizi yapıyorsanız o ateşten gömleği giyeceksiniz, tüm mesuliyeti alacaksınız.”

“Cam tavanları kırmaya odaklanın ki uçabilesiniz”

Nil Tiritoğlu için bilgilerini sürekli taze tutmak çok önemli. Çünkü farklı bakış açıları ile farklı disiplinlerde eğitim almanın, kişinin ufkunu açtığına inanıyor. “Tek düzeyli düşünmek kişiyi ilerletmez; kendini yetiştirmenin en iyi yolu farklı bakış açılarını, sorun çözme stratejilerini keşfetmektir” diyen Tiritoğlu, empati yeteneğinin ancak bu şekilde gelişeceğini düşünüyor. Dünyanın çok hızla değiştiğini ve buna ayak uydurmanın çok önemli olduğunu vurgulayan Tiritoğlu, “Biz genç yeni nesil iş insanları, ‘Nasıl olsa biz genciz. Zaten yeniyi, iyiyi, son gelişmeleri en iyi biz biliriz’ diyerek rehavete kapılmamalıyız. Kendimizi sürekli geliştirmeliyiz, hobilerimiz de olmalı aynı zamanda. Bu azmim tabii ki annem ve babamdan

geliyor. Vizyonları dünya çapında olan anne ve baba tarafından yetiştirilmek çok değerli” diye konuşuyor.

‘Yeni nesil’ sloganıyla çıktığı kariyer yolculuğunu ‘yeni nesilde fark var’ diyerek ileriye taşımaya çalıştığını söyleyen Nil Tiritoğlu, bu yolculukta hem genç-yeni nesil hem de bir kadın olarak bazı zorluklar yaşadığını da aktarıyor. Tiritoğlu, bu süreci: “Zorluklara karşı verdiğiniz mücadele ile aslında kendi sınırlarınızı yokluyorsunuz. Kendinizi belki baştan yaratıyor ve sizi siz yapan özgün karaktere kavuşuyorsunuz. Kendini keşfetmek de diyebiliriz buna. Olumlu olumsuz birçok deneyim yaşanır iş hayatında. Her insan ayrı bir lisandır; aynı dili konuşsanız bile herkes anlamak istediği kadar anlar. Siz her şeye rağmen cam tavanları kırmaya odaklanın ki uçabilesiniz” şeklinde yorumluyor.

“Başarının anahtarı: kimsenin taklidi değil, kendin olmak”

Nil Tiritoğlu, bir kadın yönetici olarak sektöre önemli katkılar sunma çabasında. İş hayatı boyunca sektöründe bazı çalışma ve projelere liderlik etmeyi arzu eden Tiritoğlu, bunu da öncelikle ofislere ‘kadın eli’ değdirerek gerçekleştirdiğini ifade ediyor ve şunları aktarıyor: “İnşaat malzemeleri sektörü denince, şirket ofisleri ve mağazalar kasvetli, sigara dumanı olan mekanlar, asık suratlı kişiler akla gelirdi eskiden. Ancak biz bu algıyı değiştirdik ve aydınlık, pırıl pırıl ofisler yaptık, çiçek gibi mağaza mekanları düzenledik. Aynı zamanda biz ruhu da değiştirdik. Güler yüzlü, ilgili ve alakalı ekibimiz ile müşterilerimizi misafirlerimiz gibi ağırladık. Herkes çok beğendi, kendine çeki düzen verdi. Demek ki oluyormuş...” Nil Tiritoğlu’na göre iş hayatında başarının anahtarı, kimsenin taklidi değil, kendin olmak... “Tarzı olmalı insanın öncelikle, hayata karşı bir duruşu ve felsefesi olmalı. Ezber bozmaktan çekinmemeli” diye konuşan Tiritoğlu için liderliğin özünde, zeka ile her çağa ve her koşula çabucak

adapte olabilmek oldukça önemli yer tutuyor.

Empati yapabilme kabiliyetinin yüksek olması nedeniyle çevresindekileri motive edebilen, kendine özgü, taklidi olmayan, hedefine ilerlerken toplumun veya ekibinin sevgisini ve saygısını kazanan kişileri ‘lider’ olarak tanımlayan Tiritoğlu, liderliğin artık korku üzerine kurulu otoriter yaklaşımdan evrilerek saygı ve sevgi üzerine daha hümanistik bir şekle büründüğüne dikkat çekiyor. Kendisinin de bu yeni liderlik özelliklerine uygun bir yönetim felsefesi geliştirdiğini dile getiren Tiritoğlu, “Sürekli kendini yenileyen, çevresine öğrendiklerini aktarabilen ve özgüven katan bir lider olmaya çalışıyorum. Benim için bir insanın kendine ve yeteneklerine güvenebilmesi çok önemli. Çünkü her bireyin kendine ait bir yeteneği vardır, bunu görmek ve ona fırsat vermek gerekir” şeklinde konuşuyor.

“Yalıtım anaç bir mevzudur ve kadına yakışır”

Tüm sektörlerin gelişmesi ve sürdürülebilir toplumsal kalkınma için kadın istihdamının çok önemli olduğuna değinen Nil Tiritoğlu, “Kadın olduğu yere zarafet katar, estetik katar, güzellik katar. Kadın istihdamı ile yapılan her işin detayına kadar inilir, kadının detaycılığı sürdürülebilir şirketler kazandırır. Kadın istihdamı sadece sektörel bazda kalkınma değil, aynı zamanda toplumsal kalkınma da yaratır” diyor.

Şirket olarak bu bilinçle kadın çalışan oranını sürekli artırma çabasında olduklarını aktaran Tiritoğlu, çalışanlarının yüzde 60'ının kadın olduğunu belirtiyor. Şirket olarak aldıkları iş başvurularında kadınların hep daha fazla olduğunu vurgulayan Tiritoğlu, ince detaylar isteyen işler yapmalarından dolayı kadınların daha başarılı olduğunu söylüyor. Mesleklerin cinsiyeti olmaması konusunda

farkındalık yaratmak için mücadele ettiklerine de dikkat çeken Tiritoglu, “Aslında mesleklerin cinsiyeti olmamalı. Ama hep kalıplaşmış bir algı olan ‘inşaat, erkek egemen sektördür’ diyenlere küçük, naif bir gönderme yapmak istiyorum yalıtım sektörü üzerinden. Yalıtım, anaç bir mevzudur ve kadına yakışır. Çünkü bir yapıyı yalıtım malzemeleri sarar ve her türlü dış etkene karşı binayı korur, tıpkı annelerimiz gibi...” benzetmesini yapıyor. Kadının en büyük özgürlüğünün bir meslek edinip kendi ekmeğini kazanabilmesi olduğuna inanan Nil Tiritoglu, kadınların doğru zamanda doğru hamleyi yapacak cesareti göstererek başarıyı elde edebileceklerini belirterek

“Kadınlara en büyük tavsiyem; çevrelerini, motivasyon kırıcı kişilerden oluşturmazınlar. Kadınların tüm mesleklerde başarılı pek çok örneği var. Bu örneklerle odaklanıp sürdürülebilirliği olan mesleklere yoğunlaşmaları, onlara başarıyı daha kolay getirecektir” önerisini dile getiriyor.

“Şirket misyonumuz: doğru yalıtım farkındalığını mümkün olduğunca artırmak”
Şirket olarak 2023 yılındaki faaliyetleri hakkında da bilgiler paylaşan Nil Tiritoglu, her anlamda çok verimli geçirdikleri

2023’te ekibiyle birlikte daha çok ‘sürdürülebilirlik ve inşaat’ konusunda eğitimler aldıklarını vurguluyor. Dahası, aldıkları eğitimler ve uzmanlıklarla seminerler vererek bilgi birikimlerini paylaştıklarını aktaran Tiritoglu, “Binalara yapılacak doğru ısı yalıtım uygulamaları, karbon emisyonunu yüzde 45 ila 70 oranında iyileştirebiliyor. Yani yalıtım aslında tüm alanları ile dünyanın geleceği ve insanoğlunun yeryüzündeki varlığını devam ettirebilmesi için çok önemli. Aynı zamanda küresel ısınmaya karşı önlemler açısından da önemli bir rol üstlenmiş durumda. Bu bilgileri edinir edinmez önce kendimizden başladık işe ve yeni uzmanlıklar kazanarak yalıtım konusunda toplumsal farkındalığı artırmak üzere kendimizi geliştirdik” bilgisini veriyor.

Şirket olarak, doğru yalıtım farkındalığı ile bilincini oluşturmaya görev kabul ettiklerini söyleyen Tiritoglu, sözlerini şöyle sürdürüyor: “2024 yılının gündeminde iklim değişikliği ve pasif binalar var. Sürdürülebilirlik ve inşaat konuları da giderek ağırlık kazanıyor. 1990’lar ve sonrasında devletlerin öncelikleri ekonomik büyümeydi, çevre ikinci plana atılıyordu. Nüfus artışı, hızlı kentleşme ve tüketim anlayışındaki değişim, kaynakların hızlı tükenmesine neden oldu. Su, hava ve toprak kirliliği artık son yıllarda ilk gündem maddeleri arasında yer alıyor.”

“Anneler yemek yapamayan erkek, araba kullanamayan kız çocuğu yetiştirmesin”

“Gelecek nesillerin yetiştirilmesinde kadınlara büyük sorumluluklar düşüyor. Anneler yani kadınlar, çocuklarını cinsiyetçi kodlamalarla yetiştirmekten kaçınmalı. Eğitim önce evde başlar, okulda pekişir. Unutulmamalı ki dünün çocukları, bugünün toplumunu oluşturan yetişkinleridir ve toplumun düzeninden anneler sorumludur. Anneler yemek yapamayan erkek, araba kullanamayan kız çocukları yetiştirmesin. Kadın kadını bu şekilde desteklemeli, takdir etmeli. Evdeki eğitim ile kadının iş hayatında önemli roller alacağının farkındalığı küçük yaştaki çocuklarda yaratılmalı.”



Kadın Dostu Markalar Platformu - İyiliğe Bir İlmek projesi kapsamında, deprem bölgesindeki kadınlara istihdam olanağı sağlıyoruz.

Bölgede kurduğumuz “Yaşam Atölyeleri”

içinde kurumsal promosyon ihtiyaçlarınızı depremzede kadınlarımız üretiyor.

Sizi de kurumsal ihtiyaçlarınız için siparişleriniz ile bölgedeki iyileşme ve kalkınma faaliyetlerine katkı sunmaya davet ediyoruz.

Bez Çanta atölyemiz Haziran ayında İskenderunda faaliyete başlamıştır.

Bilgi ve sipariş için iletişim:

+90 216 288 02 80 / info@kadindostumarkalar.org

www.kadindostumarkalar.org



@kadindostumarkalar



@kadindostumarka



NİLGÜN AKDOĞAN

DAS AKADEMIE KURUCU ORTAĞI

Doğum Yeri: Berlin

Eğitimi: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi Almanca Öğretmenliği Lisans bölümünden mezun oldu. Ardından İşletme eğitimini tamamladı.

İnteraktif dil eğitim platformu ihracatında hedefleri büyük...

Almanya’da doğup büyüdükten sonra Türkiye’ye gelip, Almanca dil eğitimi veren DAS Akademie’yi kuran Nilgün Akdoğan, eğitim sektöründeki 26 yıllık tecrübesini şimdi ihracata dönüştürmenin heyecanını yaşıyor. İnteraktif Almanca Öğrenme Platformu Minticity’yi geliştirerek dünyada bir ilke imza atan Akdoğan, ihracatına başladığı platformu Avrupa ve Amerika’ya satmaya hazırlanıyor.

Nilgün Akdoğan, Almanca öğretmenliği ile başladığı iş hayatını, önce kurduğu dil kursu ile eğitim yöneticiliğine, ardından da eğitim ihracatçısına dönüştüren bir kadın girişimci. Almanya’da soğuk savaşın devam ettiği ve Berlin’in ikiye ayrıldığı dönemde Batı Berlin’de doğan Akdoğan’ın girişim hikayesi, 1983 yılında Berlin’de başladığı eğitim hayatı sürerken, 1991 yılında annesinin memleketi İzmir’e taşınmasıyla Türkiye’de ivmelendi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi Almanca Öğretmenliği bölümünde okuduğu 1998 yılında Almanca eğitimi alanındaki potansiyeli fark eden Akdoğan, ortağı ve aynı zamanda ağabeyi olan Nezih Sorguç ile birlikte 80 m²’lik bir ofiste DAS Akademie’yi kurdu. O günden bu yana geçen 26 yılda DAS Akademie’yi farklı ülkeler ve şehirlerde toplam 6 ofislik bir büyüklüğe erdiren Akdoğan, aynı zamanda kurduğu yazılım şirketiyle sektörde Almanca eğitiminin dijitalleşmesi ve ihracatıyla fark yaratan yatırımlar gerçekleştiriyor.

Almanya’daki mülteci çocuklar

MintiCity ile Almanca öğreniyor

26 yıllık iş hayatının tamamını eğitim sektörü odaklı geçiren Nilgün Akdoğan, kurduğu DAS Akademie ile Türkiye başta olmak üzere dünyadaki Almanca eğitimine yeni bir soluk getirmek için yıllardır çalışıyor. 2007 yılında hayata geçirdiği MintiCity sayesinde dünyada bir ilke imza atarak ‘oyunlaştırma’ kavramını ve ‘öğrenme yönetim sistemini’, dijital Almanca eğitim platformunda birleştirmeyi başaran Nilgün Akdoğan, verdiği çabaların meyvelerini toplamaya başlıyor. Son yıllarda gelişim rotasını globalleşmeye doğru çeviren ve 2021 yılında MintiCity’nin Almanya satışlarına başlayan



“Kendi işinizi kurmadan önce başka bir yerde çalışın”

“Kadın ve tüm genç girişimcilere önerim; girişimlerini en baştan doğru bir yol haritası ile planlamaları. Hayallerinin gelip geçici olmaması için bu hayallerini gerçekleştirmek üzere gerekli tüm know-how’ı sahada edinmeleri önemli. Eğer bir hayalleri var ise bu hayalleri ile ilgili bir iş kolunda deneyim kazanmaları çok mühim. Ben bir insanın kendi işini kurmadan önce başka bir yerde çalışması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü bu size, eksiklerinizi tespit etme imkanı sağlıyor, hayallerinizi bir nebze de olsa tecrübe etme şansı veriyor. Unutmayın ki teori ile pratik hiçbir zaman aynı olmuyor. Bu yüzden girişimimizin ilk adımını atmadan önce bilgi toplama kısmına çok zaman harcamak ilk ve doğru adım olur.”

Akdoğan, “Platformumuz, maskotu Minti ile yüz binlerce öğrencinin Almancayı eğlenerek öğrenmesine olanak sağlıyor. Bugün Almanya’daki mülteci çocukların Almanca öğrenmesi için birçok eyalette platformumuz kullanılıyor. Bundan sonraki süreçte, özellikle bu odakta çalışmak ve dünyada Almanca öğrenilen her ülkede ürün ve hizmetlerimizle yer almak istiyoruz. Hedefimiz, faaliyet gösterdiğimiz ülke sayısını artırmak” şeklinde konuşuyor.

“5. versiyon ile MintiCity çok farklı bir platforma dönüşecek”

MintiCity’nin yurtdışı satışlarını artırmak için özellikle Avrupa Birliği ülkeleriyle görüşmeler yaptıklarını açıklayan Nilgün Akdoğan, ihracat yapmak istedikleri pazarlar arasında ABD’nin de yer aldığını belirtiyor. Şu an piyasada MintiCity’nin 4. versiyonu bulunduğunu söyleyen Akdoğan, “Ege Üniversitesi Teknokent’te yer alan bir diğer firmamız LTA Teknoloji A.Ş.’deki yazılım ekibimiz 5. versiyon üzerinde çalışmalarını sürdürüyor. 2024 yılı içinde bitirmeyi hedeflediğimiz bu versiyon çıktığında MintiCity çok farklı bir platforma dönüşmüş olacak. Metaverse gibi platformlara hazırlanıyoruz. Adını da MintiVerse koyduk. Bu arada MintiCity’ye yapay zekayı da dahil etmeye başladık” bilgisini veriyor.

Direnç ile karşılaşsa da görmezden geldi

Yabancı dil yayıncılığı alanında az sayıdaki şirket sahibi kadın yöneticilerden biri olan Nilgün Akdoğan, iş hayatında kadın olması nedeniyle sıkıntı yaşayan girişimcilerden biri. Özellikle satış ve pazarlama için sahada bulunması gereken dönemlerde veya toplantılar esnasında sorgulayıcı bakışlar veya söz hakkı verilmek istenmeyen durumlar ile karşı karşıya kaldığını dile getiren Akdoğan, zaman zaman önyargılar ve dirençle karşılaşsa da bunları hep görmezden geldi. Fırsat buldukça kendisini her alanda geliştirmeye çalıştığını söyleyen Akdoğan, “Bir arada bulunduğunuz herkes, sizin



“Yaptığım işin en çok sevdiğim yanı, çeşitli ve renkli olması ama en önemlisi de hep insan odaklı olması.”

bilgi sahibi olduğunuzu, konuşmalarınızı bu bilgi temelinde yaptığınızı ve niyetinizin iyi olduğunu fark ettiğinde, spot ışıklar size dönüyor ve oyun değişiyor. Bildiklerimi söylüyorum, bilmediğim bir şey olursa da susmayı biliyorum. Bu da önemli bir meziyet bence. Böylece çalışma fırsatı bulduğum erkek iş adamları veya erkek iş ortaklarım ile güzel ve seviyeli bir arkadaşlık kuruyorum. Bunu hissettirmek biraz da kişinin ne düşündüğüyle ilgili. Siz kendinizi farklı görmediğiniz, bilginiz kadar konuştuğunuz sürece her şey, her yerde mümkün” ifadelerini kullanıyor. Nilgün Akdoğan’a göre iş hayatının birkaç anahtarı var. Başarmanın temelinde öncelikle istemenin ve ne istediğini bilmenin yattığını söyleyen Akdoğan, istenen hedefe birlikte gidilecek yoldaki yolcuları da doğru seçmek gerektiğine inanıyor. “Benim önceliğimi dürüstlük, şeffaflık, adillik, sevgi gibi değerler; sonra da yol arkadaşlarım oluşturuyor” diyen Akdoğan, bugüne kadar doğru bildiği ilkelere ve

benimsediği değerlere uygun insan kaynağı ile hayallerini gerçekleştirdiğini, gelecek dönemde de yeni hedeflerini yine bu şekilde hayata geçirmenin peşinde olduğunu vurguluyor.

“Liderlik, iyi insan olmaktır”

Nilgün Akdoğan, öğrenilmiş bir liderliğin çoğu zaman yapay olduğunu ve bu yüzden sürdürülebilir olmadığını düşünenlerden. Aklındaki lider tanımını, “Gerçek liderler, lider olmuş olmak için lider olmazlar” diyerek özetleyen Akdoğan, liderlikle ilgili düşüncelerini şöyle aktarıyor: “Bence gerçek liderler, lider olduklarını zikretmezler. Hatta başlarda bunun farkında bile olmazlar. Bu, en alt kademeden en üst kademeye kadar, iş arkadaşları tarafından kendilerine hissettirilir. Gerçek bir liderin çalışırken bile hedefi; biz olmak, yol arkadaşlarının mutlu olması, haklarının yenmemesi, hedefe ulaşıldığında maddi manevi kazançların birlikte paylaşılması, çalışanlarının dertlerine olabildiğince

ortak olmasıdır. Ortak olmaktan bahsederken sadece iş yerindeki dertlerine değil, özel dertlerine ortak olmaktan da bahsediyorum. Özetle şunu söyleyebilirim ki lider bence iyi insan olmaktır. Unvanı veya pozisyonunu kafasında çok büyütmeden, kendisinin ve iş arkadaşlarının insan olduğunu unutmamak ve her zaman empati kurabilmektir.”

“Kadın yazılımcı çalışan bulamıyoruz”

Kadının gücünün hayatın her alanında varlık gösterdiğini ve bu gücün gelecek dönemde daha da hissedilir olacağını savunan Nilgün Akdoğan, daha pragmatik olan ve aynı zamanda hızlı problem çözme özelliğine sahip olan kadınların sadece Türkiye’de değil dünyada da önümüzdeki süreçte ön plana çıkacağına inanıyor. Akdoğan, “Bizler doğuştan daha hızlı problem çözebiliyoruz, çünkü problemleri geçiştirmeyerek üzerinde düşünüyor ve onları irdeliyoruz. Bu da bizim problem çözme kasımızı ciddi şekilde geliştiriyor” diyor.

Şirket olarak 2022 yılına kadar kadın çalışan oranlarının yüzde 80’lerde iken 2023 yılında bu oranın yüzde 60’lara kadar düştüğünü vurgulayan Akdoğan, bunun nedenlerini ise şöyle açıklıyor: “Kadın çalışan sayısındaki düşüşün sebebi yazılım şirketimize insan kaynakları olarak

yaptığımız yatırım. Kadın yazılımcı veya programcı almak tabii ki tercihimiz olurdu, ancak yazılım branşında hala kadın istihdamı sağlamak çok mümkün değil. Çünkü üniversitelerdeki bu bölümlere, kadınlarımızın ilgisi henüz istenilen oranda değil sanırım. Ancak şunu biliyorum, bu da yakın zamanda değişecek. Nasıl ki eskiden mühendislik bölümlerinde 100 öğrenciden sadece 2’si veya 3’ü kadındı ve bu oran günümüzde oldukça arttı, aynı değişimi yazılım bölümlerinde de yaşayacağımızı düşünüyorum.”



“Hedefimiz, ihracatı yüzde 100 artırmak”

2024 yılında özellikle yereldeki ekonomik konjonktürün de etkisiyle yönlerini dış pazarlara çevirdiklerini açıklayan Nilgün Akdoğan, “Almanya’ya yaptığımız yazılım ihracatını Avrupa Birliği ülkeleri ve Amerika pazarı başta olmak üzere yüzde 100 oranında artırmayı hedeflemekteyiz. Bu amaç doğrultusunda Almanya’daki şirketimizi de yeniden yapılandırıyoruz. İç pazarda ise son yıllarda yakaladığımız büyümeyi sürdürmek arzusundayız. Özellikle İnteraktif Almanca Platformu Minticity’nin yeni versiyonunun tamamlanarak pazara sunulması da bu dönem için ajandamızın en üstünde yer alan maddelerden biri” diyor.



“ İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir. Kabil midir ki, bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünlüğü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebilsin?”

Gaye M. Kemal



NİLGÜN KELEŞ

SERTRANS LOGISTICS YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Doğum Yeri: Erzincan

Eğitimi: Marmara Üniversitesi Yabancı Diller Bölümü mezunu

Ön yargılara aldırış etmedi, lojistiğin kadın liderlerinden oldu

35 yıl önce Sertrans'ın ortağı olarak lojistik sektörüne girdiğinde kadın olması nedeniyle çok fazla ön yargılarla karşılaşan ve demotive olmadan kararlılıkla mücadele eden Nilgün Keleş, bugüne gelişini, “Arkamdan değil, bizzat yüzüme bakarak kadınlığımı küçümseyen kişilerin, ilerleyen yıllarda eşlerini, kızlarını şirketlerine alıp iş hayatında ya da hayat yolunda beni örnek göstermeleri ve benimle bunu doğrudan veya dolaylı paylaşımları tüm çabalarımın mükâfatı oldu” diyerek özetliyor.

Nilgün Keleş, lojistik sektörünün en eski kadın temsilcilerinden. Erzincan doğumlu Keleş, Marmara Üniversitesi Yabancı Diller bölümünden mezun olduktan ve evlendikten sonra 1989 yılında eşi Hakan Keleş ile Sertrans Logistics'i kurdu. 35 yıl önce Sertrans'ın kurulduğu yıllarda ticaret hayatının genelinde kadın çalışan sayısı çok azken o, eşiyle birlikte bir şirket kurarak lojistik sektöründe fark yarattı. O yıllarda yönetim kadrolarında görev alan kadın çalışanın bile olmadığı lojistik sektöründe, kadınların yaptıkları iş ve ortaya koydukları katma değer de yok sayılıyordu. Nilgün Keleş işte bu süreçte yıllarca ön yargılarla mücadele eden ve cam tavanlara maruz bırakılmaya çalışılan kadınlardan biri oldu. Ancak bu onu hiçbir zaman demotive etmedi. Tam tersine bu durum onun, kadınların iş hayatında yer almaları, eşit haklara sahip olmaları, başka kadınlara yer ve yol açabilmeleri için hep motive olmasını sağladı. Kendi şirketinden başlayarak sektöründe büyük bir değişime öncülük etti. O yılları, “Arkamdan değil, bizzat yüzüme bakarak küçümseyen kişilerin ilerleyen yıllarda eşlerini, kızlarını şirketlerine alıp iş hayatında ya da hayat yolunda beni örnek göstermeleri ve benimle de bunu doğrudan veya dolaylı paylaşımları tüm çabalarımın mükâfatı oldu” diyerek anan Nilgün Keleş, bugün geldiği noktada Sertrans'ı sadece sektörde değil, Türkiye genelinde kadın çalışan oranının en fazla olduğu şirketlerden biri haline getirdi.

Nilgün Keleş, iş hayatı boyunca pek çok zorlukla karşılaşan ve bu süreçleri aşmak için kendine ‘cesaret’ ve ‘kararlılık’ kelimelerini düstur edinen bir kadın yönetici. Henüz 22 yaşında iken erkeklerin egemen olduğu bir sektöre girme cesareti gösteren Keleş, bugünlere geliş hikayesini: “Genç

bir kadını görmezden gelmeye çalışan insanların arasından kararlılığımı, çalışkanlığımı ve özgüvenimle çıkıım. 35 yılı aşkın iş hayatım boyunca her zorluğun üstüne gitmekten çekinmediysem bu iş hayatında kendimi bir kadın olarak değil, bir insan olarak görmem ve kadın olmanın güzelliklerini bastırmadan kendim olarak kalabilen bir insan olmamdan kaynaklandı. Çalışmanın ve üretmenin kadını-erkeği olmadığı, istemek ve her daim gelişmek için çaba göstermenin esas olduğu bilinciyle, kararlılıkla iş süreçlerinin içinde yer almaya, fikir ve proje üretmeye devam ettim. Günün sonunda ortaya koyulan ortak çabanın eseri olarak da ülkemizin en büyük lojistik şirketlerinden biri doğdu” diye aktarıyor.

“Türkiye’deki mevcut durum, ‘kadınların kararlılığının eseri’dir”

Nilgün Keleş için kadınların iş hayatında yer alması oldukça önemli. Sektöre giriş hikayesi ve verdiği mücadele nedeniyle kadının iş gücüne katılımı ile aile ve toplumda hak ettiği yerde olmasını desteklemek, onun her zaman öncelikleri arasında birinci sırada yer aldı. Özellikle kadının ekonomik

hayata katılımı konusunda ulusal ve uluslararası çalışma gruplarında faaliyetlerde bulunan Keleş, bu konuda yıllardır kendi şirketinden başlayarak sektör açısından da çok önemli bir dönüşüme öncülük ediyor.

Türkiye’de tüm engellemelere rağmen kadınların iş gücüne katılımının her geçen gün biraz daha arttığına vurgu yapan Nilgün Keleş, halen istenilen noktanın uzağında olmakla birlikte mevcut durumu ‘kadınların kararlılığının eseri’ olarak yorumluyor. Önümüzdeki beş yılda kadınların ekonomide daha aktif rol alması ile işgücü piyasasındaki çeşitliliğin artacağına, farklı yeteneklerin ve bakış açılarının iş dünyasına kazandırılacağına inanan Keleş, “Bu sürecin ekonomik büyümeyi destekleyeceğine olan inancım ise tam. İş gücündeki kadın oranı arttıkça uluslararası pazarlardaki rekabet gücümüzün de artacağına hep birlikte şahitlik edeceğiz” diye konuşuyor.

Özellikle lojistik sektöründe kadın gücünün artmasının, artık güncelliğini yitiren lojistik doğrularının yeniden inşa edilmesi konusunda sektöre önemli imkanlar sağlayacağını

ifade eden Nilgün Keleş, kadınların lojistik yönetiminin planlama ve operasyonlarda daha fazla yer almasının sektördeki geleneksel normların değişimine imkân sağlayacağı gibi, yeni perspektifler de sunacağını savunuyor. Bu durumun iş süreçlerinde verimliliği artıracağına ve lojistik operasyonlarında daha etkili çözümler geliştirme potansiyelini yükselteceğine inanan Keleş, “Ancak bu dönüşüm sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politika ve desteklerin olması önemli. Eğitim, işe alım süreçleri ve kariyer gelişimi gibi alanlarda eşit fırsatların sağlanması, kadınların iş gücüne daha etkin bir şekilde katılmasını teşvik edeceği gibi ekonomik dengeyi güçlendirecektir” diyor.

Amacı, ecom operasyonlarındaki kadın çalışan oranını yüzde 80’e çıkarmak

Nilgün Keleş bireysel olarak yürüttüğü çalışmaların yanı sıra kadının iş gücüne katılımını desteklemek için şirketinde de kadını destekleyen ve önceliklendiren pek çok çalışmaya önayak oluyor. Bu yaklaşımla özellikle e-ticaret lojistiği operasyonlarında kadın çalışan oranını her geçen gün biraz daha artıran Keleş, ecom operasyonlarındaki kadın çalışan oranını önümüzdeki dönemde yüzde 80 seviyelerine çıkartabilmeyi amaçlıyor.

Mevcutta ecom operasyonlarını kadın çalışanların gücüyle yönettiklerini ve e-ticaretin geleceğini kadın eliyle şekillendirdiklerini söyleyen Keleş, önümüzdeki dönemde gerek kamu kuruluşları gerekse sivil toplum kuruluşlarıyla yapacakları iş birlikleriyle şirketteki kadın istihdamını artırmayı hedefliyor. “Sertrans olarak, kadının ekonomik hayata katılımını ve iş yaşamına katkısını desteklemeye, kadın dostu bir şirket olmaya, iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmaya yönelik adımlar atmaya ve daha çok kadına istihdam sağlamaya devam edeceğiz”



diyen Keleş, sürdürülebilirlik konusunda da sektörde iddialı çalışmalara imza attıklarını aktarıyor.

“Sürdürülebilir Kalkanıma Hedefleri özel sektör için fırsat”

Sertrans’ın sürdürülebilirlik yaklaşımının ise mevcut yaklaşımlardan biraz farklı olduğuna dikkat çeken Keleş, şirketin kendini sürdürebilir kılması için kuruldıkları günden itibaren sürdürülebilirlik kavramını öncelik olarak benimsediklerini belirtiyor. Ciro obezi bir şirket olmak yerine sürdürülebilir kârlı büyümeyi, net hedeflerle çalışan, kurumsal yönetilen, liyakata dayalı ve ortak aklın öne çıktığı bir performans şirketi olmayı hedeflediklerini açıklayan Keleş, “Sertrans Logistics olarak, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkanıma Hedeflerini dünyaya ve topluma olan sorumluluklarımızı yerine getirme zorunluluklarımızın yanı sıra sürdürülebilir ve kalıcı bir büyüme için bir itici güç olarak görüyoruz. Bu nedenle Sürdürülebilir Kalkanıma Hedeflerinin özel sektör için fırsatlar barındırdığı düşüncesindeyiz. Son yıllarda özellikle iş gücü verimliliğini artırmak için attığımız dijitalleşme adımları, kurumsal yönetim modeline dair yaptığımız güncellemeler, iş gücü

“En önemli gündem maddemiz; inovasyon ve teknolojik gelişim olmalı”

“Ülke ekonomimizin gelecek beş yılında olumlu bir dönüşüm için odaklanılması gereken en önemli konunun, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve çeşitlendirme olması gerektiği düşüncesindeyim. Bu kapsamda bana göre en önemli gündem maddemiz inovasyon ve teknolojik gelişim olmalı. Teknolojik yeniliklere yatırım yaparak, Ar-Ge faaliyetlerini teşvik ederek ve girişimciliği destekleyerek, ülke ekonomimizin rekabet avantajını artırabileceğimiz düşüncesindeyim. Bu noktada, yüksek katma değerli sektörlere odaklanmak, geleceğin endüstrilerine uyum sağlama açısından önemli. Son yıllarda bu anlamda son derece önemli gelişmeler oluyor ancak mevcut durumu daha da üst seviyelere çıkartmamız şart.”



“Uluslararası ticaretin artırılması ekonomi için çok önemli”

Ülkemizdeki kalkınma planının önemli gündem maddelerinden biri olan uluslararası ticaretin artırılmasının, ekonominin daha rekabetçi hale gelmesine katkı sağlayacağı kanaatinde olan Nilgün Keleş, “Küresel iş birlikleri, teknoloji transferi ve ticarette artan etkileşim, sürdürülebilir büyümeyi destekleyecektir. Tabii burada önümüzde bazı ev ödevleri de var. Önümüzdeki dönemde özellikle sürdürülebilirlik prensipleri doğrultusunda hareket etmek, çevresel ve sosyal sorumluluk projelerine odaklanmak ekonomik büyümeyle birleştirilmelidir. Zira yeşil ekonomiye geçiş, uzun vadeli kalkınma hedeflerine pozitif katkı sağlayacaktır” görüşünü savunuyor.

eğitimine yaptığımız yatırımlar ve çevreye yönelik çalışmalar ile Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini destekliyor ve buna dair çalışmalara devam ediyoruz” diyor.

“Ülke ekonomisi girişimcilik ekosistemi desteklenerek büyütülmeli”

Nilgün Keleş, önümüzdeki dönemde ülke ekonomisindeki büyümeyi destekleyecek en önemli unsurun girişimcilik ekosistemini desteklemek olduğuna inanıyor. Bu noktada küçük ve orta ölçekli işletmeleri güçlendirmenin, ekonomik çeşitliliği artıracığı gibi yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına katkıda bulunacağını da dile getiren Keleş, “Tüm bunları yaparken aklımızdan bir an bile çıkarmadan ve kararlılıkla yürütülmesi gereken konu ise makroekonomik istikrardır. Mali disiplini korumak ve enflasyonu kontrol altında tutmak, ekonomik istikrarın sağlanmasına yardımcı olacaktır. Bu anlamda güçlü bir mali politikanın, yatırımcı güvenini artıracığı yadsınamaz bir gerçektir” diyor.

Türkiye’deki girişimciliğin gücüne inanan Nilgün Keleş, aynı zamanda iş hayatına henüz yeni adım atan genç girişimcilere de gönülden destek veriyor. Gençlere ve kadınlara yol gösterici mesaj ve önerilerini dile getiren Keleş, görüşlerini şöyle aktarıyor: “Bana göre en önemli nokta, nasıl bir hikâye yazmak istediğinizi belirlemekle başlıyor. Bu noktada ilk adım olarak kendi vizyonunuzu ve iş hedeflerinizi belirleyin. Net bir yol haritası, sizi daha odaklı ve motive bir iş insanı yapacaktır inanın. Sürekli öğrenmeye odaklanın. Başarının en önemli üç faktörü çalışkanlık, azim ve öğrenme ise bana göre en önemlisi sürekli öğrenmedir. Farklı fikirlere açık olmak, hiçbir fikri kategorize etmemek de önemli bir değerdir. Endüstri trendlerini takip edin, sizi mesleki ve kişisel olarak geliştirecek eğitim programlarına katılın ve mentorluk arayışında olun. Bunların yaşı ve makamı yoktur. Tüm bunlar başarılı bir kariyerin temelini oluşturacaktır emin olun.”

“Başarı sadece vazgeçmeyenlerindir”

İş yaşamının belirsizliklerle dolu bir süreç olduğuna değinen Nilgün Keleş, alınan ölçülü risklerin, riskleri yönetme yeteneğini geliştirdiğini; yaşanan başarısızlıkların ise başarıya giden yolda kişiyi güçlendirdiğini vurgulayarak genç girişimcilere şu tavsiyelerde bulunuyor: “Cesaretli olun, riskleri değerlendirip yönetmeyi öğrendikçe doğal olarak daha da cesaretli olacaksınız, ancak yine de risk iştahınızı kontrollü olarak ilerletin. İş dünyasındaki ilişkiler, sık sık başarıyı etkiler. İyi bir ağ, sizi fırsatlarla buluşturabilir. Ancak kastım tanıdık insan sayısını artırmak üzerine değil; güven, saygı ve samimiyet üzerinden ilerleyen gerçek ilişkiler kurmayı ilke edinin. Şartlar ne olursa olsun hem iş hem özel hayatınızda insani ve ahlaki değerlerden ödün vermeyin. Kişisel krebilitenizin paradan ve her şeyden çok daha önemli olduğunu ve paranın, gücün yapamayacaklarını yapabileceğini bilin. Seminerlere, etkinliklere katılın ve sektörünüzdeki kişilerle iletişim kurun. Fark yaratmak için yaratıcı düşünce ve inovasyona önem verin. Sorunlara farklı açılardan yaklaşın ve sürekli olarak kendinizi yenileyin. En ama en önemlisi başarı veya başarısızlık sürecinde, kendinize olan güveninizi koruyun. Başarılarınızı kutlayın evet ama hatalardan da ders çıkarın ve öğrenin. Bu süreçte sağlam bir özgüven, sizi motive eder. Unutmayın ki her başarı, bir dizi öğrenme sürecinden geçer. Yolda karşılaşacağınız zorluklara rağmen kararlılıkla ilerleyin ve kendi başarı hikayenizi yazın. Tüm insanlık tarihi boyunca kanıtlanmıştır ki başarı sadece vazgeçmeyenlerindir.”

“2030’a kadar Avrupa’da yerleşik lojistik hizmeti vermeyi hedefliyoruz”

1989 yılında İstanbul’da bir aile şirketi olarak kurulan Sertrans Logistics’in bugün uçtan uca çözüm sunan, 4PL olma yolunda ilerleyen, 3PL lojistik şirketine dönüştüğünü açıklayan Nilgün Keleş, Avrupa’daki direkt hatlarıyla 19 ülkede 80’den fazla noktaya direkt komple ve parsiyel taşımacılık hizmeti

sunduklarını söylüyor. Uluslararası kara, hava, deniz yolu ve multimodal taşımacılık hizmetleriyle dünyanın 200’e yakın ülkesinde 800’den fazla noktaya hizmet verdiklerini belirten Keleş, “E-ticaret lojistiği alanında ülkemizde hizmet vermeye başlayan ilk lojistik şirketi olarak, 2024 yılı itibarıyla 200 bin metrekare üzerine taşıyacağımız 140 bin metrekarelik depolama alanımız ve 8 milyon online ürün kapasitemizle ülkemizde ve dünyada pek çok markaya hizmet sunuyoruz. E-ticaret lojistiğinin yanı sıra serbest ve gümrüklü depolama alanında ülkemizin kapasitesi ve yetkinlikleri en geniş lojistik şirketlerinden biriyiz. 2030 yılına kadar mevcutta Almanya’da yer alan depo ve satış ofisi yapılanmamızı Avrupa’ya yayarak Avrupa’da yerleşik düzende lojistik hizmeti vermeyi hedefliyoruz” diyor.

‘Türkiye Ar-Ge 250 Araştırması’ sonuçlarına göre Sertrans’ın 2023 yılında Ar-Ge’ye en çok yatırım yapan dördüncü lojistik şirketi olduğunu açıklayan Nilgün Keleş, son dönemde hayata geçirdikleri ülkenin ilk yapay zekâ destekli WMS yazılımı Akıl İş’i’nin sadece şirket için değil, sektörel anlamda son derece önemli bir yatırım olduğunu vurguluyor. 2030 hedefleri doğrultusunda Ar-Ge çalışmalarına ağırlık vererek gerek depo gerekse uluslararası nakliye operasyonlarına dair teknolojik altyapı seviyesini her geçen gün biraz daha geliştirmeye devam edeceklerini dile getiren Keleş, şirket hedeflerini ise şöyle aktarıyor: “Önümüzdeki beş yılda devreye alacağımız toplam 16 depo ile 250 milyon insanın yaşadığı bir coğrafyaya yayılarak; Türk ihracatçısına bu pazarlarda kalıcı olma ve tüm lojistik ihtiyaçlarını tek çatı altında çözebilme imkânı sunacağız. Proje kapsamında beş yıl içinde Avrupa’daki toplam depolama kapasitemizi yaklaşık 60 bin metrekareye çıkarmak gibi önemli bir hedefimiz var. Bu yaklaşımla ülke ihracatına büyük katkı sağlayarak ihracat potansiyelini geliştirmeyi amaçlıyoruz.”



OYA YILDIZ

AVEON GLOBAL SİGORTA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sigortacılık Bölümünden mezun olup iki yıl da işletme okuyarak lisans eğitimini tamamladı. Ardından Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Fotoğrafçılık bölümünü ve yine aynı okulun 2 yıllık Radyo-Televizyon bölümünü bitirdi.

“Güven yaratmadan ekip ruhunu yaratamazsınız”

Bir kadın yönetici olarak sektöre 32 yıldır önemli katkılar sunan Oya Yıldız için başarının anahtarı; adil olmak ve bunu ekibe hissettirmek. Ekip içinde karşılıklı güven ve inanç ile çalışmanın beraberinde başarıyı da getirdiğine inanan Yıldız, bunu “Size olan güveni yaratmadan, ekip ruhunu yaratamazsınız” şeklinde açıklıyor.

Aile kökleri Sivas Divriği’ne uzansa da kendisi İstanbul’da doğan Oya Yıldız, sigortacılık mesleğini eğitimini alarak yapmanın dışında sosyal hayattaki ilgi alanlarını yine eğitimle pekiştirenlerden. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sigortacılık Bölümünün ilk mezunlarından olan Yıldız, 2005 yılından bu yana sigortacılık sektöründe üst düzey yöneticilik yapıyor. Sigorta alanındaki kariyerinin yanı sıra eğitimine de aralıksız devam etmeye özen gösteren Yıldız, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sigortacılık Bölümünden mezun olduktan sonra üzerine iki yıl da işletme okuyarak lisans eğitimini tamamladı. Ancak mesleki eğitiminin yanı sıra ilgi alanlarına yönelik de kendini geliştirmek isteyen Yıldız, bu amaçla hobisi olan fotoğrafçılığın Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesindeki ilgili 2 yıllık bölümü ve ardından da yine aynı okulun 2 yıllık Radyo-Televizyon bölümünü bitirdi.

“Başarılı iseniz engel tanımazsınız”

Sigortacılık sektöründeki uzun yıllara dayanan deneyimlerinin ardından Ağustos 2020 yılında kurulan Aveon Global Sigorta’nın kuruluş aşamasında bizzat bulunan Genel Müdür Yardımcısı Oya Yıldız’ın sektördeki yöneticilik tecrübesi oldukça fazla. Kariyerinde seyahati bol olan pazarlama bölümlerinde de çalıştı, ofis içi mesainin yoğun olduğu bölümlerde de... Hiçbir zaman şehir dışı bir göreve gitmeye üşenmedi, sorumluluk almaktan çekinmedi. İş hayatındaki düsturu ise; ‘Başarılı iseniz engel tanımazsınız’ oldu.

Bir kadın yönetici olarak sektöre önemli katkılar sunan Yıldız için iş hayatında başarının birçok önemli sırrı var. Başarının anahtarını oluşturan en önemli şartı ‘adil olmak ve bunu ekibe hissettirmek’ olarak tanımlayan Yıldız’a göre ‘karşılıklı güven ve inanç ile çalışmak’ beraberinde başarıyı

da getiriyor. “Size olan güveni yaratmadan ekip ruhunu yaratamazsınız” diyen Yıldız, “Sigorta sektörünün dinamik bir yapısı var, mevzuat sürekli yenilikler getiriyor, bunları takip etmek ve kusursuz uygulamak da başarının en önemli ayaklarını oluşturuyor. Diğer husus ise iş hayatınızın her aşamasında öğrenmeye açık olmak” diyor.

“Daha fazla nüfusa değil, daha eğitilmiş nüfusa ihtiyacımız var”

Sigorta sektöründe kadın çalışan ve kadın yönetici sayısının yüksek oranda olduğuna dikkat çeken Oya Yıldız, 32 yıllık sigortacılık hayatında ben şahsen kadın olduğu için bir zorluk ya da bir olumsuzluk yaşamadı. Sektördeki kadın oranlarının yüksek olmasının yanı sıra bu durumun diğer sektörlerde de olmasını çok arzu eden Yıldız, “Türkiye’de kadınların iş hayatında daha fazla yer alması, finansal özgürlüğünü kazanan kadın sayısını arttıracak ve nüfusun artış hızını kesecektir. Türkiye’nin daha fazla nüfusa değil daha eğitilmiş bir nüfusa ihtiyacı var. Bunu da yine kadınlar sağlayabilir” görüşünü savunuyor.

“Aveon Global Sigorta’da kadınların yüzde 49’u yönetici”

Aveon Global Sigorta’da insan kaynakları ve kurumsal gelişim departmanının, kadın-erkek çalışan sayısı dengesini koruduğunu ve yönetim kadrosundaki kadın oranlarına hassasiyet gösterdiğini vurgulayan Oya Yıldız, işe alım politikalarında ise kadın-erkek eşitliğine önem verdiklerini, istihdam süreçlerini de buna göre yönettiklerini kaydediyor.

Aveon Global Sigorta’daki toplam kadın çalışan sayısının outsource çalışanlarla birlikte toplam 44 olduğunu açıklayan Yıldız, “Başka bir deyişle şirketimiz çalışanlarının yüzde 41’i kadındır. Müdür yardımcısı ve üzeri kadın çalışan sayımız 14, yani kadınların yüzde 35’i yönetici. Yönetmen ve üzeri kadın sayımız ise 20. Bu şekilde kadın sayımızın yüzde 49’unu yönetici oluşturuyor. Ayrıca şirketimizin üst düzey yöneticileri

olan 5 Genel Müdür Yardımcısı’nın 4’ü de kadın” bilgilerini veriyor. Şirketin kurulması ile eş zamanlı olarak Aveon Kadın Platformu’nu hayata geçirdiklerini hatırlatan Oya Yıldız, kadınlara özel sigorta ürünleri, kadın acentelere başvuru ve işlem sırasında öncelik, TESK kadın kolları ile ortak ürün ve proje geliştirme, Kadın Dostu Markalar Platformu ve Kadın Sigortacılar Derneği gibi özellikli STK’larla projeler geliştirip yaptıklarını aktarıyor.

“Aveon Kadın olarak yeni roller üstlenmek hedefindeyiz”

Kadın Dostu Markalar üyeleri tarafından 2023 yılında ‘Kadın Dostu Sigorta Şirketi Büyük Ödülü’nü aldıklarını da dile getiren Yıldız, kadınlara yönelik şirket çalışmalarını şöyle aktarıyor; “Metaverse etkinliklerinde kadınlara ayrılan konuşma süresinde pozitif ayrımcılık gibi aktivitelerle Aveon Kadın, sektör içinde önemli bir yer edindi. Altyapısını 2023 yılının son çeyreğinde atmış olduğumuz 2 önemli projemizde hazırlıklar devam ediyor. Türkiye İhracatçı Meclisi (TİM) Kadın Konseyi ile ihracatçı kadınlara yönelik sağlıktaki farkındalık sağlayan bir ürün çalışması devam ediyor. Diğer yandan kadınlarımızın toplumsal eşitlik içinde ayrıcalıklı ve öncelikli gözetilmesi yönünde T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve bağlı olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile mağdur kadınlarımızın hayata yeniden kazandırılmasında, onlara uzmanlık alanlarımızda mentörlük etmek, yaşam koçluğu vererek topluma yeniden kazandırılmalarında Aveon Kadın olarak rol üstlenmek hedefindeyiz.”

“2024 satış hedefimiz yüzde 110 oranında artış”

Aveon Global Sigorta’nın Ağustos 2020 yılında kurulduğunu ve Ocak 2022’den beri hummalı bir çalışma içinde olduklarını açıklayan Oya Yıldız, hayat dışı elementer sigorta alanında faaliyet gösteren şirketin 2023 yılı prim üretim hedeflerini yakaladığını vurguluyor. Yeni sigorta ürünleri geliştirdiklerini ve çok sayıda kurumsal iş birlikteliklerine imza attıklarını



“Kadınlarla sürdürülebilir ve kalkınmış bir gelecek mümkün”

“Kadın gücünün artması, Türkiye ekonomisinde ve sektörümüzde olumlu değişikliklere neden olabilir. Bunun yanında, toplumsal cinsiyet eşitliği ile kadınların ekonomik ve sosyal hayatta daha fazla yer almasını destekleyen politikaların hayata geçirilmesi gerekir. Yani kadınların ekonomideki etkinliklerinin artmasıyla her iki alanda da daha sürdürülebilir ve kalkınmış bir geleceğe doğru ilerleme sağlayabiliriz.”

da söyleyen Yıldız, “2023 yılının başında yaşadığımız Kahramanmaraş depremi sigorta sektörünü oldukça etkiledi. Bir yandan hasar tespit ve hızla ödeme için çalışırken, diğer yandan beklenen İstanbul depremi için sigorta arzlarına ve riskin korunmasına mesai harcadık” diye konuşuyor.

Teknolojiyi ve inovatif yaklaşıkları önemseyen bir şirket olduklarını aktaran Oya Yıldız, müşterilerine daha iyi hizmet sunmak ve sektördeki stratejilerini sürdürmek için teknolojiyi etkin şekilde kullanmaya devam edeceklerini belirtiyor. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Teknopark’ında konumlanacak teknoloji şirketi kurulması için Ocak 2024’te ön onay aldıklarından da bahseden Yıldız, “Insurtech odaklı sigorta, finans ve diğer ekosistem oyuncularına hizmet edecek teknoloji ve çözümlerin geliştirilmesini hedefliyoruz. Ayrıca, İTÜ Çekirdek Girişimcilik Programı paydaşı olmakla birlikte, start-up ve sektör iş birlikleri ile projeler yürütülmekte olup insurtech ve fintech alanlarında yatırım potansiyellerini de değerlendiriyoruz” bilgisini veriyor.



Başta acenteleri olmak üzere iş ortaklarıyla beraber rakamsal, kurumsal ve ekosisteme dönüşüm ana unsurlarını sürdürülebilir kılmak hedefinde ilerlediklerine değinen Oya Yıldız, 2024 yılındaki hedefleri hakkında ise şunları söylüyor; “2023 yılı satışlarımızı yüzde 110 oranında artırarak 4 milyar TL’lik bir üretim rakamı hedefliyoruz. Sigorta şirketleri satışın büyüklüğü ile birlikte teknik sonuçlara da odaklı çalışırlar. Bu nedenle genel gider maliyetleri ile hasar onarım maliyetlerini kontrol altında tutacak, denetim mekanizmasını güçlendirecek hususlara da teknolojik yatırımlar yapıyoruz. 2024 yılındaki önemli projelerimizden biri de kadın sürücülerimize zaman zaman yapacağımız eğitimlerle kazandıracağımız sürüş teknikleri sayesinde kadın sürücülerin kaza oranlarının azaltmak.”

“Sigorta bilincinin yaygınlaştırılması gerek”

Oya Yıldız’a göre deprem ve afet gerçeğinin yaşandığı Türkiye’de hala sigortalılık oranları oldukça düşük. Ülke ekonomisine katkı sağlamak için sigorta bilincinin yaygınlaştırılması gerektiğine inanan Yıldız, “Aynı zamanda devletin afetlerdeki zararlara ayırdığı bütçeleri ekonominin büyümesine yönelik alanlara ayırmasını sağlamak gerekir. Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında gençler büyük bir potansiyel. Çalışmayan ve hatırı sayılır bir genç nüfusumuz var, bu grubu yarı zamanlı ya da belirli zamanlı iş hayatına dahil etmemiz gerekir diye düşünüyorum. İngiltere ve Amerika’da olduğu gibi saatlik ücretlendirme ile gençleri üretime dahil ederek ısındırmak gerekir. İşe göre eleman, elemana göre iş beğendirememek konusunu artık çözmemiz gerekir. Öte yandan tarım ve hayvancılığa önem verilmesi, geri dönüşümün azami derecede desteklemesi ve turizmde beş yıldızlı otel tatili konseptine alternatif turizm alanlarının oluşturması da bence odaklanılması gereken çok önemli alt başlıkları oluşturuyor” diyor.

Ofiste Her Şey

OFİSTE
HER ŞEY

M•D

BİR **SHOWROOM**’DAN DAHA FAZLASI...



İSTANBUL, LEVENT’TE KAPILARINI AÇTI

Ofise dair her şey

Zeminden, duvara, duvardan tavana tüm ofis dekorasyon ürünleri, ofis mobilyaları, etkileşim ve deneyim merkezi, ofis kurulumlarında proje sahibi için mimari hizmet alma, ürünleri deneyimleme, ofis mobilyaları ve çözümleri tedarik merkezi olarak tüm hizmetler **Ofiste Her Şey**’ de buluştu.

DENEYİM MERKEZİ: OFİSTE HER ŞEY

Büyükdere Cad. Yan yol Seyrantepe mevki, Huzur Mah. Çamlıklar Cad. No:1 Sarıyer/ İstanbul

info@ofistehersey.com www.ofistehersey.com T: 0212 324 00 52



ÖZGE ENGİN

BAKİOĞLU HOLDİNG İCRA KURULU ÜYESİ VE
MALİ İŞLER VE RAPORLAMA GRUP BAŞKANI

Doğum Yeri: Ankara

Eğitimi: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü mezunu

Başarının tanımının karşılığında 'hayat boyu öğrenme' ilkesi var

Yıllar içinde tam da hedeflediği gibi çok farklı projelerde görev alan ve böylece tekdüzelikten uzak bir kariyere imza atan Özge Engin, işini büyük bir enerji ile yapan güçlü bir kadın yönetici. Başarının anahtarını 'hayat boyu öğrenme' şeklinde yorumlayan Engin'in yönetim felsefesinin nüvesini ise 'bildiği ne varsa paylaşmak, yönetimin sürdürülebilirliğini desteklemek ve gelişimini arttırmak' oluşturuyor.

Ankara'da doğan Özge Engin, ilk, orta ve lise öğrenimini TED Ankara Koleji'nde tamamladıktan sonra, yüksek öğrenimine Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İşletme Bölümü'nde devam etti. MBA derecesine sahip olan Engin'in baştan beri en büyük hayali, üniversiteden mezun olduktan sonra özellikle reel sektörde, farklı finansal süreçlerin içinde görev almaktı. Bu amaçla da kariyer yolculuğuna 30 yıl önce Ankara'dan İzmir'e gelerek Yaşar Holding AŞ'de başladı ve 1993-2010 yılları arasında Grup bünyesinde çeşitli üst düzey yöneticilik pozisyonlarını yürüttü. 2011 yılında ise Bakioglu Holding AŞ'de Denetim Koordinatörü olarak göreve başlayan Engin, 2015 yılından itibaren de Mali İşler ve Raporlama görevine geçiş yaptı. Engin, halen Bakioglu Holding bünyesinde İcra Kurulu Üyesi ve Mali İşler ve Raporlama Grup Başkanlığı görevlerini sürdürüyor.

Yıllar içinde tam da hedeflediği gibi çok farklı projelerde görev alan, dolayısıyla işini yaparken hiç tekdüzelikle karşılaşmayan Özge Engin, işini hala büyük bir enerji ile yapan güçlü bir kadın yönetici olarak karşımıza çıkıyor. Özge Engin, yönetim felsefesinin nüvesini oluşturan en önemli unsurun ise "Bildiği ne varsa paylaşmak, yönetimin sürdürülebilirliğini desteklemek ve gelişimini arttırmak" üzerine olduğunu söylüyor.



“Hala gidilecek çok yolumuz var”

“Atatürk’ün özlü bir ifadesiyle belirtmek isterim ki, “Kadınlarını geride bırakan bir toplum, geride kalmaya mahkumdur.” Dolayısıyla kadının ön planda olmadığı bir toplumsal düzenden ya da ekonomik kalkınmadan bahsetmek mümkün değil. Toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmek için hala gidilecek çok yolumuz var. İklim değişikliği krizleri, jeopolitik gerilimler, ekonomik istikrarsızlık ve sosyal eşitsizlik gibi sorunların çözümü için, kadınların yeteneklerinin daha iyi değerlendirilmesi ve toplumsal temsiliyetlerinin artırılmasının teşvik edilmesi gerektiğini düşünüyorum.”

Özge Engin için başarının tanımının karşılığında, ‘hayat boyu öğrenme’ ilkesi var. “Beni zihinsel olarak geliştiren ve büyüten, bitmek usanmak bilmeyen merak duygumdur. Bu yaklaşım beni enerjik ve canlı tutuyor” diyen Engin, öğrendikçe geliştiğini hissetmenin yanında bir o kadar da bildiklerini paylaşma isteğinin de kişiyi çok beslediğini, büyüttüğünü düşünüyor. İyi bir yöneticiliğin temelinde önce gelişmek ardından da geliştirmek yattığına inanan Engin, “Kimse sonsuz seneler koltuğunda, görev başında kalmıyor. Farkı ancak zihinlere ve kalplere kazındığınızda yaratabileceğinize inanıyorum” yorumunu yapıyor.

En belirgin özelliği, gerçekleri anlama ve belirleme isteği

Kadın yönetici olarak çalışmanın en önemli farklarından bir tanesini, olaylara hem bütünsel hem de detaylarıyla, incelikleriyle bakabilmek ve her zaman çözümcü yaklaşım sergilemek olduğunu söyleyen Özge Engin, kadın yönetici ile erkek yönetici arasında yapısal farklılıklar olduğunu ve tam da bu farkların farkında olarak harmonizasyonun ve dengenin gözetildiğinde ortaya optimum bir sonuç çıktığını vurguluyor. Özge Engin’e göre en belirgin özelliği, her zaman için bilebildiği ve öğrenebildiği kadarı ile gerçekleri anlama ve belirleme isteği... Bunun da ona iş hayatına tanımlanabilir hedef, risk ve fırsatlar koyma gayreti olarak yansıyor. Bu tanımlamaları yaptıktan sonra da onun için planlama yapmak ve yönetmek çok daha kolay oluyor. Bu noktada da stres yönetimi ve psikolojik sağlık ve yılmazlık tanımına odaklanan Engin, birbiri ile yakın ilişkide olan bu iki özelliği öğrenmeye ve farkındalıkla bu konulara kafa yormaya, bu yoldaki yetilerini geliştirmeye devam ediyor.

Kadının yaşamda adeta bir jonglör gibi tüm rolleri dengelemek durumunda olduğunu dile getiren Özge

Engin, kendi yaşamından şöyle örnek veriyor; “Ebeveyn olmak bana iş hayatımda zor zamanlarımda çıkış noktasını bulmakta en büyük yardımcım olmuştur. Bir bireyin büyüme ve öğrenme yolculuğuna eşlik ederken çalışan bir annenin çocuğu olarak, çocuğuma hayat sorumluluklarını görerek büyümesinin ona bir şeyler öğrettiği ve gösterdiğini düşünmek, ümit etmek bana kendimi iyi hissettirmiştir her zaman.”

Hep çok daha fazla çalışmak, üretmek gerektiğine inandı

Özge Engin, iş hayatında kendini şanslı hisseden yöneticilerden. Bu şans hem seçimlerinin hem de onu her zaman destekleyen ailesinin yarattığını düşünüyor. Kariyerinin ilk senelerinde bile, çalışmayı seçtiği kurumların değerlerini, sektördeki imajlarını ve duruşlarını her zaman dikkate alan Engin, “Bir kadın yönetici olarak hep çok daha fazla çalışmam, üretmem gerektiğine inandım. Bu gerçeklik ile iş hayatına adım atıp proaktif şekilde, kadın yönetici olmanın getirebileceği zorlukları bertaraf etmek için böyle bir seçim yapmayı tercih ettim de diyebiliriz. Burada en büyük şanslarımdan birinin de bana bu seçimlerimde destek olan ailem ve eşim

olduğunu da söylemeliyim” diye konuşuyor. Öte yandan, sadece Türkiye’de değil Avrupa ve Amerika’da bile cam tavan sendromunun hala geçerliliğini koruduğuna ve çeşitli araştırmalarla ortaya konduğuna dikkat çeken Özge Engin, bu konudaki görüşlerini ise şöyle aktarıyor; “Cam tavan sendromu konusunda karşımızdaki engellerin hem dışarıda yani içinde yaşadığımız toplumlarda hem de kendi içimizde olduğunu düşünüyorum. Burada cam tavan diye metaforize ettiğimiz engel, bazen aileden hatta kişinin kendisinden, ön yargılarından da gelebilir. Bu nedenle kişinin yetiştirilme tarzı, ideallerine sıkı sıkı tutunması her şeyin üzerinde bir öneme sahip. Önce kendi engellerimizi aşacağız. Kendi yeteneklerimizi azımsamayacağız ve istediğimiz takdirde her engeli aşabileceğimize inanacağız. Hayatta karşımıza çıkan engeller, aslında bize öğrenme ve büyüme fırsatları sunuyor. Böyle düşünmek ve bir şekilde eyleme bulunmak bana kendimi daha iyi hissettiriyor.”

“Mühendis olarak çalışan kadınlarımızın oranı yüzde 47”

Bakioğlu Grubu’nun 2 bin 200’ün üzerindeki çalışan sayısı, başta İzmir ve Ege Bölgesi beraberinde

“Kadınların politikadaki ve ülke idaresindeki temsiliyetleri artmalı”

“Kadınların genel düzeni değiştirmek noktasında, en çok varlık göstermesi gereken alanların başında politikanın yer aldığını ve politik karar alma süreçlerinde çok daha etkin olmaları gerektiğini düşünüyorum. Günümüzde, kadınların politik arenada daha fazla yer alması sadece bir eşitlik meselesi değil, yapısal olarak kapsayıcı düşünce şekillerinden dolayı aynı zamanda bir toplumun potansiyelini gerçekleştirmesi ve dönüşümü için katalizör niteliğindedir. Kadınların politikadaki ve ülke idaresindeki temsiliyetleri, sadece adil temsilin savunuculuğuna değil, aynı zamanda toplumun tüm kesimlerini kucaklayan politikaların doğmasına da olanak tanıyacaktır.”

Türkiye ekonomisinde önemli bir yere sahip olduğunu hatırlatan Özge Engin, Grup bünyesinde din, dil, yaş, cinsiyet, fiziksel engel veya kültürel farklılığa dayalı ayrımcılığa müsaade etmediklerini vurgulayarak, sadece işe alım sürecinde değil, çalışanlar arasında da kadın-erkek eşitliğinin bulunduğunu aktarıyor. Aynı zamanda cinsiyete bakılmaksızın eşit maaş politikası uyguladıklarını kaydeden Engin, “Üretimde elbette erkek çalışanların oransal olarak önde olduğu rollerimiz var. Bununla birlikte, daha eşit rekabet alanının olduğu ofis çalışanlarını analiz ettiğimizde yüzde 51 oranla kadın çalışanlarımızın önde olduğunu görüyoruz. Üretim yapan ve mühendislik ağırlıklı çalışan bir grup olarak; mühendis rol ailesinde çalışan kadınlarımızın oranı yüzde 47 ile giderek artıyor. İcra Kurulunda yer alan Grup Başkanlarımızın da yüzde 50’sinin kadın olması gurur verici” yorumunu yapıyor.

“Bak Akademi ile çalışanlarımızın gelişimlerini destekliyoruz”

Günümüzde hala daha birçok toplumda kadınların, hayata 1-0 geriden başladığına dair farkındalıkla, Bakioğlu Grubu bünyesinde bazı çalışmalar yaptıklarının da altını çizen Özge Engin; Dünya Kadınlar Günü, Kadın Hakları Günü gibi kadın emeğini ve toplumdaki yerini ortaya koyan önemli günlerde etkinlikler ele aldıklarını, kadının gerek iş gerekse toplumdaki rolünün önemine değinen iletişim çalışmaları yürüttüklerini vurguluyor. Bakioğlu Holding ve Grup Şirketleri’ndeki çalışanların hem kişisel hem de kariyer gelişimlerini destekledikleri Bak Akademi hakkında da bilgi veren Engin, “Çalışma arkadaşlarımızın kişisel gelişimlerini işe girdikleri ilk andan itibaren Bak Akademi çatısı altında destekliyor; kariyer yolculuklarına en iyi şekilde eşlik ediyoruz ve bu sayede onları bir sonraki rollere en iyi şekilde hazırlıyoruz. Çalışma

arkadaşlarımıza ihtiyaç duydukları bilgi, beceri ve gelişim imkanlarını sağlayarak onları daha fazla sorumluluk gerektiren görevlere hazırlama ve gelişimlerini sürdürmede destek oluyoruz. Yine tüm çalışanlarımıza sağlamış olduğumuz mentorluk programları çalışanlarımızın kariyer gelişimlerini desteklemeye ve iş yaşamlarını kolaylaştırma amacı taşıyor. Son olarak da çalışan geri bildirim mekanizmalarımız ve 360 iletişim politikalarımız çalışanlardan, ast ve üstlerden gelen geri bildirimlerin bir araç olarak kullanılmasına imkân sağlıyor.” diye belirtiyor.

“2023 yılında, arka arkaya büyük yatırımlara imza attık”

Bakioğlu Holding’in temellerinin, 1973 yılında merhum Enver Bakioğlu’nun İzmir’de Bak Ambalaj’ı kurması ile atıldığını hatırlatan Özge Engin, bugün Grubun esnek ambalaj başta olmak üzere inşaat, sigorta, bilişim, lojistik ve gıda sektörlerinde faaliyet gösterdiğini açıklıyor. Cumhuriyetimizin 100. yılının coşkusunun yaşandığı 2023 yılında, arka arkaya büyük yatırımlara imza attıklarını açıklayan Engin, yüzde 100 ulusal sermayeli aile şirketi yapısıyla Bakioğlu Holding’in Türkiye’deki lider esnek ambalaj üreticilerinden biri olmasının yanı sıra esnek ambalaj üretimindeki temel adımları kendi bünyesindeki farklı şirketlerinde, dikey entegrasyon iş modeliyle gerçekleştirdiğini belirtiyor.

Baskılı esnek ambalaj sektöründe 50 yılı geride bırakan Bak Ambalaj’ın, 2022 yılında tamamladığı 3 adet yeni nesil baskı ve laminasyon makinasıyla kapasite ve ihracat artışı beklediklerini belirten Engin, “Polibak şirketimizde ise 2023 yılında büyük yatırımlara imza atıldı. Avrupa’nın en büyük CPP hat yatırımını gerçekleştirmenin yanı sıra 2024 yılı içinde devreye girecek olan 7. BOPP film hattımız ile de Avrupa’nın en büyük üç kapasitesinden

“İlk adım, yaşanan başarısızlıklardan ders çıkarmaktır”

Özge Engin, kariyerine yeni başlayan her bireye, özellikle ilgi alanları ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçmeleri ve ardından kararlılıkla çalışmalarını öneriyor. İş dünyasına adım attıkları ilk günden itibaren birçok zorlukla, eleştiriyle karşı karşıya kalabileceklerine dikkat çeken Engin, “Kendi potansiyellerine inanmaları, hatalardan ders çıkarmaları ve kesinlikle pes etmeyerek kararlılıkla ilerlemeleri gerektiğini söyleyebilirim. Başarılı bir hayatın temelini oluşturan ilk adım, yaşanan başarısızlıklardan ders çıkarmaktır. Zamanla bu deneyimleri değerlendirerek, azimle çalışarak ve en önemlisi hayalleri göz ardı etmeden yol almaya devam etmek gerekiyor. Tüm bu süreçlerde, kendi hayal ve hedeflerini çizmek, azmetmek kadar; başkalarının hayat hikayeleri, tecrübelerinden faydalanmak yollarını açacaktır.” diye belirtiyor.

biri olma fırsatını yakalamış olacağız. Bareks şirketimiz ise, polietilen film üretiminde, sürdürülebilirliğe yönelik farklı çözümlerin tamamını müşterilerine sunan bir şirket olma noktasında emin adımlar atmaktadır. Bakcycle Geri Dönüşüm şirketimizin greenfield yatırımını da tamamlamak üzereyiz. Dikey entegre yapımızda bir diğer önemli rolü üstlenen, Grubumuzun rotogravür silindir ve klişe üretim şirketi olan Bak Gravür şirketimizde tamamlanan yatırımlarla da Avrupa’daki en büyük 5 üreticiden biri olma fırsatını yakalamış durumdayız” bilgisini veriyor.

Tüm bu girişimlere ilave olarak sürdürülebilirlik odağıyla fabrikaların çatı GES projelerinin de eş zamanlı şekilde devam ettiğini aktaran Özge Engin, ambalaj sektöründeki yatırımlarımızın yanı sıra Türkiye’de dondurarak kurutma (Freeze Dry) teknolojisine yönelik olan Freshbak şirketinin ardından MeyV Dondurulmuş Gıda şirketine de dondurulmuş gıda alanında yeni yatırımlar gerçekleştirildiğini kaydediyor.

“Mottomuz, ‘Geleceğe dair sorumluluğumuz baki’”

Ürettikleri 10 ürünün 6’sını ağırlıklı Avrupa piyasaları olmak üzere yurt dışına ihraç ettiklerini ve zorlayıcı koşullara rağmen 2024 ve devam eden yıllarda yurt dışı pazarlardaki varlığını sürdürmeye ve geliştirmeye odaklandıklarını dikkat çeken Özge Engin, 2024 yılına ilişkin şirket ve faaliyetleriyle ilgili hedefleri ise şöyle aktarıyor; “2023 yılında başlayan yatırım hamlelerimizin, 2024 yılında da devam eden aşamaları söz konusu. Bunların arasında yer alan en büyük projelerden biri, sürdürülebilirlik anlayışımızı pekiştirecek şekilde ele aldığımız, Polibak şirketimizde gerçekleşecek GES santrali yatırımı. 13 milyon euro bedelle başlattığımız yatırımımızı 2024 yılı ikinci yarısında faaliyete almayı hedeflediğimizi belirtebilirim. ‘Geleceğe dair sorumluluğumuz baki’ mottosuyla ve ‘ambalaj sürdürülebilir bir ekonomik değerdir’ felsefesiyle geleceği düşünüyor ve Grup olarak ‘baki kalma’ misyonumuzu ancak içinde bulunduğumuz ekosistemin

‘baki kalmasıyla’ gerçekleştirebileceğini biliyoruz. Seneler içerisinde ulaşmış olduğumuz yüzde 100’e yakın atık geri dönüşüm oranımızı, I-REC sertifikasyonumuz ile yüzde 100 yenilenebilir enerji kullanım hedeflerimizi devam ettirmek ve yüzde 100 geri dönüştürülebilir ürün gruplarını geliştirerek sürdürülebilirlik yaklaşımımızı işimize yansıtmak başlıca önceliklerimiz arasında sayılabilir.”

Öte yandan kuruluşundan bu yana her yıl hem Ege Orman Vakfı’nı (EOV) hem de Ege Orman Vakfı’nın öncü olduğu projelere destek verdiklerini hatırlatan Özge Engin, “Son yıllarda önemine dikkat çekilen ve pek çok şirketin ağaçlandırma kampanyaları yürüttüğü süreçte, 90’ların başında Ege Orman Vakfı ile bu yola baş koymuş olmanın, ‘Gelecek nesiller orman yok demesin’ mottosuyla yola çıkan EOV’nın en büyük destekçisi olmanın da gururunu ayrıca yaşıyoruz. Kurumsal sosyal sorumluluk politikalarımız arasında çevre ve eğitim her zaman öncelikli olmaya devam edecek.” diye konuşuyor.

“Ekonomideki kalkınma, altyapıda güçlü adımlar atarak gerçekleşebilir...”

Özge Engin’e göre ekonomik kalkınmanın en önemli faktörü; bir ülkenin kendi öz varlıklarını ve üretimini artırması... Ekonomideki kalkınmanın, altyapıda güçlü adımların atılarak gerçekleştirilebileceğine vurgu yapan Engin, “Girişimciliği destekleyen bir iş ortamı yaratarak, çevreye saygılı ve sürdürülebilir uygulamalara odaklanarak, özel sektörün dinamizmini artırarak, küresel pazarlarda etkin bir rol oynayarak, toplumun her kesimine ulaşan sosyal projelerle birlikte gelecek nesiller için güçlü bir temel oluşturmayı içerir. Özellikle de genç istihdamının artması çok önemlidir. Türkiye, evde oturan gençlerin değil dinamik, dünya ülkeleri ile rekabet edebilen etkin, kendilerini geliştirebilen gençlerin ülkesi olmalıdır. Beyin göçünü azaltabildiğimiz, ülkemizi ileriye taşıyacak gençlerimizin bu topraklarda kalmaya devam ettiği bir Türkiye diliyorum” diyor.



“ Ben, saygıdeğer hanımlarımızın Avrupa kadınlarının aşağısında kalmayacak, tersine pek çok yönlerde onların üstüne çıkacak bilgi ve kültürle donanacaklarına asla şüphe etmeyen ve buna kesinlikle inananlardanım.”

Gaye M. Kemal



ÖZGE KILIÇ GÜLER

ASUS TÜRKİYE ÜLKE MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Ege Üniversitesi İstatistik Bölümü mezunu

“Başarının çok çalışmak ve emek vermekten başka bir anahtarı yok”

Türkiye’nin en güçlü 50 kadın CEO’sundan biri olan Özge Kılıç Güler, başarının ‘çok çalışmak ve emek vermekten’ başka bir anahtarı olmadığını düşünen yöneticilerden.

13 yıldır ASUS Türkiye’de çeşitli pozisyonlarda yer alan Kılıç Güler, 20 yıldır aralıksız çalıştığı iş hayatındaki başarısını ise tezcanlı, çözüm odaklı ve sorumluluk sahibi olmaya bağlıyor.

İstanbul’da doğan ancak çocukluğu Eskişehir’de, üniversite hayatı ise İzmir’de geçen Özge Kılıç Güler, üniversite eğitimini Ege Üniversitesi’nde istatistik üzerine yaptı. Matematik ilimine ilgisi her zaman vardı ve sayılar ile arası her zaman iyi oldu. Bu ilgisinin etkisiyle kuvvetli olan analitik ve problem çözme yönünü de iş hayatında yoğun şekilde kullanan Özge Kılıç Güler, iş hayatının ilk 3 yılında İzmir’de bir FMCG firmasında çalışarak tecrübe edindi. Ardından İstanbul’a geri dönüp bilgi teknolojileri sektöründe kariyerine devam etti. FMCG sektöründe başladığı kariyerinin sonraki yıllarında ise IT sektöründe pek çok şirkette yönetici seviyesinde sorumluluklar üstlenerek geçirdi. ASUS serüvenine ise 2010 yılında Ürün Müdürü olarak başlayan ve sırasıyla Asus Türkiye’de Ürün Grup Müdürlüğü, İş Geliştirme Müdürlüğü görevlerini yürüten Özge Kılıç Güler, 2017 yılından bu yana da ASUS Türkiye Sistem İş Birimi Ülke Müdürü olarak görev yapıyor.

Özge Kılıç Güler, mezun olduğunda, yola “genel müdür olacağım, şirket yöneteceğim” diye çıkan yöneticilerden değil. En büyük amacı okul bitince hemen çalışmaya başlamak olan Kılıç Güler, mesleği ne olursa olsun, işin hakkını vererek yapmaya ve prensipli olmak gerektiğine inanıyor. Bu yıl itibari ile iş hayatının aralıksız 20. yılını dolduran Kılıç Güler, başarıyı şöyle tanımlıyor; “Başarının çok çalışmak ve emek vermekten başka bir anahtarı



“Şu an Türkiye ekonomisinin önündeki en büyük problemin, fırsatçı yaklaşımın yarattığı suni pazar ve mali değerler olduğunu düşünüyorum. Her şeyden önce bu konuya eğilmemiz gerekli, sadece dedikodu ile bile fiyat artıran sektörler ya da firmalar var ve bu bizleri sonsuz bir döngüye sokuyor. Teknoloji belki de burada en arınmış pazarlardan bir tanesi ve bizler için de dövize endekli ticaret ve para politikalarının desteklenmesi gerekiyor.”

Ödülü’ne layık görülen Özge Kılıç Güler’e göre kendi başarısının temelinde tezcanlı, çözüm odaklı ve sorumluluk sahibi olması var. “Bilgisayarımda okunmamış bir e-posta olduğunda bile rahatsızlık hissederim. Hep yol almayı, bir adım ileri gitmeyi isterim. Olumlu ise geliştirmeye, olumsuz ise pas geçmeye bakarım. Beklemeyi ve bekletmeyi sevmem” diyen Kılıç Güler, çalıştığı şirketlerde kadın olması nedeniyle hiçbir zaman özel muamele beklemediğini söylüyor.

Her zaman çalıştığı şirketlerde desteklendiğini ve kendisine güven duyulduğunu aktaran Kılıç Güler, “Ancak özellikle bulunduğum sektörün teknoloji olması her zaman bilgi ve birikiminin sorgulanmasına, kendimi kanıtlamam ve anlatmam gereken toplantılar serüvenine dönüştü. Aynı sektörde yaklaşık 20 yıl geçirdikten, doğru kararlar ve adımlar attıktan sonra artık şimdi bu tür sorunlar ve mecburiyetler yaşamıyorum” diyor.

“Önceliğimiz eşit ve adil olmak”

Asus Türkiye ofisinde çalışan kadın oranının yaklaşık yüzde 30 oranında olduğunu dile getiren Özge Kılıç Güler, gerek ülke gerek bölge gerekse merkez ofiste birçok kadın çalışanın üst pozisyonlarda görev aldığını belirtiyor. İşe alım süreçlerinde önceliklerinin, bireylerin cinsiyetlerine bakmadan tecrübeleri ve kişiliği ile değerlendirmek olduğunu belirten Kılıç Güler, “Hiçbir adaya pozitif ya da negatif bir yaklaşım sergilemiyoruz. Önceliğimiz eşit ve adil olmak... İş yeri içi ya da dışında insanların profesyonel ilişkilerinde sadece kadın için değil, herkes için cinsiyetsiz yaklaşımı referans almalarını destekliyorum” diye konuşuyor.

“Teknolojiye erkekler gibi duygusal değil profesyonel yaklaşıyoruz”

Türkiye teknoloji sektörümüzde birçok önemli markanın üst

düzey yöneticisinin kadın olduğunu hatırlatan Özge Kılıç Güler, bu durumun teknoloji sektörüne farklı bir yaklaşım kattığını düşünüyor. Bunu “Çünkü biz kadınlar teknolojiye erkekler gibi duygusal değil profesyonel yaklaşıyoruz” diyerek açıklayan Kılıç Güler, çekirdek aileden başlayarak kadının ekonomiye katılmasını hem erkeklerin üzerindeki psikolojik ve ekonomik baskıyı azaltması hem de çocuklarına iyi bir gelecek hazırlamak için maddi destek sağlaması anlamında çok kıymetli buluyor. Kadının ekonomiye katılmasının, eğitim düzeyinin artması ve arkadan gelen nesil için de örnek teşkil etmesi anlamında çok önem taşıdığını vurgulayan Kılıç Güler, “Bunları herkes biliyor neden tekrar ediyorsunuz diyebilirsiniz ancak ben kendi çevremde bile bu sosyal sorumluluğun anlaşıldığını ve uygulandığını görmüyorum, bu sebeple tekrar dikkat çekmek istedim” diyerek de sözlerinin altını çiziyor.

“Önce kariyerinize odaklanın, sonrası zaten gelecek”

Başarılı kariyeriyle Türkiye’deki genç liderler arasında gösterilen Özge Kılıç Güler’in iş hayatına henüz yeni adım atan kadın girişimcilere de yol gösterici mesaj ve önerileri var. En net mesajını ‘Önce kariyerlerine odaklasınlar, sonrası zaten gelecek’ şeklinde aktaran Kılıç Güler, “Ben gençlerin lisans seviyesi sonrasında hızlıca hayata katılmalarını çok kıymetli buluyorum. Eğer yüksek lisans yapacaklarsa çalışarak yapsınlar ki uygulamalı olarak öğrendiklerini idrak etsinler ve aynı zamanda da çalışma hayatına adapte olsunlar” diyor.

İş hayatına yeni adım atmış olan kadınlara da evlilik ve annelik üzerine bir tavsiyede bulunan Özge Kılıç Güler, bunu şöyle aktarıyor; “Benim ilk müdürüm Mustafa Bey’in ‘İş hayatında önce sandalyede oturmayı öğreneceksin!’ diye çok sevdiğim bir lafı vardı.

Kadınların özellikle evlilik ve çocuğu, kariyerlerinde an azından 8-10 sene sonra düşünmelerini tavsiye ediyorum. Evlilik bana göre bir amaç değil, hayatını destekleyecek, güçlendirecek bir araçtır. Hem evliliğin hem de çocuğun, kadının kendini hayatında en iyi hissettiği zamanda olması gerekir. Ben 40 yaşında anne oldum, eğer 40 yaşından önce anne olsaydım kariyer basamaklarını bu kadar çabuk ve kolay çıkamazdım. Hayata evlilik ve çocuk konusunda erken başlayan kadınların hem kariyer hem de sosyal yaşamında problemler daha çok ve zorlu oluyor. Her bireyin önce kendisi olması, kendini tanıması ve anlaması gerektiğini düşünüyorum. Bu nedenle bence kadınlar iş hayatına atıldıklarında, önceliklerini iyi belirlemeliler. Geç anne olmaktan korkmayıp amaçları doğrultusunda hareket etmeliler.”

“Bu yıl PC adedinde pazar payımızı artırmayı hedefliyoruz”

Teknoloji alanında 1989 yılında Tayvan’da kurulan Asus’un bugün dünyanın her yerinde bilgisayar ürünleri ve aynı zamanda bilgisayar bileşenleri ile raflarda yerini aldığını hatırlatan Özge Kılıç Güler, Türkiye’de Asus markası olarak 2023 yılını büyüme ile kapattıklarını, hatta oyun bilgisayarları gibi hızlı büyüme yaşanan ürün gruplarında artan pazara mal tedariki sağlamakta zor anlar yaşadıklarını belirtiyor. “Bu bizler için hem zorlu hem de gurur verici bir süreçti” diyen Kılıç Güler, 2024 yılında yine önceki yıllarda olduğu gibi son teknolojiyi pazara ilk getiren marka olmaya odaklanacaklarını vurgulayarak, “2024 yılında en çok konuşacağımız konu AI tabanlı yeni nesil PC’ler olacak. ASUS olarak tüm modellerimize entegre ederek raflarda yerini alması için çalışacağız. Geçtiğimiz yıl UX5304 modeli örneğinde olduğu gibi 2024 yılında da yine üst segment ultra hafif ve ince

modellerimizde segmenti genişletip, sürdürülebilirliği destekleyeceğiz. 2024'te son kullanıcıya ulaşan PC adedinde pazar payımızı artırma hedefimiz ise devam edecek" şeklinde konuşuyor.

"Geri dönüştürülmüş modellerin sayısı artacak"

Sürdürülebilirlik konusunun Asus için sadece bir görev değil, aynı zaman ahlaki bir sorumluluk olduğunu dile getiren Özge Kılıç Güler, 2000 yılında uygulamaya koydukları GreenASUS standartları çerçevesinde aktif bir şekilde doğayı korumak için gerekli planlamaları yaptıklarını aktararak, şu bilgileri veriyor; "2000 yılından bu yana birçok ilke imza attığımız bu sorumlulukla enerji tüketimi ve karbon salınımı konusunda belirlediğimiz eylem planlarımız sadece ASUS sınırları içerisinde kalmıyor. 2025 yılına kadar çalıştığımız iş ortaklarımızın ve tedarikçilerimizin de onlar için belirlediğimiz eylem planına uymalarını bekliyoruz ve bu konuda ciddi yaptırımlarımız söz konusu. Ayrıca UX5304 gibi tamamen geri dönüştürülmüş materyallerden ürettiğimiz bilgisayar modellerimizin sayısını artırmaya devam edeceğiz."



"Sürdürülebilirlikte tüm yıllık hedeflerimizi tutturduk"

Asus olarak 2025 Sürdürülebilirlik Hedefleri'nin iklim eylemi, değer yaratımı, sorumlu üretim ve döngüsel ekonomi ana başlıklarından oluştuğunu dile getiren Özge Kılıç Güler, "Yeni yayımlanan 2022 yılı Sürdürülebilirlik Raporumuza göre, 2025 yılı hedefleri yolunda tüm yıllık hedeflerimizi tutturduk. Sürdürülebilirlik hedeflerimiz; 2035 yılına kadar tüm küresel operasyonlarda yüzde 100 yenilenebilir enerji kullanmak, şirketin tedarikçilerinde de karbon yoğunluğunu yüzde 30 azaltmak, ürün ve paketlemede yüzde 100 çevre dostu materyaller kullanmak, yeşil ürün gelir oranını yüzde 50'den fazla artırmak gibi maddeleri içeriyor" bilgisini veriyor.



Siz İhracatta Ne Kadar Dijitalsiniz?



www.madeinturkeymagazine.com

Türkiye'nin güçlü sanayi sektörlerinden 17 farklı sektöre özel hazırlanan haber havuzu ile yerli üreticilerimizi yurt dışı satıncılarıyla buluşturuyoruz. Sektörel e-dergiler ile sektörlerin ihracat dinamiklerini ortaya çıkarıp online katalog havuzu ile kıtaları aşmanın kolaylığını yaşatırken; video tanıtımlarınız ile de sizler için dünyaya açılan yeni bir göz oluyoruz.



ÖZLEM ARSLAN KART

ÜSTÜN PATENT KURUCUSU

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: İstanbul Üniversitesi Halkla İlişkiler Bölümü mezunu

Amacı, girişimcilik ekosistemini büyütmek

Girişimcilerin nereden ne şekilde iş hayatına adım atacağına çok önemli olduğuna inanan Özlem Arslan Kart, kendisini girişimcilere destekçi olma konusunda gönülden sorumlu hissederek, daha çok girişimcinin ve kadının hayatına dokunmayı istiyor. Arslan Kart, bu amaçla da girişimcilik ekosistemini büyütecek çeşitli gönüllülük kuruluşlarına üye olarak aktif görev yapıyor.

Özlem Arslan Kart, kadın ve genç girişimcilerin her zaman yanında olmayı hem şirketi Üstün Patent çatısı altında hem de iş hayatında bir prensip olarak belirleyen bir kadın yönetici. Şirkette kadın-erkek çalışan eşitliğine dikkat eden ve kadın dostu bir şirket olma amaçlı uygulamaları hayata geçiren Arslan Kart, aynı zamanda girişimcilik ekosistemini büyütecek görev ile rollerde yer almayı ve bu sistemin bir parçası halinde çalışmayı amaç ediniyor.

Bu amacını canlı tutarak daha çok girişimcinin ve kadının hayatına dokunmayı isteyen Özlem Arslan Kart, girişimcilik ekosistemini ‘gönülden sorumlu olduğu ve sorumlu hissettiği bir oluşum’ olarak yorumluyor. İşin çok başındaki girişimcilerin nereden ne şekilde iş hayatına adım atacağına çok önemli olduğuna ve bir anlamda onların hayatını şekillendirdiğine inanan Arslan Kart, bu ekosisteme katkıda bulunmak için çeşitli gönüllülük kuruluşlarına üye olarak aktif görev yapıyor.

Genç Yönetici ve İş İnsanları Derneği’nde (GYİAD) Üye İlişkileri Eş Başkanı olarak aktif görev yapan Arslan Kart, dünyada kabul görmüş bir kuruluş olan Junior Chamber International’ın (JCI) bulunuyor. Çok inandığı yapay zeka alanında faaliyet gösteren Yapay Zeka Politikaları Derneği’nin (AIPA) aktif üyesi olan Arslan Kart, aynı zamanda kadın olmanın zorluğu, kadın olarak profesyonel hayatta varlık göstermenin sorumluluğunu yaşayan bir birey olarak kendisini tüm kadınlara karşı sosyal sorumlu hissederek Arya Women Investment Platformu’nda da çok aktif olarak çalışıyor.



“Kadın olmanın zorluğu işimin kalitesine yansdı”

İstanbul Üniversitesi Halkla İlişkiler mezunu olan Özlem Arslan Kart, Fikri ve Sınai Mülkiyet Hakları konusunda hizmet vermek amacıyla 2015 yılında kendi şirketi olan Üstün Patent’i kurdu. Yeni anne olmasına rağmen içindeki girişimcilik dürtüsüyle yola çıkarak, o dönemde Türkiye’de yeni yeni konuşulan fikri haklar alanına adım attı.

Fikri haklar ve patent alanında 20 seneye yaklaşan bir deneyime sahip olan Özlem Arslan Kart, sektöre ilk girdiğinde mülkiyet hakkının önemini ve gerekliliğini şirketlere ve kişilere aktarma konusunda pek çok zorluk yaşamış. Mesleki zorlukların yanı sıra kadın olması nedeniyle de iş ilişkilerinde sıkıntılarla karşı karşıya kaldığına değinen Arslan Kart, yaşadıklarını şöyle anlatıyor; “Ziyaretlerde erkek müşterilerimin kadın olduğum için benimle konuşmadığı, dinlemediği çok oldu. Ancak bu beni yıldırmadı, aksine güçlendirdi. Kendimi kanıtlamam sayesinde zamanla referansla gelen

“Topyekun teknoloji odaklı dönüşüme gidilmesi gerek”

Özlem Arslan Kart, Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için odaklanılması gereken en önemli konunun inovasyon olduğunu düşünüyor. Artık topyekun bir teknoloji odaklı dönüşüme gidilmesi gerektiğine inanan Arslan Kart, “Devlet, üniversiteler, sanayiler, STK’lar derken artık geleceğimiz için yapay zekayı, global teknolojik markalar oluşturmayı konuşmalıyız ve bu konularda tüm paydaşlar olarak bir araya gelmeliyiz. Bunun için en değerli destek devlet desteğidir. Teşvikten değil, devlet denetiminde oluşacak bir hareketten bahsediyorum. Tüm bir iş birliği noktalarını oluşturup gerekiyorsa kamu kurumlarını da bu oluşuma dahil ederek bizi teknolojik atılımlar yapmaya sürüklemeli ve destek vermelidir. Hatta birçok koşulda zorunlu tutmalıdır” diye konuşuyor.

firmaların sayısı gün be gün arttı. Kadın olmanın zorluğu aslında bir anlamda benim işimin kalitesine yansdı. Ben bu kendimi kanıtlama çabamı ortaya koymasaydım, iş yapma prensiplerimi bu kadar geliştiremeyebilirdim. Ancak tabii ne olursa olsun cam tavan sendromu birçok kadının maruz kaldığı ve geri çekilmek zorunda olduğu koşulları da bir araya getiriyor. Ben şanslıydım. Çünkü öz güven aşılayan bir ailenin çocuğuydum. Böyle bir aile ortamında büyümeseydim, belki de madalyonun diğer yüzünü yaşıyor olacaktım. Ben kadınların yaşadığı bu zorluklar oldukça, mücadelenin de devam etmesi

gerektiğine inanıyorum. Birçoğumuz mücadelemizde bir yere gelmiş olsak da, bir kişi bile cam tavanlara ve cinsiyet ayrımına maruz kalıyorsa, daha yapmamız gerekenler var demektir.”

“Başarımın anahtarı, dinlemek”

Yıllar içinde fikri haklar alanında artan bilinçle bugün firmaların hizmet almak için kendilerinin talepte bulunduğunu dile getiren Özlem Arslan Kart, sektördeki kişisel başarısının sırrını ise iyi bir dinleyici olmaya bağlayarak, “Bana hizmet almak için gelmiş olan herkesi anlamaya çalışıyorum. Anlamak için de dinlemek gerekiyor. Bana başarımın anahtarı ne diye sorsanız dinlemek derim. Dinlemenin iletişimin başlangıcı olduğuna inanıyorum. Dinleyerek uygun çözümler bulmayı ve bunları tescil ile anlamlı süreçler haline getirmeyi de prensip edinerek uyguluyorum” diye konuşuyor.

“Kazanmak için yılmadan farklı yollar deneyin”

Özlem Arslan Kart’ın kendi gibi girişimci kadınlara ise pek çok tavsiyesi var. Yeni dünya düzeninde anlayıp hayata geçirilmesi gereken en önemli konunun yılmazlık olduğunu belirten Arslan Kart, önerilerini şöyle aktarıyor; “Öncelikle yalnız değiliz, bu taşlı yollar herkesin önünde var. Başaran nasıl başarıyorsa, önünüze çıkan engellerde sizleri yıldırmamalı. Bazen üstünden atlarsınız, bazen takılıp düşersiniz ama bu bir süreçtir sonra devam edersiniz. Ben ilk başladığımda duvarımda Thomas Edison’un ‘Ben başarısızlığa uğramadım. Sadece işe yaramayan 10 bin farklı yol denedim’ sözü asılıydı. Emin olun o gün işlemeyen yol, başka bir sefer size deneyim olarak bir artı kazandırıyor. Bir konu da net olarak şirketinizin prensiplerini ve değerlerini önceden



belirleyin. Onların odağında büyüteceğiniz işler sizleri hedeflerinize yakınlaştıracaktır.”

“Marka ve coğrafi işarette yakalanan ivme hala patent ve tasarımıda yok”

Kurulduğu yıldan bu yana marka, patent, yurtdışı tescil süreçleri, tasarım, coğrafi işaret ve telif konusunda danışmanlarına hizmet veren Özlem Arslan Kart, “Yerel ve global ticaret hayatında yer almak isteyen herkesin yolu mutlaka bizden geçiyor. Çünkü artık tescilsiz ticaret hayatında riskleri bertaraf ederek hareket etmek mümkün değil” diye konuşuyor.

2023’ün girişimcilik ve ihracat açısından artış yaşanması nedeniyle nicelikli bir yıl olduğunu ifade eden Özlem Arslan Kart, “Biz bu artışı yurtiçi ve yurtdışı marka tescil



“Denge değişecek”

“Ben bugün erkek lehine olan iş yaşam koşullarının kadınların etkinliğinin artmasıyla 5 sene içinde dengeye oturacağına inanıyorum. Dünyada da ülkemizde de sesini çıkaran kadınların oranı çok yükseldi. Bir Türk kadın yönetici dünya devi Google’a kafa tuttu. Cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını, kendisinin eşit veya daha az vasıflı erkeklerden daha düşük seviye ve maaşla işe alındığını ispat ederek açtığı tazminat davasını kazandı. Kadınların ‘eşit işe eşit ücret’ hakkına sahip olduğunu kanıtladı. Bunu unutmamamız gerekiyor. Bu tip davalar bir kilometre taşıdır, bir dönüm noktasıdır. Yetişen her genç kadın için de örnek teşkil eden olaylardır.”

rakamlarından yaptığımız işlerdeki yakaladığımız ivmeden aşağı yukarı tahmin edebiliriz. Aynı durum coğrafi işarette de söz konusu. Artık yerel yönetimler coğrafi işaret konusunda daha çok bilinçlendi ve ülkemize özgü ürünlerin yurtdışı prestijlerini arttırmak için düğmeye bastılar. Özellikle bizim sektörümüz ticaret payının büyümesiyle büyüyen bir sektör. Ne kadar çok firma o kadar çok mülkiyet sürecini doğuruyor. Buna ek olarak yasal koşullar da bize iş olarak dönüyor. Bu sebeple 2023 yılında atılan adımlar sektörümüz açısından olumluydu. Özellikle e-ticaret tarafına getirilen tescil şartlarını buna örnek verebiliriz” bilgisini veriyor.

“Bu yıl patent bölümünü genişletip şubeleşeceğiz”

Ancak Özlem Arslan Kart’a göre marka ve coğrafi işarette yakalanan ivmeyle sektörde olumlu gelişmeler yaşanırken, bu durum patent ve tasarım süreçlerine yansımış değil. Hala Türkiye’de inovasyon anlamında anlamlı bir yükselişin yaşanmadığına değinen Arslan Kart, “Bu zaten

otomatik olarak global marka olmamızın da önüne set çekiyor. Ne gibi dersiniz, bunun en iyi örneği Güney Kore’dir. Güney Kore’nin yaptığı inovatif atılımlar, dünyada global marka olmasına yol açtı. Bir adım ileride dünya rekabet arenasında çetin bir rakip haline getirdi. Bu nedenle henüz yapılan atılımlar ve yüzdelik oynamalar patent ve tasarım süreçlerinde anlamlı değil” yorumunu yapıyor.

2024 yılına dair görüşlerini de aktaran Özlem Arslan Kart, bu yıl Üstün Patent olarak önemli bir yatırım olarak gördükleri patent bölümünü genişletmeyi amaçladıklarını söyleyerek, “Çünkü kalifiye haline gelen patent mühendisleri patent sayılarının yükselmesinde anlamlı bir iş gücü oluyor. İkinci bir planımız da şubeleşmek olacak. Yerinde danışmanlık vermek bizim kültürümüzde önemli bir ölçüt ve samimiyeti artıran bir değer. Şubeler konusunda da ciddi bir fizibilite çalışması yürütüyoruz. Yeni bir şube açıp orayı inovasyon odağında iş gücü ile besleme hedefimiz var” diyor.



“Bizim toplumumuz için ilim ve fen lazım ise, bunları aynı derecede hem erkek hem de kadınlarımızın iktisap etmesi lazımdır.”

Gaye M. Kemal



BSH Gelişen Pazarlar Bölgesi CFO'su ve Yönetim Kurulu Başkan Vekili
SEDEF ATAMAN

Sektördeki kadın temsili artmalı

Çocukluğumda öğretmen olmayı ve farklı kültürleri tanımayı, dünyayı gezmeyi hayal ederdim. ODTÜ'de endüstri mühendisliği ve Bilkent'teki MBA eğitimlerim sonrasında ise öğrendiğim her şeyi hemen hayata geçirmek istedim. İş hayatına hızlı bir giriş yaptım ve işe başladığım uluslararası şirket, İngiltere'de bir pozisyon önerdi. Bu şekilde uzun süre devam edecek uluslararası bir kariyere adım attım. Türkiye'deki rollerimin ardından toplam 17 yıl "expat" olarak çeşitli ülkelerde görev aldım. Böylece bolca seyahat ederek çocukluk hayalimin bir bölümünü de gerçekleştirmiş oldum. Kariyer yolculuğumda son 3 yıldır BSH'de Gelişen Pazarlar Bölgesi yönetim kurulundaki görevimi sürdürüyorum. Bu zorlu ve dinamik pazarda aktif rol almak heyecan verici. Kendim de bir mühendis olarak bu sektördeki kadın temsilini ve etkinliğini artırma misyonuyla genç kadınların mühendisliğe özenmelerini sağlamak benim en büyük motivasyon kaynağım diyebilirim.

Sürdürülebilirlik evde başlar

BSH olarak sürdürülebilirliği çevresel, sosyal ve yönetim olarak üç boyutuyla ele alıyoruz. "Sürdürülebilirlik evde başlar" yaklaşımımız doğrultusunda toplumun çekirdeğinden tüm gezegene uzanan bir eksende çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Gezegenimize karşı sorumluluğumuzu hem üretim süreçlerimizde hem de su ve enerji tasarruflu ürünlerimizle evlere taşıyoruz. Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık alanlarına odaklandığımız projelerimizle de topluma katkı sunmayı ve anlamlı bir iz bırakmayı amaçlıyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği birincil odak alanlarımızdan. BM Kadının Güçlendirilmesi Prensipleri (WEPs) gibi yerel ve uluslararası pek çok rehberi benimseyerek iş hayatında kadınları destekliyoruz. Biliyoruz ki kadınların iş gücüne katılım oranı ne kadar artarsa toplumsal refah da o kadar yükselir. Bunun için, geleceğimizi şekillendirecek genç kadınlara kariyer yolculuklarında cesaret vermek ve destek olmak



büyük önem taşıyor. Özellikle mühendislik ve satış gibi mesleklerde kadınların daha fazla yer alması, sektördeki çeşitliliği artırarak daha yenilikçi ve başarılı projelerin hayata geçirilmesine de katkı sağlayacaktır.

bu konudaki duyarlılığını çok önemli buluyorum.

We Power ile kadınların kariyer yolculuklarını destekliyoruz

Tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en temel sorunlardan biri kadınların STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında eğitim ve kariyer olanaklarına erişimlerinin kısıtlı olması. Toplumsal refahı güçlendirmek, herkes için eşit fırsatlar sağlamak üzere birçok şirkette erkek çalışanların ağırlıklı olduğu mühendislik alanlarında genç kadınları desteklemek için 2021 yılında We Power projesini başlattık. Bu programla kadın öğrencilerin ilgi ve yetkinliklerine uygun çalışma deneyimleri ve destekleyici ortamlar sunmayı, kariyer yolculuklarına güçlü bir başlangıç yapmalarını hedefledik. 2022 yılında projeyi genişleterek satış alanındaki kadınlara da destek verdik. We Power programımız ile bugüne kadar 15 bin öğrenciye ulaştık. Temel mühendislik alanlarında kadın çalışan oranımız %27'ye yükseldi. Satış

alanının da kariyer programına dâhil edilmesiyle kadın çalışan oranımız %30'a çıktı. Ar-Ge merkezimizdeki 440 kişilik ekibin %25'ini de kadınlar oluşturuyor.

BSH Gelişen Pazarlar Bölgesi'nin lokomotif

Türkiye

BSH dünya çapında 39 üretim tesisi, 63 bin çalışanı ile dünyanın lider ve Avrupa'nın bir numaralı beyaz eşya üreticisi. Bosch, Siemens ve Gaggenau başta olmak üzere 12 seçkin beyaz eşya markamızla, dünya çapında insanların evlerindeki yaşam kalitesini artırmak için çalışıyoruz. Geniş bir coğrafyayı kapsayan Gelişen Pazarlar Bölgesi'nde (REM) 9 fabrika, 13 iştirak ile 10 binin üzerinde çalışanımız bulunuyor. Nisan 2020'den bu yana REM'in merkezi konumundaki BSH Türkiye ise bölgedeki gururumuz. Türkiye'de faaliyete başladığımızdan bu yana 1,3 milyar Euro tutarında yatırım ile ülkenin üretimine, ihracatına, istihdamına katkı sağladık. Önümüzdeki dönemde ülkemize yatırımlarımızı sürdüreceğiz.





SELEN YORGUN TAVİT

SELEN KOZMETİK CEO

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Koç Üniversitesi Ekonomi bölümünden mezun olduktan sonra Toronto Üniversitesi'nde eğitim gördü.

“Geldiğim yeri kutluyorum ama daha yürüyecek çok yolum var...”

Selen Kozmetik bünyesinde geliştirdiği Urban Care’i 4 kıtada 3 bin noktaya ulaştıran Selen Yorgun Tavit’e göre iş dünyasında kadın olmak, bir de başarılı kadın olmak, engellerle dolu bir yolculuğu simgeliyor. Liderlik ve zorlu kararları etkili şekilde alabilme becerisiyle markasını 10 yılda geliştirdiğini söyleyen Yorgun Tavit, “Ancak bir kadın girişimci, bir anne ve bir CEO olarak daha yürüyecek çok yolum olduğuna inanıyorum” diyor.

Türkiye’de kişisel bakım kategorisinde fikrinden içeriğine, ambalajından iletişim yaklaşımına kadar tüm aşamalarında birebir emek vererek yeni bir marka yaratan Selen Yorgun Tavit, genç yaşına rağmen hem iç hem de dış pazarda 10 yılda kat ettiği yol ile girişimcilere bir anlamda örnek oluyor. Girişimci ruhunun yanı sıra ticaret dünyasından gelen bir baba ile akademisyen bir anneden aldığı aile bağlarının gücünü harmanlayıp Urban Care yolculuğuna çıkma kararı veren Yorgun Tavit, “10 yıllık marka yolculuğumuz sırasında en büyük gücü, ailemden ve pek tabii her zaman markamızın odağına koyduğumuz kadınlardan aldım” diyor.

İstanbul’da doğan Selen Kozmetik CEO’su ve Urban Care marka kurucusu Selen Yorgun Tavit, üniversite yıllarına kadar kariyer planlarını profesyonel voleybolcu olmak üzerine yaptı ve bu yönde kendini geliştirmeye odaklandı. Milli takımda oynamak üzereyken beklenmedik bir sakatlık geçirdi ve voleybol kariyerine veda etmek zorunda kaldı. Ardından Koç Üniversitesi Ekonomi bölümünü kazanan Yorgun Tavit, Türkiye’deki eğitiminden sonra Kanada’ya giderek Toronto Üniversitesi’nde eğitimine devam etti. Aynı zamanda da Kanada’da Live Clean markasının firmasında staj imkânı sayesinde üretim alanlarını keşfederek pazarlama ekipleri ile toplantılara katılma fırsatı yakaladı.

“Benim için en önemli kavramlar: adanmışlık, odaklanma ve yaratıcılık”

Selen Yorgun Tavit’e göre Urban Care ile 10 yılda



“5 yıllık kalkınma planı için öngörüler yetersiz”

“Dünyanın ve ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik durum gereği 5 yıllık kalkınma planı için öngörüler yetersiz kalıyor. Bu durum karşısında Urban Care olarak, çok hızlı değişen ekonomik dinamikleri yakalamaya, yıllık planlarımız doğrultusunda hedeflerimizi korumaya özen gösteriyor ve durmaksızın çalışıyoruz.”

elde ettiği başarılar, bir takım temel değerlerden kaynaklanıyor. Bir kadın yönetici olarak, liderlik ve zorlu kararları etkili şekilde alabilme becerisinin bunların başında geldiğini söyleyen Yorgun Tavit için başarının en kilit noktalarını; geleceği öngörebilme, trendleri okuyabilme ve stratejik düşünme oluşturuyor. “Fakat benim için en önemli kavramlar; adanmışlık, odaklanma ve yaratıcılık” diyen Yorgun Tavit, “Bu sihirli formülü iyice harmanlayan bir girişimcinin başarısız olma ihtimali yok. Aklınızı ve yüreğinizi koyduğunuz bir şeye tam anlamıyla kendinizi adadığınızda asla pes etmiyorsunuz. İnandığınız ve imkansız gibi görünen her hedefi, aynı heyecanla yönetmek de bu başarının en büyük temeli. Ayrıca bu sihirli formüle çok çalışmayı da eklemek gerekir. Hayatınız sizin planlarınız doğrultusunda gelişmediği

anda bile kendinizden vazgeçmeyip yeni hayallere odaklanıp çok çalıştığınızda başarıya ulaşıyorsunuz” görüşünü dile getiriyor.

“10 yılda geldiğim yeri kutluyorum”

Selen Yorgun Tavit’e göre iş dünyasında kadın olmak, bir de başarılı kadın olmak, engellerle dolu bir yolculuğu simgeliyor. “Ancak kendinize olan inancınızla, birlikte çalıştığımız insanların desteğiyle bu engelleri göğsünüzü gere gere geçiyorsunuz. Bence her engel sizi daha da güçlü kılıyor” diyen Yorgun Tavit, girişimcilik yolculuğunda geldiği noktayı şöyle özetliyor:

“Urban Care’i kurduğum dönemde 25, kızımı doğurduğumda ise 30 yaşındaydım. Yeni doğum yaptığım bir zamanda bir işbirlikçimiz ile toplantımız vardı. Toplantı sırasında bana ‘Selen Hanım, çok başarılı bir marka kurdunuz ve büyümeniz hızla devam ediyor ama şimdi anne oldunuz. Bu durum markanızın gelişmesini nasıl etkiler acaba, emin olamıyorum’ demişti. Markamın 10. yılını ve 10 yılda geldiğim yeri kutluyorum. Ancak bir kadın girişimci, bir anne ve bir CEO olarak daha yürüyecek çok yolum olduğuna inanıyorum.”

“Yere düşüp ayağa kalkmadan başarıya ulaşamazsınız”

Selen Yorgun Tavit için başarılı bir girişimcinin en büyük varlığı, oluşturduğu güçlü markası. Marka kimliğini, mesajını ve değerlerini net bir şekilde anlatabildiğinde başarı merdivenlerini çıkmanın daha kolay olduğunu ifade eden Yorgun Tavit, “Urban Care olarak yola sadece birkaç ürünle çıktığımız günlerde markamızı anlatmaya çalışırken bugün sektöre öncülük



eden ve ürün serilerimizle global markalarla yarışan bir noktaya geldik. Her geçen yıl mevcutların üzerine iddialı hedefler koyarak yolumuzda ilerliyoruz” diye konuşuyor.

Selen Yorgun Tavit’in kendi hayat tecrübesinden çıkardığı en önemli tavsiye ise hayatta dibe vurulan anda bile inancı kaybetmeyip çok çalışmak...

Çalışmadan, fedakârlık etmeden, zorluklara karşı en kötü anlarda bile yere düşüp ayağa kalkmadan başarıya ulaşamayacağını belirten Tavit, “Girişimcilik bir masal yazmak değil. Pembenin değil karanlık, grilerin özellikle başlarda fazla olduğu bir durumdur. Bir girişim hikayesinin başarılı olma şansı ancak doğru fikir ile çok çalışarak ve fedakarlıklarla, vazgeçmemekle mümkün olabilir” yorumunu yapıyor.



“Cinsiyet eşitliği çalışmaları olumlu değişimleri hızlandıracak”

“Kadın gücünün ekonomik dengelere etkisi, kadınların iş dünyasındaki etkinliği arttıkça daha belirgin hale gelebilir. Bu süreçte, toplumsal destek, eğitim fırsatları ve iş dünyasında cinsiyet eşitliği için yapılan çalışmalar, olumlu değişimleri hızlandırabilir.”

“2023 yılı ciromuz 1,5 milyar TL’yi aştı”

Urban Care markasını kişisel bakım kategorisinde 2013 yılında Selen Kozmetik çatısı altında kuran Selen Yorgun Tavit, firmasıyla sektörün geleceğini yönlendiren oyun kuruculardan biri olmayı istiyor ve çalışmalarını bu amaç doğrultusunda sürdürüyor. Bugün saç ve vücut bakım kategorilerinde 90’ı aşkın ürün çeşidine sahip olduklarını ve 2023 yılını 1,5 milyar TL üstünde ciroyla kapattıklarını dile getiren

Yorgun Tavit, “Saç bakım kategorisinde parfümeri kanalında yüzde 32, tüm Türkiye’de yüzde 25 pazar payına sahibiz. Parfümeri kanalı kategori birincisiyiz. Yurt içinde farklı kanallarda yaklaşık 40 bin noktaya ürünlerimizi ulaştırıyoruz. Bunun yanı sıra 40’a yakın ülkeye ihracat yapıyoruz. 2023 yılında ihracatta 3 kat büyüdük” bilgisini veriyor.

“İhracatta 5 kat büyüme planlıyoruz”

Selen Yorgun Tavit’in 2024 yılı hedefi ise Türkiye genelinde satış noktalarını artırmak ve markaya yeni kategoriler ekleyerek saç bakımındaki başarılarını diğer kategorilerde de gerçekleştirmek... Aynı zamanda yurt içi ve yurt dışı satış noktalarını artırarak temellerini sağlamlaştırmayı amaçladıklarını kaydeden Yorgun Tavit, “Bu hedeflere ulaşabilmek için ihtiyaç duyulan tüm alanlarda yatırımlarımızı gerçekleştirmeye devam edeceğiz. İhracat hedeflerimizde ise bu sene döviz bazında 5 kat büyüme planlıyoruz. Bu hedef için hem ekip olarak hem de alt yapı olarak yatırımlarımızı sürdürüyoruz” diyor.

Kozmetik sektöründe şirketlerin sürdürülebilir amaç taşıyarak üretim yapmalarının ve en az düzeyde işlenmiş ürünleri tüketiciye sunmalarının her geçen gün daha fazla önem kazandığını belirten Yorgun Tavit, “Urban Care olarak bu doğrultuda 2024 yılını sürdürülebilirlikte yeni adımlar atacağımız bir yıl olarak belirledik. Mevcutta dönüştürülebilir olan ambalajlarımızın yıl sonuna kadar minimum olarak yüzde 20 dönüştürülmüş malzeme ile üretilmesini amaçlamıştık ve bunu başardık. 2024 yılında ise % dönüşüm oranımızı ürün ve koli ambalajlarında artırmak, sürdürülebilirlik temelinde kısa vadeli hedeflerimiz arasında yer alıyor” bilgisini veriyor.



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

Gaye M. Kemal



SİBEL KUTMAN ORAL

DOLUCA BAĞCILIK VE ŞARAPÇILIK YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Amerika Wesleyan Üniversitesi Modern Dans ve Pazarlama bölümleri mezunu

“Başarıya ancak ekiple birlikte aynı hedefe bakarak ulaşılabilir”

98 yaşındaki Doluca’nın üçüncü kuşak temsilcisi olan Sibel Kutman Oral, aynı zamanda şarapçılık sektörünün de kadın liderlerinden. Şirkette pazarlama departmanını kurup uzun yıllar bu bölümün yöneticiliği yapan Kutman Oral’a göre başarıya ancak ekiple birlikte aynı hedefe bakarak ulaşmak mümkün...

1 926’da dedesinin kurup üretimi başlattığı ve 1968’de babasının devir alıp geliştirdiği Doluca’nın üçüncü kuşak temsilcisi olan Sibel Kutman Oral’ın çocukluğu, Tekirdağ Mürefte’deki üzüm bağlarında geçti. Bağlarda saklambaç oynadığı da oldu, işlere yardım ettiği de... Özellikle bağ bozumları onun en keyif aldığı zamanlardı. Önce bağlarda sonra da aile sofrasında tanıştığı şarap ise eğitiminin ve yurtdışı deneyimlerinin ardından hayatına iş olarak girdi. Şarap sektörünün en köklü üreticilerinden olan Doluca’da yönetici koltuğuna oturduğu günden beri birçok değişimin de mimarı olan Kutman Oral, pazarlama ve satışla ilgili şirketin hedeflerini belirleyip hayata geçirmesine büyük destek oluyor.

Bir Porto Rikolu anne ile bir Türk babanın kızı olarak İstanbul’da dünyaya gelen Sibel Kutman Oral, ilkokul, ortaokul ve lise eğitimini Türkiye’de aldı. Ortaokul ve liseyi Robert Kolej’de okudu. Ardından Amerika’ya giderek üniversite eğitimini Wesleyan Üniversitesi’nde Modern Dans ve Pazarlama konularında tamamladı. Ayrıca New York’ta yaşadığı yıllarda bir yüksek lisans programına katıldı. New York Üniversitesi’nde şarap post prodüksiyon ve tadım eğitimi alan Kutman Oral, bu süreçte kendini devamlı geliştirerek Doluca’ya destek sağlamak adına hem İtalya ve Fransa’da hem de California’da bağcılığı ve şarapçılığı yakından inceledi. 1998 yılında ise Türkiye’ye dönerek babası Ahmet Kutman’ın kurduğu aile şirketi Doluca’da çalışma hayatına başladı. İlk iş olarak Doluca’da pazarlama departmanını kuran Kutman Oral, şimdi ise hem satış pazarlama departmanı faaliyetlerini takip ediyor hem de yönetim kurulu üyeliği görevini yürütüyor.

“Şarapçılıkta başarı için çalışkanlık şart”

Sibel Kutman Oral’a göre iş dünyasında başarıya ulaşmanın



“Atıl arazileri tarıma kazandırıyoruz”

“Çevreyi koruyarak mümkün olduğu kadar bağların uzun süreler boyunca bize üzüm vermeye ve verimli olmaya devam etmesini öngören metadojilerle bağcılığımızı sürdürmeyi hedefliyoruz ve yapıyoruz. Bağcılık çok da sulak olmayan toprakta, başka tarım ürünleri için elverişli olmayan arazilerde yapılır. Dolayısıyla aslında ülkemizde şu an için atıl olan arazileri tarıma ve dolayısıyla katma değeri yüksek olan şarap bağcılığına kazandırmak için de uğraşlarımız devam ediyor.”

en temel unsuru, dürüst ve şeffaf bir politika ile kaliteden taviz vermeden, çalışana sahip çıkarak birlikte çalışmak... Başarıya ancak aynı hedefe ekiple birlikte bakılarak ulaşılabileceğini düşünen Kutman Oral, özellikle sektörde başarılı olmak için bağdan üretime, pazarlamadan satışa kadar her aşamada çalışkanlığın gerekli olduğunu söyleyip, bunu da “Bağda üzüm hasadında zamanla yarışsınız, onları şaraphaneye ulaştırınca da en kaliteli şarapları yapmak için gece gündüz demeden uğraşmak zorundasınız” şeklinde özetliyor.

Sibel Kutman Oral, şarapçılık sektörünün en tanınmış kadın yöneticilerinden. Kadın temsiliinin yüksek olduğu şarapçılıkta pek çok sektöre göre rahat bir ortamın bulunmasına rağmen yine de cinsiyete dayalı bazı sıkıntıların yaşanabildiğini ifade eden Kutman Oral, “Şarapçılık cam tavanların oldukça açıldığı, yönetim kademesinde, şarap yapımında, işin ticari yönetiminde oldukça fazla sayıda kadın yöneticinin bulunduğu bir sektör. Türkiye’de şarap sektörü, belki de hiç bilmeyenin kafasında canlandıracağı beklentinin aksine, kadın çalışma oranının oldukça yüksek olduğu sektörlerden bir tanesi. Hele de yönetim kademesinde, birçoğunun aile şirketi olması sebebiyle önemli miktarda kadın yöneticinin olduğu bir sektör. Şarap sektörü olarak bu açıdan geldiğimiz noktadan hep gurur duyuyoruz. Ama tabii ülke genelinde hatta dünya genelinde olan erkek-kadın bakış açıları ve hala bunca yıllık uğraşa rağmen aşamadığımız birtakım kalıplar, tabii ki bizim sektörde de paydaşlarımızla bir araya geldiğimizde karşımıza çıkıyor, çıkmıyor değil” diye konuşuyor.

“Cinsiyetçi kalıbın karşısında durup yolumuza devam etmeliyiz”

Hem sektörde hem de iş dünyasında cinsiyet eşitliği açısından katedilmesi gereken daha çok fazla mesafenin olduğuna inanan Kutman Oral, “Bir kadın olarak bir şeyleri farklı yapmaktan ziyade, kendim için de şirketimde çalışan tüm kadın meslektaşlarım için de işimizi iyi yaptığımız sürece, yaptıklarımızın ve inandıklarımızın

arkasında durduğumuz sürece, karşımıza çıkarılan engelleri teker teker aşabildiğimizi deneyimledik. Bugün olduğu gibi yarın da azimle yılmadan, cinsiyetçi kalıbın karşısında durup bu durumu şiddetle reddederek, yolumuza devam etmemiz gerekiyor” görüşünü savunuyor.

Doluca olarak insan kaynakları süreçlerinde cinsiyet eşitliğine önem verdiklerini açıklayan Sibel Kutman Oral, şirketin bağcılık, satış, pazarlama, insan kaynakları, üretim, IT gibi her faaliyet alanında cinsiyet açısından dengeyi sağlamaya özen gösterdiklerini vurguluyor. Şirketteki toplam kadın çalışan oranının yüzde 25 civarında olduğunu belirten Kutman Oral, iş başvurusu yapan adaylar içinde herhangi bir cinsiyeti kayırmadan, eşitlik dengelerini ve mevcut yüzdeyi koruyacak şekilde, iş alımları gerçekleştirmeye devam edeceklerini söylüyor.

“İşinizin sevmediğiniz taraflarını da sevin”

İş hayatında uzun yıllardır yöneticilik yapan Sibel Kutman Oral’ın iş hayatına yeni adım atacak olan genç girişimcilere de pek çok mesajı ve önerisi var. Genç jenerasyonun hayattaki birçok değişimle beraber farklı özelliklere sahip olduğuna dikkat çeken Kutman Oral, gençlerin seçecekleri işle olan ilişkinin baştan sağlıklı bir kurguda olmasının büyük önem taşıdığını vurgulayarak, şunları söylüyor; “İş hayatında jenerasyonlar arasında büyük farklar var. Son zamanlarda daha sabırsız, hayatının merkezine işi koymayan, işi sadece hayatta yapmak istediğine ulaşmanın yolu olarak benimseyen bir jenerasyonun geldiğini görüyoruz. Ancak unutmamak gerekir ki yeni jenerasyonun da hayatını idame ettirmek için işe ihtiyacı var. Bu nedenle de gençlere ve girişimcilere daha yolun başındayken gerçekten ilgi duydukları ve sevdikleri bir alanda iş yapmak için gayret göstermelerini öneriyorum. En sevdiğiniz, en tutkulu olduğumuz işte bile çalışıyor olsanız, her işin tabii ki daha az sevilen, daha yoran, daha keşke bu tarafı da olmasa diyeceğiniz noktaları olacak. Bu da iş hayatının kesinlikle bir parçası. İşte bu işinizin sevmeyeceğiniz kısımlarını

yapacaksınız ki, sevdiğiniz kısmın keyfini çıkarın ve size geri verdiklerinin gerçekten tadına varın. Dolayısıyla motivasyonunuz negatif yönde etkilendiğinde, en azından işinizin temel olarak çıktısına olan sevginiz, sizi tekrardan harekete geçirip motive edecektir.”

“Deneyimlerden faydalanın sabırlı olmayı öğrenin”

Gençlerin ve girişimcilerin iş hayatına başladıklarında sektördeki deneyimli kişilerin tecrübelerini öğrenmeye ve edinmeye açık olmalarının da öneminden bahseden Sibel Kutman Oral, gençlikle gelen heyecanı ve sabırsızlığı kaybetmeden deneyimin, tecrübenin önemine saygı duymanın bile çok değerli olduğunu söylüyor. Çevrelerindeki yönetici ya da sektör liderlerinin aktardığı tecrübeleri ve deneyimleri öğrenmelerinin, iyi dinleyip iyi özümsemelerinin kendilerine çok fayda sağlayacağını düşünen Kutman Oral, bir diğer önemli noktanın da biraz daha sabırlı davranmak olduğunu belirtiyor. Gençlerin kariyerlerinde daha sağlam ve hızlı bir ilerlemeleri için sabırlı olmayı öğrenmeleri gerektiğini aktaran Kutman Oral, “Çağımızda bilgi teknolojisinde hızlı gelişim, her şeye bu kadar hızlı ulaşıyor olmak, çok hızlı sonuçlara varabiliyor olmak, iş hayatında da özellikle yeni jenerasyonların çok çabuk bir yerlere gelebilme arzusunu beraberinde getiriyor. İşe bu şekilde programlanmış olarak gelseler de aslında iş dünyasında her şey o hızda ilerleyemiyor. Çünkü deneyim hakikaten zamanla kazanılan bir şey. Aynı problemi dört kere farklı şekillerde önünüze geldiğinde, bunu çözebilmeye anca onun belki dördüncü veya beşinci seferinde vakıf olabiliyorsunuz. Dolayısıyla biraz da iş hayatındaki yükselişlerini ve bir iş öğrenmelerinde kendilerine daha fazla vakit vermelerinin ve daha sabırlı olmalarının daha faydalı olacağını düşünüyorum” görüşlerini dile getiriyor.

“İnsanların hayatına keyif katmayı sürdüreceğiz”

Doluca’nın bu sene kuruluşunun 98. yılını kutladığını hatırlatan Sibel Kutman Oral, kuruldukları yıldan bugüne kadar şarapçılık sektöründe bağcılık, üretim

ve pazarlama konularında birçok ilke imza attıklarını ve Türk şarabını tanıtır ve geliştirme konusunda bir misyon üstlendiklerini belirtiyor. Yıllar içinde birçok şaraplık asil üzümün Türkiye’de dikilip geliştirilmesinde, kaliteli şarap pazarının oluşmasında ve uluslararası arenada Türk üzümlerinin tanıtımında büyük çabalar gösterdiklerini aktaran Kutman Oral, “Şirket olarak ilk hedefimiz 100 yaşını görmek... Ondan sonra da yine 98 yıl boyunca yaptığımız gibi, mümkün olduğu kadar şirket, ülke, çalışan hedeflerini aynı istikamet doğrultusunda organize edip, doğru stratejilerle, doğru pazar okumasıyla yolumuza devam etmek istiyoruz. Şirketimizin mottosu durumundaki insanların hayatına keyif katmayı, her geçen gün şaraplarımızın kalitesini artırarak sürdüreceğiz” diyor.

“Üretimimizin yüzde 10-15’ini ihraç ediyoruz”

Ekonomik zorluklar nedeniyle büyümenin yüksek olmadığı 2023 yılı şarapçılık sektöründeki gelişmeler hakkında da bilgi veren Sibel Kutman Oral, şöyle aktarıyor; “Bağcılık açısından 2023 yılı iklim koşulları sebebi ile verimin oldukça düşük olduğu, dolayısıyla bir takım ürünlerin tedarikinde ve üretiminde sıkıntı çekilen bir sene oldu. Var olan üzümlerde yani verimde herhangi bir sıkıntı, normal olgunlaşmış üzümlerde kalite anlamında bir sorun yaşamamak da miktar adına ciddi kısıtın olduğu bir sene geçirdik. Türkiye’de şarabın yaklaşık yüzde 40’ının turistler tarafından tüketilmesi nedeniyle iç pazarda 2023’ü turizme paralel bir seyrinde yaşadık.”

Türkiye’de 2023 yılındaki şarap ihracatının dünyadaki hem ekonomik sıkıntı hem şarapta yaşanan ekstra bolluk sebebi ile çok artmadığını hatırlatan Kutman Oral, “Ciddi miktarda arz ve ciddi miktarda rekabet var. Doluca olarak üretimimizin yüzde 10-15’ini ihraç etmeye devam ediyoruz. İhracata ayırabildiğimiz kota da bu kadar. Bu nedenle geçen yıl ihracatımızın beklediğimiz ölçüde gerçekleştiğini söyleyebilirim” şeklinde konuşuyor.

“Ekonomik öngörülebilirlik artmalı”

Sibel Kutman Oral’a göre gelecek 5 yıllık kalkınma planında Türkiye’de yaşanan en büyük sıkıntı, ekonomik öngörülebilirliğin olmaması. Çok kısa sürelerde büyük rota değişikliklerinin meydana gelmesi ve mevzuatın sıkça değişmesi nedeniyle özellikle son yıllarda tüm sektörlerde yeni gelen uygulamalara uyum sağlama ve günü kurtarma çabasının yoğunlaştığını dile getiren Kutman Oral, görüşlerini şöyle açıklıyor; “Bu durumun sonlanması için ivedilikle önümüzdeki kısa ve orta vadenin planlanması gerek. Uygulanacak politikalara güvenin tazelenmiş olduğu, ölçümleri yapan kurumların bağımsızlıklarının tekrardan tescil edildiği, kurumların bağımsız ve liyakat sahibi kişiler tarafından yönetildiği bir ülke ortamı yaratılmalıdır. Büyümenin önceliklendiği, büyümenin de katma değer sağlayan sektörlerle doğru odaklandığı bir stratejinin izlenmesi gerektiğine inanıyorum. Ayrıca şarapçılık perspektifinden baktığımız zaman da tarım ve turizm sektörlerinin odağında yer aldığı bir kalkınma modelinin hayata geçirilmesinin, ülkemiz için de oldukça faydalı olacağını düşünüyorum.”



“Kadınlarımız için asıl mücadele alanı, asıl zafer kazanılması gereken alan, biçim ve kılıkta başarıdan çok; ışıkla, bilgi ve kültürle, gerçek faziletle süslenip donanmaktır.”

Gaye M. Kutman



SİNEM ÖKSÜZ DEDEBAYRAKTAR

KİPAŞ HOLDİNG YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Doğum Yeri: Kahramanmaraş

Eğitimi: Koç Üniversitesi Mühendislik Fakültesinden Kimya ve Biyoloji Mühendisliği bölümünden mezun oldu. New York Üniversitesi'nde işletme üzerine eğitim gördü.

Ön yargıları işine duyduğu tutku ve çalışkanlığıyla kırdı

İş hayatında hiçbir zaman kadın olmanın dezavantaj oluşturduğuna inanmayan ve bunu da hep ispat etmeye çalışan Sinem Öksüz Dedebayraktar, genç bir kadın lider olarak kendisine karşı kariyerinin başında hissettiği önyargıları zamanla sergilediği tutumla ve çalışkanlığıyla kırmayı başardı. Öksüz Dedebayraktar, işine duyduğu tutkuyla motive oluyor ve zorluklar karşısında pes etmeden hedeflerine ulaşmak için emin adımlar atıyor.

Sadece Kahramanmaraş'ın değil Türkiye'nin en büyük kuruluşlarından olan Kipaş Holding'in genç kadın lideri Sinem Öksüz Dedebayraktar, Türkiye'deki 40 yaş altı genç liderler içinde, aldığı sorumluluk ve başarılı çalışmaları ile ilk sıralarda yer alıyor. Kahramanmaraş doğumlu Sinem Öksüz Dedebayraktar, 2012 yılında Koç Üniversitesi Mühendislik Fakültesinden Kimya ve Biyoloji Mühendisliği bölümünden mezun oldu. New York Üniversitesi'nde işletme üzerine eğitim gördükten sonra Kipaş Holding'in kağıt yatırımında yer almak üzere 2014 yılında hızlı bir şekilde iş hayatına başladı. Aynı senenin ortasında Özel Kipaş Eğitim Kurumlarının Kurucu Temsilciği görevini üstlendi. Sinem Öksüz Dedebayraktar, bugün Kipaş Holding'in kağıt, ambalaj, lojistik ve eğitim sektörlerinden sorumlu yönetim kurulu üyesi olarak görevini yürütmekte dir.

Sürekli öğrenme ve gelişim felsefesi onun için çok kıymetli

Sinem Öksüz Dedebayraktar, iş hayatında hiçbir zaman kadın olmanın dezavantaj oluşturduğuna inanmayan ve bunu da hep ispat etmeye çalışan genç bir kadın lider. Aile şirketine işe başlamış olması nedeniyle cinsiyete dayalı keskin hikayeleri olmasa da kendisine karşı bazı önyargılar olduğunu kariyerinin başında hep hisseden Öksüz Dedebayraktar, bu önyargıları da zamanla sergilediği tutumla ve çalışkanlığıyla kırmayı başardı.

Sinem Öksüz Dedebayraktar için iş hayatında başarının anahtarı, birkaç temel unsurdan oluşuyor. Öncelikle tutku ve kararlılık onun için büyük önem taşıyor. İşine duyduğu tutku,



“Çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimiz...”

“Şirketimizin sürdürülebilirlik alanında belirlenen hedefleri çevresel, sosyal ve ekonomik boyutlarda olduğunu söyleyebilirim. Çevresel sürdürülebilirlik hedeflerimiz arasında enerji verimliliğinin artırılması, atık yönetiminin iyileştirilmesi gibi konular yer alıyor. Sosyal açıdan, çalışanların refahını artırmak, topluluklara katkı sağlamak ve çeşitliliği teşvik etmek için çeşitli program ve projelerle ilgileniyoruz. Ekonomik anlamdaysa genellikle uzun vadeli karlılık ve büyüme hedeflerini sürdürülebilirlikle birleştirmeye çalışıyoruz.”

onu motive ediyor ve zorluklar karşısında pes etmeden hedeflerine ulaşma konusunda emin adımlar atmasına yardımcı oluyor. Aynı zamanda, sürekli öğrenme ve gelişim felsefesi onun için çok kıymetli. Sektördeki değişimleri yakından takip ederek kendisini sürekli yenilemeye ve yeteneklerini geliştirmeye önem veriyor.

İş hayatındaki başarımın temelini oluşturan bir diğer unsurun da ekip çalışması ve insan ilişkileri olduğunu söyleyen Öksüz Dedebayraktar’a göre ekip arkadaşlarıyla uyum içinde çalışmak, farklı bakış açılarını bir araya getirmek ve iş birliği yapmak, başarıyı artıran önemli unsurları oluşturuyor. Karşılaştığı zorlukları birlikte aşmanın takım ruhu ve motivasyonu yükselteceğine inanan Öksüz Dedebayraktar, “Bu unsurların bir araya gelmesiyle sektördeki başarımı ve katkımı artırabiliyorum” diyor.

“Anne olduğumda çalışan annelerle daha iyi empati kurabildim”

İş hayatının kadınlar için daha zor olduğunu söyleyen, bunu da en iyi yeni anne olduğu dönemde anlayan Sinem Öksüz Dedebayraktar, yaşadıklarını ve hissettiklerini şöyle aktarıyor: “Annelik de asla ihmale gelmeyen en önemli sorumluluklardan biri. Bence kadınların iş hayatında en çok zorlandıkları dönem, anneliğin ilk zamanları. Bu dönemi çok iyi bir dengeyle başarıyla tamamlayabilmek önemli. Ben de çalışan annelerle, anne olduktan sonra daha iyi empati kurabildim. Ben pozisyonum gereği, yeni anne olarak iş hayatına hiç ara veremedim. Halbuki bebeğinizin o günleri bir daha geri gelmiyor, bebeğinizle ilk zamanlarınız çok kıymetli dönemler. O dönemlerde hem iş hem bebeğim arasında olmak benim için inanılmaz zorlayıcı ve yıpratıcı bir süreç olmuştu. Her iki tarafa da sonuna kadar özverili bir şekilde yoğun mesai vermek ve bu süreçte kendimi tamamen unutmak beni oldukça yormuştu. Şimdi hayata ve başarıya

bakış açım çok daha farklı. Hayatta her şeyi en doğru şekilde dengeleyebilmek benim için daha anlamlı artık. Hayatımın bu döneminde ‘buna nasıl ulaşabilirim’ diye çalışıyorum. Böylece her anlamda çok daha verimli olacağıma inanıyorum.”

“Kadın çalışan artacak çünkü yeni jenerasyon çalışmak istiyor”

Sinem Öksüz Dedebayraktar’a göre cinsiyet eşitliği hem şirketlerin daha doğru adaylara ulaşması açısından önemli, hem de çalışanların adil bir iş yerinde çalıştıklarını bilerek kariyerlerinde önlerini görebildikleri bir işletmede daha motive ve verimli olmaları açısından önem taşıyor. Grup şirketlerinde yüzde 60’ı kadın olan fabrikalar olduğu gibi yüzde 20’yi bulanların da olduğunu aktaran Öksüz Dedebayraktar, “Anadolu’daki yatırımlarımızda kadın oranları her yıl artmasına rağmen daha düşükken Marmara Bölgesindekilerde yüzde 60’ları buluyor. Bu biraz da bölgeden bölgeye kadınlarımızın iş hayatında var olma isteğindeki farklılığı da özetliyor. Ama ben kadınları her geçen yıl iş hayatında daha aktif göreceğimize inanıyorum, çünkü yeni jenerasyon çalışmak istiyor” diyor. Değişen bu anlayışa bağlı olarak şirketlerin işe alım, terfi, eğitim ve gelişim gibi İK süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığını önlemek ve eşit fırsatlar sağlamak için çeşitli adımlar atabilmesi gerektiğine dikkat çeken Öksüz Dedebayraktar, bu adımları şöyle sıralıyor: “Örneğin, iş ilanlarının cinsiyette tarafsız olmasına dikkat edilebilir, kadınların liderlik pozisyonlarına terfi etmeleri için teşvik edici programlar oluşturulabilir ve performans değerlendirmelerinde adil ve tarafsız bir yaklaşım benimsenebilir. Kadınların kariyerlerini ilerletmelerini ve iş hayatındaki eşitsizlikleri azaltmalarını teşvik eden politikalar geliştirerek cinsiyet eşitliği konusunda çaba gösterilebilir. Çünkü bu politikalar, kadın çalışanların potansiyellerini en üst düzeye çıkarmak ve iş hayatında daha fazla denge ve adalet sağlamak için önemli bir role sahip bulunuyor.”

“Kadın mikser şoförü olabileceğini düşündük ve başardık”

Sinem Öksüz Dedebayraktar, iş hayatında kadın ya da erkek olarak cinsiyetin öne çıkmasına karşı. Bu nedenle de şirkette işe alımların yetenek ön planda olacak şekilde yapılmasını sağlıyor. Bu noktada kadınların dezavantajlı görüldüğü birimlere kadın adayları çekmeye çalıştıklarını açıklayan Öksüz Dedebayraktar, “Bununla ilgili çok güzel ve başarılı projelere imza attık. Mesela çimento sektörümüzde kadınların da mikser şoförü olabileceğini düşündük, destekledik ve başardık. Bu çok örnek bir projeydi. Kadından mikser şoförü de olur tır şoförü de. Şimdi de Kipaş Lojistik’te uzun yol tır şoförü olarak kadın adaylar arıyoruz. Kadın çalışanlar genelde beyaz yaka olarak ve mavi yakada temizlik kadrosunda değerlendiriliyordu. Şimdi ise değerlendirilmedikleri alan yok bizim açımızdan” diye konuşuyor.

“Kadın gücünün artması sektörlerde değişime yol açar”

Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadın gücünün ekonomik dengelere etkileri konusunda öngörülerini paylaşan Sinem Öksüz Dedebayraktar, kadınların iş gücüne daha fazla katılımının, ekonomik büyümeyi hızlandırabileceğini ve ülke ekonomisine olumlu yönde katkı sağlayabileceğini düşünüyor. Kadınların işgücüne daha fazla dahil olmasıyla iş gücü verimliliğinde artışın, daha geniş bir yetenek havuzu ve farklı bakış açılarıyla şirketlerin yenilikçiliğinin artırabileceğine değinen Öksüz Dedebayraktar, “Ayrıca, kadınların iş gücüne katılımıyla birlikte gelir adaleti ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında ilerleme kaydedilebilir. Kadın etkinliğinin artması, sektörlerde çeşitli değişimlere yol açabilir. Özellikle, kadınların daha fazla yönetici pozisyonlarına yükselmesi veya girişimcilikte daha etkin rol almaları sektörlerde çeşitliliği artırabilir. Kadınların liderlik rollerinde daha fazla yer

“Kendine güvenmeyi ve hedeflerine odaklanmayı unutma”

İş hayatına yeni başlayan genç kadınlara birkaç önemli noktayı vurgulayarak önerilerde bulunan Sinem Öksüz Dedebayraktar, şu mesajları veriyor: “İlk olarak, kendine güvenmeyi ve hedeflerine odaklanmayı unutma. İş dünyasında ilişkiler çok değerlidir, bu yüzden çevrende mentorluk alabileceğin kişilerle iletişim kur ve deneyimlerinden faydalan. Ayrıca sürekli öğrenme ve kendini geliştirme alışkanlığı kazanmak önemlidir. Başarısızlıkları birer öğrenme fırsatı olarak görmeyi öğren, esnek olmayı ve planları değiştirmeyi benimse. Son olarak, kadın olmanın getirdiği güçlü yanları keşfet ve iş hayatında bu farklı bakış açısını kullanarak kendine avantaj sağla. Başarıya giden yolda kararlı ol ve vizyonunu kaybetme.”

almasıyla birlikte şirketlerin karar alma süreçleri ve iş kültürü değişebilir. Aynı zamanda, kadınların tüketici rolündeki etkisi de artabilir, çünkü kadınlar genellikle tüketim kararları üzerinde belirleyici olabilir ve bu da pazar dinamiklerini etkileyebilir. Sonuç olarak, kadınların ekonomik katılımının artması sektörlerde daha çeşitli, yenilikçi ve adil bir iş ortamı oluşturabilir” ifadelerini kullanıyor.

“Kağıt-karton ve ambalaj sektörleri 2023’ü durgun geçirdi”

Kipaş Holding’in temellerinin 1984 yılında Kahramanmaraş’ta atıldığını ve Kahramanmaraş’ın ilk ve tek, Anadolu’nun ise en büyük holdinglerinden

biri konumunda olduğunu hatırlatan Sinem Öksüz Dedebayraktar, başta tekstil olmak üzere çimento, kağıt, enerji, eğitim ve lojistik-havacılık yatırımları olan holding bünyesinde 12 bin çalışan bulunduğunu açıklıyor. Yöneticiliğini üstlendiği Kahramanmaraş Kipaş Kağıt fabrikasının depremde etkilenerek 3 ay üretime ara vermek zorunda kaldığını dile getiren Öksüz Dedebayraktar, bu anlamda yılbaşındaki cirosal büyüme hedeflerini 2023 yılında gerçekleştiremediğini belirtiyor. Aydın Söke’de Avrupa’nın en büyük kağıt karton makinesine de sahip olan Batı Kipaş Kağıt fabrikasında ise cirosal anlamda ciddi bir büyüme yakaladıklarını ama yine de hedeflerinin çok daha iyi rakamlar olduğunu aktaran Öksüz Dedebayraktar, “Kağıt-karton ve ambalaj sektörleri özelinde değerlendirmem gerekirse 2023 durgun bir sene oldu. Bizim sektörümüz tüketimin genel çerçevesidir; ekonomiye paralel seyreder, alım gücünden hızlı etkilenir. Bu nedenle kağıt, ambalaj ve karton sektörü genel anlamda karlılıkların ve tüketimin ciddi şekilde düştüğü bir sene geçirdi” diyor.

2024’te iki büyük yatırım var

2024’ün ise Kipaş Holding için yatırım yılı olacağını söyleyen Sinem Öksüz Dedebayraktar, 2024 yılında faaliyete geçmesini planladıkları iki büyük yatırımlarının olduğunu açıklıyor. Bunlardan birinin nişasta fabrikası, diğerinin ise Batı Kipaş Kağıt bünyesindeki 3. kağıt üretim makinesi olduğuna işaret eden Öksüz Dedebayraktar, “Bu makine Türkiye’nin en geniş makinesi olması özelliğinin yanı sıra aynı zamanda dünyanın en yüksek hıza sahip kendi kategorisinin de en yüksek teknolojiye sahip makinesi. Şu anda bu iki büyük yatırımımızın üretime girmesinin hazırlığını yapıyoruz. Ama sektör olarak önümüzdeki birkaç sene boyunca büyük durgunluğun devam edeceğini düşünüyorum” şeklinde konuşuyor.



"Ben, saygıdeğer hanımlarımızın Avrupa kadınlarının aşağısında kalmayacak, tersine pek çok yönlerde onların üstüne çıkacak bilgi ve kültürle donanacaklarına asla şüphe etmeyen ve buna kesinlikle inananlardanım."

Gaye M. Kemal



SİNEM TÜRLÜNG

METRO TÜRKİYE CEO'SU

Doğum Yeri: Edirne

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü mezunu

“Cesur olmamak kariyeriniz için yapacağınız en büyük hata olur”

Türkiye’de gıda perakendesi sektöründe CEO’luk görevine atanan ilk kadın lider olan Sinem Türlüng, kadınlara gerçek değerlerini en başta kendilerinin görmelerini ve bunu sürekli çalışmayla, bilgiyle geliştirerek hedeflerine doğru kararlılıkla yol almalarını tavsiye ediyor. Tüm bunların ancak cesaretle yapıldığında liderlik kapılarının açılacağını söyleyen Türlüng, “Cesur olmamak, özellikle de cinsiyet nedeniyle bir göreve gelemeyeceğinizi baştan kabul etmek, kariyeriniz için yapacağınız en büyük hata olur” diyor.

Üniversite eğitiminin ardından girdiği Metro Türkiye’de 25 yıldır çok farklı departman ve görevde pek çok başarıya imza atmış olan Sinem Türlüng, şirket çatısı altındaki liderliğinin yanı sıra sektörde ve hatta iş dünyasında da önemli sorumluluklar üstleniyor. Türkiye’de gıda perakendesi sektöründe CEO’luk görevine atanan ilk kadın lider olma misyonunu ise kariyerinin başındaki kadınların gelişimine destek olarak sürdüren Sinem Türlüng, çalışan kadın liderlerin gelişimini ve üst düzey kadın yönetici sayısını artırmak için yürütülen projelerin içinde yer alıyor, mentorluk yapıyor.

Edirneli olan Sinem Türlüng, 1999 yılında Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü’nden mezun olduktan sonra iş hayatına Metro Türkiye’de adım attı ve bu yolculuk bugün CEO’luk görevi ile devam ediyor. Metro Grup bünyesinde hem Türkiye’de hem de farklı ülkelerde çeşitli görevler alan Türlüng, Asya, Rusya ve Ukrayna Bölgesi Bütçe Planlama ve Raporlama Grup Müdürlüğü, Mayıs 2006’dan itibaren Metro Hırvatistan’da İdari İşler Grup Müdürlüğü ve Finans Direktörlüğü görevlerini üstlendi. 2014’te Metro Türkiye’ye CFO olarak geri döndü. Ardından 2018’de satış ve operasyonun başına geçti. Tam 3 yıldır da CEO pozisyonunda görevini sürdürüyor. Türkiye’de perakende ve tüketici ürünleri sektörlerinde çalışan kadınları destekleyen LEAD Network Türkiye’nin yönetim kurulu üyesi olarak da görev yapıyor.



“Planlı tarım politikalarının uygulanması şart”

“Gelişmiş bir ekonomi için yerelleşmenin büyük bir önem taşıdığına inanıyoruz. Bu doğrultuda öncelikle yerel ürünlerimizin ve üreticilerin korunup desteklenmesi, bununla birlikte planlı tarım politikalarının uygulanması şart. Hangi yıl hangi bölgede hangi ürünlerin ne kadar yetiştirilebileceğinin önceden belirlenmiş olması, ürünlerin daha kaliteli bir şekilde üretilmesini sağladığı gibi değer kaybetmesinin de önüne geçer. Gerekli kadar yapılan üretimle çiftçi de tüketiciler de ülkemiz de kazanmış olur.”

“Farklı görevler bana yenilenme, öğrenme ve bütüncül bakış açısı kazandırdı”

Farklı departmanlarda çalışarak edindiği tecrübelerin kariyerine çok büyük katkısı olduğuna inanan Sinem Türüng, farklı görevlerde bulunmanın, organizasyonu aslında uçtan uca gözlemleme hatta deneyimleme fırsatı yarattığını dile getiriyor. “Kariyerde zenginleşme olarak da tanımlayabileceğim bu yolculuk bana aynı zamanda sürekli yenilenme, yeniden öğrenme ve bütüncül bakış açısına sahip olabilmeyi de kazandırdı” diyen Türüng, böyle bir yola çıkabilmenin aynı zamanda cesaret ve meraklı olmayı da gerektirdiğini vurgulayarak, “İşinizle ilgili her konuda meraklı olup daha iyisi için öngörülü olmak,

sektörün bugününü iyi analiz ederek geleceğine yön verme tutkusuyla öğrenmek ve paylaşmak sizi her zaman ileriye taşıyacak yetkinlikler olacaktır” tavsiyesinde bulunuyor.

Tüm bunları cesaretle yapanlara ise liderlik kapılarının mutlaka açılacağını savunan Sinem Türüng, cesur olmamanın, özellikle de cinsiyet nedeniyle bir göreve gelinemeyeceğini baştan kabul etmenin, kariyer için yapılacak en büyük hata olacağını dile getirerek, “Bu nedenle, ülkemizde gıda perakendesi sektöründe CEO’luk görevine atanan ilk kadın lider olarak üstlendiğim sorumlulukla kariyerinin başındaki kadınlara verebileceğim en önemli tavsiye, cinsiyet sınırlarının ötesinde bir bakış açısıyla kendilerine bakarak gerçek değerlerini en başta kendilerinin görmeleri ve bunu sürekli çalışmayla, bilgiyle geliştirerek hedeflerine doğru kararlılıkla yol almaları olacaktır” diyor.

“Perakende sektörünün kadın yöneticilere çok ihtiyacı var”

Sinem Türüng, kariyer yolculuğu boyunca Metro’nun hem global hem de Türkiye’de sahiplendiği çeşitlilik ve kapsayıcılık vizyonu ve çalışma kültürü sayesinde kadın olmaktan dolayı bir dezavantaj yaşamadı. Ancak kendi karşılaşmamış olsa da cam tavanlar, kırık basamaklar gibi birçok metaforla tasvir edilen ve özellikle liderlik seviyelerine doğru gelindiğinde daha fazla karşılaşılan engellerin, sektörden bağımsız olarak yaşandığını biliyor ve görüyor.

LEAD Network Türkiye’nin NielsenIQ ile birlikte gerçekleştirdiği “Perakendede Kadın Çalışanların Konumu” araştırması sonuçlarına göre, sektörler



bazında kadın çalışan oranının perakendede yüzde 48 ile en yüksek orana sahip olduğunu açıklayan Türüng, “Oran sevindirici olsa da önemli olan, bu katılımın etkin ve eşit olup olmadığı. Bununla birlikte üst segmentlere doğru çıktıkça kadın çalışan oranı yüzde 12’lerde kaldığını da görüyoruz. Bu nedenle asıl sorunu kadınların çalışma hayatındaki yerine karşı ‘toplumsal yaklaşım’ olarak görüyor ve bunu kırmak için çalışıyoruz” diye konuşuyor.

Sinem Türüng’e göre yeniliklere açık olması ve hızlı değişen dünyası nedeniyle perakende sektörünün

özellikle kadın yöneticilere daha çok ihtiyacı var. “Her ne kadar işin kadın erkeği olmadığına inansam da 20 yılı aşkın iş dünyası tecrübelerimde de gördüm ki, kadınlar gerçekten yılmazlık ve aynı anda birden çok başlığı yönetebilme becerisi konularında doğal bir yeteneğe sahipler” diyen Tüüng, değişim ve dönüşümün oldukça yoğun olduğu perakende sektöründe bu iki yetkinliğin de çok kıymetli olduğunu savunuyor.

‘Mutfağımızda Eşitlik Var’

Sinem Tüüng’ün sektördeki kadın sayısını artırmak gibi Metro Türkiye’deki kadın sayısı ve etkinliğini de artırma gibi bir amacı var. Metro’nun toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile kadınların daha çok iş gücüne dahil edilmesine ve yönetim rolleri için desteklenmesine yönelik politikalar uyguladıklarını açıklayan Tüüng, Metro Türkiye olarak yönetim kurulundaki kadın temsiliyet oranının yüzde 60 olduğunu belirterek, “Dünya ortalamasının üzerinde olan bu oran ile hem sektörümüzde hem de sektör bağımsız Türk iş dünyasında örnek teşkil ediyoruz. Tüm çalışanlarımız açısından baktığımızda ise her üç 3 çalışanımızdan birisinin kadın olduğunu söyleyebiliriz. Hedefimiz kadınlarımızı yönetsel roller için daha çok desteklemek” diyor.

‘İşin cinsiyeti yok’ yaklaşımıyla tüm çalışanları için fırsat eşitliği ortamı sunan bir şirket kültürü sunmayı amaç edindiklerini vurgulayan Tüüng, bu amaçla hayata geçirdikleri projeleri ise şöyle aktarıyor; “‘Mutfağımızda Eşitlik Var’ diyerek çıktığımız bu yolculukta temel hedefimiz, çalışma alanlarımızda eşit fırsatlar sunabilmek. Bu amaçla Metro içinde bölüm/unvan bağımsız tüm çalışanlarımızın katıldığı eğitim

ve atölye çalışmaları gerçekleştirdik. Toplumsal cinsiyet eşitliği algısını yaymak için iki temel ayağı ‘farkındalık’ ve ‘iletişim ve dönüşüm’ olan bir proje geliştirdik. Projemizin ilk yılını bitirdiğimizde binden fazla mağaza ve genel müdürlük çalışanımızın, 130 saat süren eğitimlerle farkındalıklarını artırmaya çalıştık. ‘Mutfağımızda Eşitlik Var’ ekibimiz 37 mağaza, platformlarımız ve genel merkezimizdeki tüm çalışan gruplarının da temsiliini sağlayacak şekilde fırsat eşitliği konusunda çalışmak isteyen çalışanlardan oluşuyor.”

“Son 7 senede HoReCa pazar payımızı ikiye katladık”

Sinem Tüüng, iş hayatındaki liderliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki görüşlerinin yanı sıra Metro Türkiye’nin 2024 yılı hedefleri hakkında da bilgi veriyor. 1964 yılında Almanya’da kurulan ve bugün 30’dan fazla ülkede hizmet veren uluslararası perakende şirketi Metro’nun 1990 yılından bu yana Türkiye’de faaliyet gösterdiğini hatırlatan Tüüng, Metro Türkiye olarak iş ortağı oldukları yeme içme sektörünün gelişimini, sundukları ürün ve çözümlerle desteklemeyi, operasyonlarını verimli hale getirerek, kazan/kazan prensibini tüm paydaşları için hayata geçirmeyi amaçladıklarını belirtiyor. Müşterilerine en uygun fiyatlı ürünleri sunmak için fiyatlandırma stratejisini mağazalarında ‘Çok Al Az Öde’ ismi altında daha görünür hale getirdiklerini belirten Tüüng, “Yeni fiyatlandırma stratejimiz ile misafirlerimizin dönemsel değil yılın her günü rekabetçi fiyatlara erişebilmesini mümkün kıldık. 2024’te ağırlığını daha da fazla hissedeceğimiz ‘Çok Al, Az Öde’ yeni fiyatlandırma stratejimizle her zaman daha fazla baremli ürün aldıkça daha uygun



“Öğrenmeye odaklanın”

Sinem Tüüng’e göre iş hayatına ilk adım atılan dönemde öğrenmeye açık olmak büyük önem taşıyor. Bu nedenle çalışma hayatına başlayacak gençlere öğrenmeye odaklanmaları tavsiyesinde bulunan Tüüng, gençlerle “Okulda aldığınız bilgiler sizi iş hayatına hazırlamaya yönelik olsa da aslında birçok şeyi çalışmaya başladıktan sonra öğreniyorsunuz. Özellikle işe ilk başladığınızda nereden bilgi edinebileceğinize, kimden yeni bir şey öğrenebileceğinize odaklanmanız, büyük faydalar sağlayacaktır. Doğru soruları sorarak kendinizi geliştirebilirsiniz. Kendinizi geliştirmek adına çekinmeden hem beraber çalıştığınız insanlara hem diğer departmandakilere mümkün olduğunca çok soru sorup, ilişkilerinizi geliştirmeniz gerekiyor” tüyolarını paylaşıyor.

fiyatları değerlendirebilme şansı bulan müşterilerimiz, kârlılıklarını da artırmış olacak” diye konuşuyor.

Metro Türkiye olarak 2016’dan 2023’e kadar son 7 senede HoReCa pazar payımızı ikiye katladıklarının altını da çizen Sinem Tüüng, gelecek hedefleri hakkında şunları söylüyor; “5 yıl içinde lojistik altyapımızı yüzde 50 oranında genişleterek tedarik zincirimizdeki büyümeyi sürdürmeyi hedefliyoruz. Ciromuzun yüzde 10’unu tarıma dayalı ürünler oluşturuyor. Üreticiyi, istihdamı ve yerel ekonomiyi destekleyen bu faaliyetimizi, ‘Coğrafi İşaretli Ürünler ve Yerelin İzinde’ projelerimizle destekleyerek tonajımızı iki katına çıkarmayı amaçlıyoruz. 2024’te uzun vadeli stratejilerle müşterilerimize en iyi şekilde hizmet vererek, çalışmalarımızı sürdürülebilirlik, yerelleşme ve müşteri deneyimi ile dijitalleşme odağında sürdüreceğiz.”

Sürdürülebilir çalışmalarına ise “Yarının Yanında” mottosu ile devam ettiklerini vurgulayan Sinem Tüüng, 2040’ta karbon nötr olma hedefi doğrultusunda, 2023’te yeşil yatırımlara odaklandıklarını ve 500 milyon TL’lik güneş enerjisi sistemi (GES) projesinin ilk fazını da devreye alarak 15 mağazada elektrik ihtiyacının yüzde 70’ten fazlasını yenilenebilir enerji ile karşılamaya başladıklarını açıklıyor. Proje tamamlandığında mağazalarda kullanılan elektriğin yaklaşık yüzde 60’ını temiz enerji ile karşılamış olacağına işaret eden Tüüng, “Bunun yanı sıra geri dönüşüm bilincinin artmasını amaçladığımız Depozito Toplama Projemizle pilot mağaza olarak Kozyatağı mağazamızda depozito toplama alanımızı inşa ettik. Zorlu Energy Solutions (ZES) ile gerçekleştirdiğimiz iş birliği ileyse mağazalarımızda elektrikli araçlar için şarj hizmeti sunmaya başladık” bilgilerini veriyor.



TÜLAY HACIOĞLU ŞENGÜL

OPSAN ŞİRKETLER GRUBU CEO'SU

Doğum Yeri: Eskişehir

Eğitimi: ODTÜ Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra Uludağ Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisans eğitimini tamamladı

Amacı mevcudu korumak değil, hep daha ileriye odaklanmak

Otomotiv sektörünün tanınmış kadın liderlerinden Tülay Hacıoğlu Şengül, sektörde 25 yıllık kariyer yolculuğunda çalıştığı şirketleri hep kendi işyeri gibi gördü. Edindiği tecrübeyi “Mesele bulunduğun noktayı korumak değil, bulunduğun noktayı korumaya odaklanırsan geri gidersin” şeklinde özetleyen Hacıoğlu Şengül, yönetim stratejisini “Benim amacım hep daha ileriye ve iyiye odaklanmak” diyerek açıklıyor.

Opsan Şirketler Grubu'nun globaldeki tüm fabrikalarından sorumlu CEO'su Tülay Hacıoğlu Şengül, kendi yorumuyla ‘kariyeri boyunca hep çalışkan biri’ oldu. Çalışma hayatına kendi iş yerinde küçük yaşlarda başlamış olmasının etkisiyle, çalıştığı şirketleri hep kendi işyeri gibi gördü. Çalıştığı her bölümde ve pozisyonda kendinde o bölümün CEO'su sorumluluğunu hissederek çalıştı. Görev aldığı şirketlerde pek çok başarıya imza atarken hem otomotiv sektörünün tanınmış kadın liderlerinden biri oldu hem de “En Güçlü 50 Kadın CEO” listesinde üst üste 4 yıl yer alma başarısı gösterdi.

Bugün de aynı vizyonla çalışmalarını sürdüren Hacıoğlu Şengül, içinde bulunduğu her pozisyonda, her alanı, kendi işinin bir parçası olarak görüyor. Tüm konulara sürekli iyileştirme hedefiyle bakıyor. Bunu her daim ekibine de yaymaya çalışıyor. İşindeki başarının bir ekip işi olduğuna her zaman inanan Hacıoğlu Şengül, yönetim stratejisini ise “Mesele bulunduğun noktayı korumak değil, bulunduğun noktayı korumaya odaklanırsan zaten geri gidersin, benim amacım hep daha ileriye ve iyiye odaklanmak oldu” diyerek özetliyor.

25 yıldır otomotiv sektöründe

Eskişehir doğumlu olan Tülay Hacıoğlu Şengül, ODTÜ Makine Mühendisliği Bölümü'nden mezun olduktan sonra Uludağ Üniversitesi'nde İşletme Yüksek Lisans eğitimini tamamladı. Hemen ardından otomotiv sektörüne adım attı ve kariyerinin tamamını bu sektörde geçirdi. Otomotiv



“Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmesi için kendi kaynaklarına dayalı üretim yapması gerekir. Ülke ekonomimizin büyüebilmesi için üretim kapasitesinin artması, yeni kapasitelerin ortaya çıkması, daha ileri teknolojilerin kullanımına bağlı olarak yatırımların ve verimliliğin artması gerekiyor. Dolayısıyla tüm bunlar için de daha çok üretim, özellikle de katma değerli üretim olmalı.”

sektöründe 25 yıl boyunca lojistik, üretim, satın alma, kalite, tedarikçi geliştirme, satış ve iş geliştirme, proses mühendisliği, bakım, iş sağlığı ve güvenliği, çevre yönetimi gibi pek çok alanda çalışmalar yürüttü. İş hayatına adım attığı Karsan Otomotiv bünyesinde yaklaşık 12 yıl çalışmasının ardından görev aldığı Rollmech Automotive bünyesinde yaklaşık 9 yıl görev yapan Tülay Hacıoğlu Şengül, 2019-2023 yılları arasında da Maysan Mando’da Genel Müdürlük görevini üstlendi. Çin Halk Cumhuriyeti’nde 1 yıllık deneyimi bulunan Tülay Hacıoğlu Şengül, 2023 Mart ayından bu yana da otomotiv ana sanayi için orijinal sac ve kaynak montajlı parçalar üreten Opsan Şirketler Grubu’nun globaldeki tüm fabrikalarından sorumlu CEO’su olarak görev yapıyor.

Pes etmedi, zorlukların hep üstüne gitti

Otomotiv sektöründe uzun yıllar çeşitli kademelerde önemli sorumluluklar üstlenen Tülay Hacıoğlu Şengül’ün bugünkü konumuna ulaşması elbette ki kolay olmadı. Ancak hiçbir zaman pes etmedi, zorlukların hep üstüne gitti. Verdiği çabanın karşılığını aldığını

düşünerek bugün geldiği kariyer noktasını başarılı bulan Hacıoğlu Şengül, hedef çıtasını hayatının hiçbir döneminde düşük seviyede tutmamış bir yönetici. Hep mükemmeli, en iyisini hedefleyen biri olan Hacıoğlu Şengül’ün, en önemli amaçları arasında ise kariyerinde mümkün olan en iyi noktaya ulaşmak, bir kadının fırsat eşitliği sağlandığında neleri başarabildiğini göstermek var.

“Kadınlara pozitif ayrımcılık değil fırsat eşitliği verilmeli”

Yetkinlik ve yetenekleri güçlü, zengin iş tecrübesi ile fark yaratan her iş insanına fırsat verildiğinde başarılı sonuçlara ulaşabileceğini düşünen Hacıoğlu Şengül, bu bakımdan aslında, kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasının gerekliliğine inanmıyor. Kendisine bugüne kadar pozitif ayrımcılık yapıldığını hiç hissetmeyen Hacıoğlu Şengül, “Önemli olan kişiye eşit fırsat sunarak ve adil davranarak; deneyime, yetkinliğe ve yeteneğe öncelik verilmesidir. Bulunduğu kuruma, içinde yaşadığı topluma değer katmayı başarabilen, vizyonunu daima geniş tutan, sorumluluk almaktan

kaçınmayan kadınların, gerekli fırsatlar verildiğinde toplumsal önyargılardan kaynaklanabilen dezavantajları avantaja dönüştürerek otomotiv sektörünün gelişimine önemli katkılar sağlayacağına inanıyorum” diye konuşuyor.

Tüm bunların yanı sıra hemen her sektörde yetenek eksikliği, nitelikli iş gücü problemi yaşandığına dikkat çeken Hacıoğlu Şengül, “Bu problemin ortadan kaldırılması için kadınların iş gücüne katılımlarının artırılması, özellikle istihdamda olmayan kadınların ve gençlerin ekonomik hayata kazandırılması, başarılı bir program ile Türkiye ekonomisinin gelişimine de mutlaka katkı sağlayacaktır. Bu konuda yeni teşvik programları hayata geçirerek ekonomide yeniden fark yaratabiliriz” diyor.

“**Kadınların otomotivde istihdamını destekliyoruz**” Opsan Şirketler Grubu olarak, kadınların her alanda olduğu gibi özellikle otomotiv sektöründe istihdamını desteklediklerini açıklayan Tülay Hacıoğlu Şengül, şirkette bugün itibarıyla kadın çalışan oranının yüzde 21 seviyesinde, 35 yaş altı genç çalışan oranının ise yüzde 43 seviyesinde olduğunu vurguluyor. “Gücümüzü çeşitliliğimizden alıyor; iş hayatındaki fırsat eşitliği konusunda kadın- erkek, etnik köken, yaş, dil, din, statü gibi ayrımlardan uzak, gelişimin odağına beraberce, emin adımlarla yürüyoruz” diyen Hacıoğlu Şengül, farklılıkları zenginlik olarak görerek hayatın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediklerini söylüyor.

Bu noktada İK süreçlerinde pozitif ayrımcılık değil, fırsat eşitliği anlayışını benimsediklerini de sözlerine ekleyen Hacıoğlu Şengül, “Aynı zamanda, mesleki eğitim-sanayi iş birliklerinin ve sanayi-üniversite iş birliklerinin artırılması amacıyla çeşitli meslek liseleri

ve üniversiteler ile iş birliğine yönelik çalışmalarımız devam ediyor” bilgisini veriyor.

“2025-2030 ciro hedefi

350 milyon Euro seviyesine ulaşmak”

İlk olarak 1963 yılında İstanbul’da basınçlı kaplar ve sac şekillendirme alanında sanayi hayatına başlayan Opsan’ın otomotiv OEM ve tedarik sanayi için pres, kaynak ve montajlı orijinal sac parçalar üreten Türkiye’nin büyük otomotiv yan sanayi firmalarından biri olduğunu açıklayan Tülay Hacıoğlu Şengül, şirketin gövde ve şasi parçaları, koltuk ve iç trim parçaları, görünüm parçaları tasarımı ve üretimi ile sektörde öne çıktığını belirtiyor.

Merkezi Gebze’de olan şirketin, Türkiye ve Romanya’daki tesisleriyle toplam 60 bin metrekare alan üzerindeki tesislerinde üretim yaptığını aktaran Hacıoğlu Şengül, 2023 yılında tüm dünyada yaşanan zorluklara rağmen Romanya, Çin, Almanya, Polonya, İspanya, Çekya, Amerika, Brezilya ve Meksika gibi ülkelere ihracat yapmaya devam ettiklerini dile getirerek “Globaldeki büyüme hedeflerimiz doğrultusunda devreye aldığımız projelerimizle 2023 yılı bizim adımıza son derece verimli geçti. 2023 yılı itibarıyla ciromuz 160 milyon Euro’nun üzerinde oldu. 2025-2030 hedefimiz ise 350 milyon Euro seviyesine ulaşmak” diye açıklıyor.

“Yeni üretim tesisi için araştırmalarımız sürüyor”

Türkiye’de faaliyet gösteren birçok OEM ile çalışma içinde olduklarını hatırlatan Tülay Hacıoğlu Şengül, gelecek dönem hedeflerini ise şöyle aktarıyor: “Yurt içinde Ford Otosan, Tofaş, Hyundai, Mercedes, BMC gibi büyük ana sanayi iş ortaklarıyla olan güçlü



iş birliğimizi sürdürürken; paralelde Ford Avrupa, Daimler, Stellantis, VW, Audi gibi müşterilerimizle de ihracat pazarlardaki konumumuzu her geçen gün daha üst seviyeye taşıma hedefiyle çalışmalarımıza devam ediyoruz. Hedefimiz, Türkiye’deki tüm OEM’lerle iş birliği içinde olmak ve Avrupa başta olmak üzere değer katabileceğimiz tüm müşterilere yayılmak.”

Şirketin sürdürülebilirlik hedeflerinden de kısaca bahseden Hacıoğlu Şengül, geleceğe daha yaşanabilir bir dünya bırakmak ve değer katmak adına sorumluluklarının farkında olduklarını belirterek, “Şirket olarak gerek üretim gerekse de diğer faaliyetlerimizde, sürdürülebilirlik odağında ilerliyoruz. Üretim süreçlerimizin tamamında verimlilik ve tasarruf anlayışını benimsiyor, daha temiz bir gelecek için çalışıyoruz. Yalın üretim anlayışını benimseyerek israfı en aza indiriyor, karbon ayak izimizi azaltarak da yeşil bir dünya için adımlar atıyoruz. Şirketimizin mottosu: “Eşsiz Başarı Hikayelerinin Yazarı Biziz”. Biz, bu mottomuzu tüm faaliyetlerimizde aynı inanç ve kararlılıkla uygulamaya çalışıyoruz” diyor.

“Fark yarattığınızda koşan tarafta olursunuz”

İş hayatına yeni adım atacak kadın ve genç girişimcilere, kendilerine güvenmeleri ve cesaretli olmalarını tavsiye eden Tülay Hacıoğlu Şengül, zorluklar karşısında asla geri adım atmayıp, hayallerinin peşinden gitmelerini öneriyor. Mutlaka sevdikleri işi yapmalarını ve yaptıkları işte de en iyisi olmaya odaklanmalarını vurgulayan Hacıoğlu Şengül, “Değişime inanmak, yenilikçi düşünmek ve sorumluluk almaktan kaçınmamak gerekiyor. Doğuştan sahip olunan yeteneklerin üzerine çok sağlam bir yeterlilik ve yetkinlik binası inşa etmek, kişinin kariyer çitasını yükseltmesinde en değerli faktörler. Fark yarattığınızda koşan tarafta oluyorsunuz” görüşünü dile getiriyor.



“Beni görmek demek mutlaka yüzümü görmek demek değildir. Benim fikirlerimi, benim duygularımı anlıyorsanız ve hissediyorsanız bu yeterlidir.”

Gaye M. Kemancı



TÜLİN KALYONCU

MAT AMBALAJ KURUCU ORTAĞI

Doğum Yeri: İzmit

Eğitimi: İstanbul Üniversitesi Kimya Mühendisliği Bölümü mezunu

Boşluğu fark etti, kurduğu şirketle sektörde ilk ve tek oldu

Ambalaj sektöründe yönetici pozisyonunda çalışırken daha düşük maliyetle daha etkili ambalaj malzemeleri yaratma konusunda büyük bir fırsat olduğunu fark eden Tülin Kalyoncu, sektördeki ihtiyaçtan yola çıkarak ambalaj malzemeleri üzerine danışmanlık veren ilk ve tek şirket olan MAT'ı kurdu. Şirketinin verdiği hizmet ile sektöründe fark yaratan Tülin Kalyoncu, ambalaj alanındaki yeni girişimci kadınlara da örnek oluyor.

Tülin Kalyoncu, 2013 yılında faaliyete geçen, Türkiye’de teknik paketleme ve ambalaj malzemeleri üzerine danışmanlık veren ilk ve tek şirket olan Mat Ambalaj’ın kurucu ortağı. Üç çocuklu bir ailenin ortanca çocuğu olarak dünyaya geldiği İzmit’te lise bitene kadar yaşamını sürdüren Kalyoncu, İstanbul Üniversitesi Kimya Mühendisliği bölümünü kazanmasının ardından İstanbul’a yerleşti ve eğitim hayatının ardından iş hayatına İstanbul’da atıldı.

Üniversiteden mezun olduktan sonra Kibar Holding, İspak, Huhtamaki ve Alcan Alüminyum gibi Türkiye’nin önde gelen esnek ambalaj firmalarında 10 yıl süren bir deneyim kazanan Kalyoncu’nun oluklu mukavva sektöründe 6 yıllık Satış ve Pazarlama Müdürlüğü üzerine de tecrübesi oldu. Ambalaj sektöründe yönetici pozisyonunda çalıştığı dönemde, sektörde girişimciliğe adım atmasına neden olacak bir eksikliği ve ihtiyacı fark etti. Türkiye’deki firmaların ürettikleri ürünler hakkında oldukça fazla bilgiye sahip olmasına rağmen ambalaj alanında teknik bilgi konusunda yetersiz olduklarını gözlemlemesi, iş hayatında yeni bir yolculuğa çıkması yönünde bir anlamda itici güç oldu. Sonuç olarak, daha düşük maliyetle daha etkili ambalaj malzemeleri yaratma konusunda büyük bir fırsat olduğunu fark ederek kendi işini kurmaya karar veren Kalyoncu, firmalara ambalaj alanında danışmanlık vererek çözümler üretmek üzere Mehmet Tüzünalper ile MAT’ı hayata geçirdi.



“Başarının yolu, iyi iletişim ve problem çözme becerisinden geçiyor”

Şirketinin verdiği hizmet ile sektöründe fark yaratan Tülin Kalyoncu'ya göre iş hayatında başarının anahtarı karmaşık bir konsept. Birçok faktöre bağlı olan başarıyı iş hayatında yakalamak için en gerekli faktörlerin ise iyi iletişim ve problem çözme becerilerine sahip olmaktan geçtiğine inanıyor. İş hayatının sürekli değişen bir ortam olması nedeniyle başarıyı etkileyen unsurların da zamanla değişebileceğini ifade eden Kalyoncu “Ancak başarılı bir iş hayatına sahip olmak için liderlik ve takım çalışması, değişime adaptasyon, uzmanlık alanındaki bilgi ve beceriler, ahlaki ve etik değerler, iş ahlakı ve profesyonellik gibi temel prensipler oldukça önemli. Her sektörde başarıyı belirleyen faktörler, o sektörün özelliklerine ve gereksinimlerine bağlı olarak değişebilir. Her sektörün dinamikleri farklı olsa da bu temel prensipler genel olarak iş hayatında başarılı olmak için gerekli” yorumunu yapıyor.

“Eğitim ve sanayi kuruluşları daha çok işbirliği yapmalı”

Tülin Kalyoncu'ya göre Türk ekonomisinin gelecek beş yıl içinde olumlu bir dönüşüm yaşaması için odaklanılması gereken, inovasyon ve teknoloji gelişimi, dışa açıklık ve ticaret politikaları gibi birçok önemli konu var. En önemli konunun ise eğitim, yetenek gelişimi ve bu yetenekleri yurt dışına kaçırmayacak imkanlar sağlamak olduğunu ifade eden Kalyoncu, “Bu sebeple, eğitime daha çok önem verilmesi ve eğitim kurumları ile sanayi kuruluşlarının daha fazla iş birliği yapması gerektiğine inanıyor, bu konuda sanayi şirketlerinin desteklenmesi gerektiğini düşünüyorum” diye konuşuyor.

“Cinsiyet eşitliğini destekleyen politikalar daha çok uygulanmalı”

Tülin Kalyoncu, sektörde cinsiyete dayalı çok fazla zorluk yaşamayan kadın yöneticilerden. Bazı erkek müşterilerin erkeklerle iletişim kurmayı tercih ettiğini, o zaman da erkek olan şirket ortağıyla birlikte hareket ettiklerini aktaran Kalyoncu, Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadın gücünün ekonomik dengelere önemli etkiler yapacağına inanıyor.

Kadınların iş gücüne daha fazla katılmasının genel ekonomideki büyümeyi destekleyebileceğini söyleyen Kalyoncu, “Kadınların iş gücüne daha fazla katılması, farklı bakış açıları ve yeteneklerin iş süreçlerine dahil edilmesini sağlar; bu da şirketlerin daha inovatif ve yaratıcı olmalarına büyük katkı yapar. Toplumun daha adil ve sürdürülebilir bir şekilde kalkınmasına yardımcı olabilir. Ancak, kadınların ekonomik hayata tam katılımını sağlamak için çeşitli engellerin ortadan kalkması ve cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların uygulanması önemli. Bu hem bireysel hem de toplumsal düzeyde daha sürdürülebilir bir kalkınmanın temelini oluşturuyor” diyor.

Şirket olarak kadını destekleyen bir işe alım stratejisi izlediklerini dile getiren Tülin Kalyoncu, MAT’taki kadın çalışan oranının yüzde 50 civarında olduğunu açıklıyor. “Cinsiyet eşitliğini desteklemenin ve teşvik etmenin, iş gücünde çeşitliliği artırdığına, farklı bakış açılarından ve deneyimlerinden oluşan ekiplerin daha inovatif ve yaratıcı çözümler üretebildiğine inanıyoruz” diyen Kalyoncu, bu nedenle İK süreçlerinde cinsiyet eşitliğinin, şirketlerinin önemli bir önceliği olduğunu vurguluyor.

“Yurt dışında büyümeyi hedefliyoruz”

Şirketi MAT’ın faaliyetleri ve 2024 hedefleri hakkında da bilgi veren Tülin Kalyoncu, MAT’ın ana hedefinin, teknik paketleme proseslerinde ve malzeme kullanımında verimliliği artırarak ortak projeler yürüttükleri müşterilerine maliyet avantajı sağlamak olduğunu açıklıyor ve “Ayrıca paketleme ile ilgili her türlü sorunun çözümünde müşterilerimize destek oluyoruz. Tasarruf sağlayacak potansiyel fırsatları doğrulayıp hayata geçirerek diğer ambalaj firmalarından ayrılıyoruz. Şirketlerin çevre dostu ambalaj tüketiminden fayda sağlayabileceğinin bilincindeyiz ve bu bilinci tüketicilerle paylaşarak hizmet üretiyoruz” bilgisini veriyor.

2023 yılında şirketleri MAT’a olan ilginin; özellikle ambalaj malzemelerinin birim fiyatlarındaki artış, tedarik zincirinde yaşanan zorluklar ve firmaların sürdürülebilirlik hedefleri nedeni ile fazlasıyla arttığını dile getiren Kalyoncu, 2022-2023 yıllarında Türkiye dışında global firmalara da hizmet vermeye başladıklarını belirtiyor.

Dünyanın her yerinde ambalajdaki problemlerin benzer ve iyileştirme alanlarının çok fazla olduğunu fark ettiklerini aktaran Tülin Kalyoncu, “Son iki yıldır Tayland, Mısır, Meksika, Kanada, Fransa, İtalya, Rusya Güney Afrika’dan oluşan toplam 8 ülke ve 12 fabrikada yapmış olduğumuz çalışmalar esnasında hizmetimizi yurt dışında da verebileceğimizi keşfettik. Bu sebeple yurt dışında büyümeyi hedefliyoruz. Aynı zamanda 2024 hedeflerimiz arasında 3 farklı çözüm ortağı ile iş birliği yapmak da bulunuyor. 2024 yurtdışında da büyüyeceğimiz bir yıl olacak” şeklinde konuşuyor.

“Prensibimiz; daha az malzeme, daha az proses”

“Şirketimiz tamamen sürdürülebilirliğe odaklanıyor. Çalışma prensibimiz ise: ‘Daha az malzeme, daha az proses’. Bununla birlikte çalışmalarımızda 3R (Reuse, Reduce, Rcyle) uyguluyor ve tüm projelerimizi bu sistem doğrultusunda üretiyoruz. Hedefimiz bu konuda firmaların farkındalığını arttırmak ve onların sürdürülebilirlik hedeflerini desteklemek.”



“Zorlukları birer fırsat olarak görmeyi öğrenin”

19 yaşında bir kızı olan Tülin Kalyoncu’nun iş hayatına henüz yeni adım atacak olan kadın ve genç girişimcilere yol gösterici mesaj ve önerileri de var. Kendilerine inanmalarını, sürekli öğrenmeye açık olmalarını, deneyimli kişilerden mentorluk almaktan çekinmemelerini, iş dünyasında etkili bir ağa sahip olmak için emek vermelerini tavsiye eden Kalyoncu, aynı zamanda riskleri yönetmeyi öğrenmelerini, işlerini iyi planlamalarını, geri bildirimlere açık olmalarını da öneriyor. İş ahlakına bağlı kalmalarını, karşılaştıkları zorlukları birer fırsat olarak görmeyi öğrenmelerini, başkalarının başarı hikayelerinden ilham alarak kendi benzersiz yollarını yaratmalarını da tavsiye eden Kalyoncu, son olarak, “Unutmamalılar ki iş hayatında başarı, uzun bir süreçtir. Sabır, kararlılık ve öğrenmeye açıklık gerektirir” diyor.



“Bir insan hayatında büyük bir muvaffakiyet kazanabilir. Fakat, yalnız onunla övünerek kalmak isterse, o muvaffakiyet de unutulmaya mahkumdur. Onun için çalışmak ve daima muvaffakiyet aramak, herkes için esas olmalıdır.”

Gaye M. Kemal



ÜLKÜ
ÖZCAN

TÜRK PRYSMIAN KABLO CEO'SU

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü mezunu

Amacı kablo sektöründeki kadın çalışan sayısını artırmak

Ülkü Özcan, kariyerinin neredeyse tamamını, erkek egemen sektörlerde, erkek çalışma arkadaşları ile beraber geçirmiş bir kadın yönetici. Bugün enerji ve telekomünikasyon kabloları sektörünün önemli oyuncusu Prysmian Group'un Türkiye operasyonunda en üst yöneticilik görevini üstlenen Ülkü Özcan'a göre bir kadın yönetici olarak gençlere rol model olabilmek ve erkek egemen olarak görülen sektörlerde yöneticilik yapan bir örnek teşkil etmek en büyük başarı.

Çeşitli kurumların geçmiş yıllarda hazırladığı 'Sürdürülebilirlik Liderleri' ve 'Türkiye'nin en güçlü kadın CEO'ları listelerinde yer alan Ülkü Özcan, kariyer yolculuğunda kablo sektöründe görev yapmaktan büyük gurur duyuyor. İş hayatına Marmara Üniversitesi İngilizce İşletme Bölümü'nden mezun olduktan sonra 1998-2010 yılları arasında Lafarge Türkiye'de sırasıyla Kıdemli Stratejist, Strateji ve İş Geliştirme Müdürlüğü ve Pazarlama Müdürlüğü yaparak adım atan Özcan, 2010 yılında Sabancı Holding bünyesinde yer alan Çimsa Çimento'da Çimsa'nın CEO'luğu dahil olmak üzere birçok pozisyonda görev aldı. 2020 yılında Çimsa'dan ayrılarak Türk ve yabancı şirketlere danışmanlık yapmasının ardından 1 Haziran 2021'den bu yana Türk Prysmian Kablo'nun CEO'luğu görevini üstleniyor.

"Kadınların her alanda başarıya ulaşabilecek potansiyeli var"

Ülkü Özcan, kadınların masa başında olduğu kadar sahada, teknik alanlarda ve fabrikalarda, kısaca hayatın her alanında görev alabileceğine tüm kalbiyle inananlardan. Kadınların yeşerttiği farklı bakış açıları, çeşitliliği ve zenginliğinin, bu inancını her geçen gün kuvvetlendirdiğini söyleyen Özcan, bu konuyu hayata bakışına dair en önemli motto olarak kabul ediyor. Buna en iyi örnek olarak kendi hayatı ve kariyerini gösteren Özcan, "Şimdiye kadar kadın yönetici olmanın zorlukları ile ilgili çok sayıda soruyla karşılaştım. Ama aslında hepimizin ortak hedefi, artık bu sorularla hiç karşılaşmamak olmalı.

Ancak o noktaya geldiğimizde hedefimize ulaşmış olacağımıza inanıyorum. Çünkü biz kadınlar olarak her alanda başarıya ulaşabilecek güçlü bir potansiyele sahibiz” görüşünü savunuyor.

Bunun için gerek bireysel gerekse kurumsal olarak herkesin elini taşın altına koymasının büyük önem taşıdığına dikkat çeken Ülkü Özcan, “Biz de Prysmian Group olarak üstümüze düşen görevleri yapıyoruz. Türk Prysmian Kablo olarak da kablo sektöründe kadın çalışanlarımızla fark yaratmanın gururunu yaşıyor ve sektörde daha çok kadının aktif olarak yer almasını destekliyoruz Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda son derece duyarlı ve prensip sahibi bir şirkette yöneticilik yaptığım için kendimi çok şanslı hissediyorum” diyor.

“Başarımızın sırrı çeşitlilik, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği”

Kadınların iş gücüne katılımını önemseyen Türk Prysmian Kablo’nun orta ve üst kademe yönetici kadrosunun yaklaşık üçte birini kadın çalışanların oluşturduğunu açıklayan Özcan, 2023 Ekim sonu verilerine göre 585 kişiye istihdam sağlayan şirkette çalışan sayısının 57’sinin ve orta kademe yöneticilerin ise 11’inin kadınlardan oluştuğunu belirterek “Yönetim kurulundaki kadın oranımız yüzde 50. Bu vizyonumuzu,

“Yenilenebilir enerji ürünleri öncelikli ilgi alanlarımızdan”

Türk Prysmian Kablo olarak yenilenebilir enerji ürünlerinin öncelikli ilgi alanlarından olduğunu açıklayan Ülkü Özcan, “Ürettiğimiz yeni nesil kablolarla ve yerelleştirmeyi odaklayan iş modelimizle elektrikli araçları destekliyoruz. Bu kapsamda Türkiye’nin tamamen elektrikli ilk aracı TOGG projesinin kablo sitemlerini üstlendik. Ayrıca, Türkiye’nin en büyük güneş enerjisi santrali Karapınar YEKA-1 projesinden, ilk ve en büyük yüksek gerilim denizaltı kablo projelerine; en önemli rüzgâr santrali projelerinden, en büyük fiber optik kablo projelerine kadar Türkiye’nin mega yenilenebilir enerji projelerine imza atmayı sürdürüyoruz” diyor.



aldığımız anlamlı ödüllerle de pekiştiriyoruz. Gençleri ve özellikle genç kadınları otomotiv sektörüne teşvik eden örneklerin daha da artması gerekiyor. Prysmian Group’un en önemli vizyonlarından biri çeşitlilik, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği. Şirketimizde bu anlayışın olması bence çalışan ve yöneticilerimizin başarısının sırrını oluşturuyor. Grubumuzun 2030 taahhütleri arasında yönetim pozisyonunda ve üst düzey liderlik rollerinde görevlendirilen kadın çalışan oranını yüzde 30’a çıkarmak var” diye konuşuyor.

“STEM IT programı ile 500’ün üzerinde kadını işe alacağız”

Prysmian Group’un sosyal hedefleri doğrultusunda 2022 yılında STEM IT adlı bir projeyi hayata geçirdiğini hatırlatan Ülkü Özcan; girişim, eğitim ve ağ oluşturma kapsamında inşa edilmiş 5 yıllık bir planla desteklenen STEM IT Programı hakkında şu bilgileri veriyor: “Türk Prysmian Kablo olarak bizim de dâhil olduğumuz STEM IT programı ile 500’ün üzerinde kadını işe almayı, gelişmelerine destek olmayı ve onlara teknik ve bilimsel roller vermeyi hedefliyoruz. Program; ilk iki yıl, yeni nesil STEM kadınlarının bilgi, beceri ve tüm potansiyellerini ortaya çıkarmalarına olanak sağlayacak. Üçüncü yılda ise eğitim alan genç kadınlarımız performanslarına bağlı olarak yeni bir role atanacaklar. Programın son iki yılı yine performans ve potansiyele dayalı liderlik kurslarıyla devam edecek. Bizi çok heyecanlandıran STEM IT programı ile hem sektörümüze hem kadın istihdamına katkı sağlayacağımıza yürekten inanıyoruz.”

“Sürdürülebilirlikte önceliğimiz, üretimin karbonsuzlaştırılması”

Ülkü Özcan’a göre sürdürülebilirlik, ekonomik kalkınmanın temelini oluşturuyor. Bu inançla şirket olarak yenilikçi teknolojilere ve dijitalleşmeye yatırım yaptıklarını, sürdürülebilir kalkınma için büyük önem taşıyan kablo bağlantı ve iletim teknolojilerinin gelişmesi için çalıştıklarını vurgulayan Özcan, “Türkiye’yi Sürdürülebilir Yarınlar Bağlıyoruz” misyonuyla 2022 yılında ilk kez Sürdürülebilirlik Raporu yayınladıklarını açıklıyor.

Türk Prysmian Kablo olarak, 2019 yılında başladıkları sürdürülebilirlik yolculuğuyla üretimin karbonsuzlaştırılmasını bir öncelik haline

getirdiklerini ve grubun net sıfır hedefini desteklemek üzere çalışmaya başladıklarını aktaran Özcan, “Sürdürülebilirlik yol haritamız karbon ayak izini ortadan kaldırmak, döngüsel kaynak kullanımı, iş modelini geliştirmek, çalışan ve toplum gelişimine katkı sunmak olmak üzere 4 alana odaklanıyor. Türk Prysmian Kablo olarak sürdürülebilirlik faaliyetlerimizi ‘MEART Bölgesini Sürdürülebilir Bir Geleceğe Bağlamak’ vizyonumuzla yürütüyoruz. 2022 yılında mevcut projelere eklenen yeni projeler ile yıllık 215 ton ekstra karbon emisyonu tasarrufu sağlamayı başardık. 2023 yılında da enerji verimliliğine yönelik planlanan yeni projelerle bu rakamı 547 ton daha arttırarak 1780 ton karbon emisyon tasarrufu sağlamayı hedefliyoruz. Grup şirketimizin 2035 yılına kadar kapsam-1 ve kapsam-2’de, 2050 yılında ise kapsam-3’te net sıfır hedeflerine katkı sunmak için çalışmaya etkin bir şekilde devam ediyoruz” diye konuşuyor.

“Yenilenebilir enerjiye daha çok odaklanacağız”

Prysmian Group çatısı altında faaliyetlerini sürdüren Türk Prysmian Kablo’nun, bünyesinde Prysmian ve Draka markaları ile aynı anda enerji, bakır telekom ve fiber optik kablo üretimi yaptığını hatırlatan Ülkü Özcan, ürün yelpazelerinde 220 kV’a kadar tüm enerji kabloları, 3 bin 600 çiftte kadar bakır iletkenli haberleşme kabloları, fiber optik kablolar, demiryolu sinyalizasyon kabloları, asansör sistemleri, stüdyo broadcast kabloları ve özel kablolar gibi çeşitli ürünlerin bulunduğunu açıklıyor.

Bursa’daki Mudanya fabrikasında 22 binin üzerinde farklı kablo üretme yeteneğine sahip bir şirket olarak sürdürülebilirlik yaklaşımı ile yenilenebilir enerji



“Gençlerin ve genç kadınların iş hayatına katılımının desteklenmesini çok önemsiyorum. Gençlerin ve genç girişimcilerin kendilerini geliştirecek her türlü eğitim, çalışma ve staj imkanını değerlendirerek çalışma hayatında sorumluluk almalarını, çabuk vazgeçmemelerini, yaptıkları işi seviyorlarsa karşılaşacakları zorluklarla mücadele etmeyi seçmelerini öneririm.”

ürünleri konusuna odaklandıklarını dile getiren Özcan, “2023 yılında küresel ölçekte ve ülkemizde ekonomik göstergelerdeki belirsizlikleri doğru yöneterek zorlu bir dönemi başarılı bir şekilde geride bıraktık. Prysmian Group içinde öncelikli bir ihracat merkezi olmaya devam eden şirketimizin cirosunun yaklaşık yüzde 18’ini ihracat işlemleri oluşturuyor. Türkiye Cumhuriyetler ve Ortadoğu ülkeleri başta olmak üzere 50’den fazla ülkeye ihracat yapıyoruz. Önümüzdeki dönemde bu ülkelere ihracatımızı artırmayı ve büyümeye devam etmeyi planlıyoruz. Mevcut yatırımlarımıza ek olarak yenilenebilir enerji önümüzdeki dönem odaklanacağımız yatırım alanlarının başında geliyor” şeklinde konuşuyor.

Türk kablo sektöründe Ar-Ge’ye yatırım yapmaya devam ederek sürdürülebilirlik ve yenilenebilir enerjiye dönük yatırımlara 2024 yılında yenilerini ekleyeceklerinin bilgisini de veren Ülkü Özcan, kısa ve orta vadedeki yatırım hedeflerini şöyle aktarıyor: “Önümüzdeki dönemde kablo sektöründe yenilenebilir enerji alanında yapılan yatırımlar ve karbon nötr hedefine doğru üretim modellerinin dönüşüm çalışmaları gündemimizde daha çok yer alacak. İş gücümüzdeki çeşitlilik ve kadın çalışan oranını artırmak; global olarak grubumuzun benimsediği karbon ayak izi hedeflerini tutturmak; sürdürülebilir şirket olma vizyonu ile yola devam etmek ve “Sıfır ve Ötesi” yaklaşımına dayanan iş sağlığı ve güvenliği kültürünü bir misyon olarak sürdürmek, yönetici olarak odaklanacağım konular olacak. 2024’te de sektörde en teknolojik çözümleri sunan Türk Prysmian Kablo olarak bu alanda kaliteli, maliyete olumlu etki eden, inovatif ürünler sağlayarak öncü rolümüzü sürdüreceğiz.”



“Türk kadını, dünyanın en aydın, en erdemli ve en ağır kadını olmalıdır. Beden ağırlığında değil, ahlakta, fazilette ağır, ağırbaşlı bir kadın olmalıdır. Türk kadınının görevi, Türk’ü zihniyeti ile, gücü ile, kesin kararlılığı ile koruma ve savunmaya gücü yeter nesiller yetiştirmektir. Milletin kaynağı, toplumsal hayatın temeli olan kadın, ancak erdemli olursa görevini yapabilir. Herhalde kadın çok yüksek olmalıdır.

Gaye M. Kemancı



VENNAS AKYOL HAZNEDAR

VENN GROUP KURUCUSU

Doğum Yeri: Samsun

Eğitimi: Anadolu Üniversitesi'nde Yerel Yönetimler bölümü mezunu

Gizlice girişimci oldu, şimdi Venn Group'un patronu...

Samsun'da ataerkil yapının hâkim olduğu bir ailede ve toplumda doğup büyüyen Vennas Akyol Haznedar, genç ve boşanmış bir kadın olarak tüm önyargılara karşı güçlü bir mücadele vererek 1998 yılında girişimciliğe adım attı. Ailesinden gizli şekilde işlettiği büfeye yıllar içinde yeni işletmeler ekleyen Akyol Haznedar, bugün farklı sektörlerden 4 şirketin bünyesinde olduğu Venn Group'un patron koltuğunda oturarak girişimci kadınlara ilham oluyor.

Vennas Akyol Haznedar, girişimcilik yolunda verilen çabaların başarıya dönüşmesiyle küçük bir büfe işletmesinden bugün nasıl bir şirketler topluluğu haline geldiğinin hikayesini yazan bir girişimci. Azı çok etmenin, hayalleri gerçeğe dönüştürmenin de bir anlamda altına imza atan Akyol Haznedar'ın iş hayatına başlaması gibi bugünlere gelmesi de oldukça etkileyici başarı hikayesine dayanıyor. Samsun'da doğan ve kendisini tam bir Samsun sevdalısı olarak tanımlayan Vennas Akyol Haznedar, dört çocuklu sanayici bir baba ile ev hanımı annenin tek kızı olarak doğup büyüdü. Lise eğitimini Samsun'da tamamladı, daha sonra Anadolu Üniversitesi'nde Yerel Yönetimler bölümünde okudu. Babasını çok erken yaşta kaybeden Akyol Haznedar, eğitiminin ardından işe başlamak istediğinde ise ailesinin ataerkil bir yapıya sahip olması nedeniyle abisinin itirazıyla karşılaştı. Ama bu itirazlara rağmen ailesinin desteğiyle geçimini sağlamayı değil, girişimciliği tercih etti. Ne var ki bunu da gizlice yapmak zorunda kaldı.

Ailesinden gizli şirket kurdu, işletti

O dönemde bir havayolu çalışanından, Samsun Havaalanı'ndaki yerlerin ihaleye açılacağını tesadüfen duydu. Bunun kendisi için bir iş fırsatı olabileceğini düşünerek ihaleye girme kararı aldı. Parası olmadığı için bir aile dostundan, ailesinden gizli şekilde borç istedi. Aldığı borçla, ailesinin haberi olmadan, havaalanındaki büfe ihalesini almayı başararak 1998 yılında ilk ticari yolculuğuna adım attı. Bu arada annesine ve özellikle büyük ağabeyine, karşı çıkacakları için büfeci olacağını söylemedi. Borçla kurulan büfeyi iki yıl boyunca her gün kızıyla okula gider gibi evden çıkarak, ailesinden gizli bir şekilde işletti. Bir yıl içinde işin inceliklerini kavrayınca kendine güveni arttı. İkinci yılın sonunda da ailesine şirket kurup büfe işlettiğini söyledi.

Vennas Akyol Haznedar için 2006 yılı dönüm noktası

oldu. Havaalanındaki işleyişi görüp anlaması, onun da iş hayatında önüne yeni hedefler koymasına neden oldu. Bu amaçla havayolu şirketlerine hizmet veren ikram belgesini almaya odaklandı. Çok çalıştı ve sonunda aldı. Yıllar içinde yiyecek içecek gıda, turizm otelcilik, airline catering, inşaat, otomasyon alanlarında faaliyet gösteren şirketler daha kuran Akyol Haznedar, Venn Group olarak 1998’den beri Samsun Çarşamba Havalimanı’nda Venn Garden, Venn Lounge, Venn Fırın, Venn Shop, dış hatlar arındırılmış salonda Venn Cafe ve Venn Otopark olarak hizmet veriyor. 2006’dan bu yana yerli ve yabancı hava taşımacılığı yapan tüm firmalara ve aynı zamanda Cumhurbaşkanlığı uçak filosuna da Venn Airline catering markası altında uçak içi ikram hizmeti sunuyor. Akyol Haznedar’ın dünya mutfağı ve yöresel lezzetlere sahip olan mutfağı, ISO22000 Gıda Güvenliği Standartlarına uygunluğuyla örnek mutfak seçildi. Bunların yanı sıra Samsun’un en güzel ilçelerinden biri olan Atakum’un sahil şeridinde bir Butik Otel ve Restaurant açan Akyol Haznedar, bölgedeki gastronomi turizmini de destekliyor.

“Olumsuzlukları kendi lehine çevirmeyi başardım”

Girişimciliğinin ilk yıllarını çok zorlu geçiren Vennas Akyol Haznedar, ataerkil yapıya ve geleneklere sıkı sıkıya bağlı olunan bir ortam ve bu ortamın insanlarıyla baş etmek zorunda kaldı. “Kolay olmadı ancak kendi değerlerime ve hayallerime olan inancımı kaybetmeden, bu zorlu süreci aşma kararlığı gösterdim” diyen Akyol Haznedar, girişimci ruhunun getirdiği cesaretle bu olumsuzlukları kendi lehine çevirmeyi başardığını söyleyerek, “Bu süreçte karşılaştığım zorluklara rağmen, kendi gücümü keşfetmek ve toplumun dayattığı sınırları aşmak için ekstra çaba sarf etmem ve çalışmam gerekti. Ancak bu mücadele beni daha inançlı, daha kararlı, daha cesur bir kadına dönüştürdü. Her zorluğun, her engelin, kendi aydınlığınızı yaratmanız için bir fırsat olduğunu unutmayın” ifadelerini kullanıyor.

“Sizi siz yapan özellikleri keşfedip işinizde kullanın”

Vennas Akyol Haznedar’a göre başarı, birçok faktörün

bir araya gelmesiyle oluşuyor. Vizyon ve belirlenmiş hedeflerin, yol haritasını daha net görmeye olanak verdiğini belirten Akyol Haznedar, uzun vadeli stratejileri belirlerken hedeflere odaklanmanın ve planlı ilerlemenin sürdürülebilir başarıyı getirdiğine inanıyor.

Zorluklarla karşılaşıldığında kararlılık ve azimle ayakta durabilmek, değişimlere ayak uydurabilmek ve rekabet avantajı sağlayabilmek için risk alabilme yeteneğini geliştirmenin de kritik olduğunu düşünen Akyol Haznedar, kadın girişimcilere ise şunları tavsiye ediyor: “Kendi deneyimimden yola çıkarak şunları söyleyebilirim; girişimcilikte ilk adımı atmak her zaman zordur. Ancak içinizdeki cesareti bulduğunuzda, sizi nelerin beklediğini anlamak ve başarıya ulaşmak daha kolay olacaktır. Kadın girişimcilere, başkalarının beklentilerini veya toplumsal baskıları aşarak kendi hayallerini ve hedeflerini belirlemelerini öneriyorum ve şunu tavsiye ediyorum: ‘Sizi siz yapan özellikleri keşfedin ve bu özellikleri işinizde kullanın.’”

“Yenilikçi ve sürdürülebilir bir gelecek için kadın istihdamı şart”

Vennas Akyol Haznedar, Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadınların potansiyelini ve enerjisini değerlendirerek iş hayatındaki etkinliğini artırmanın hem ekonomik kalkınma hem de toplumsal gelişme açısından çok önemli olduğuna inanıyor. Kadın istihdamını artırıcı teşviklerin çıkarılmasının, bu doğrultuda kadın girişimci sayılarının çoğalmasının ülke ekonomilerini hızlı kalkındıracağını söyleyen Akyol Haznedar, “Türkiye’de sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için kalkınma planları başta olmak üzere tüm kamu plan ve programları ile bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini, kadın ve kız çocuklarının güçlenmesini temel alan bir perspektiften hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi önem taşıyor. Kadınların etkinliğinin artması, sadece benim var olduğum sektörde değil, tüm sektörlerde daha yenilikçi ve sürdürülebilir bir gelecek için olumlu bir değişime neden olur” görüşünü savunuyor.



“Başarının cinsiyetle değil, yetenekle ölçüldüğüne inanıyoruz”

“Şirketimizde kadın çalışan oranı yüzde 70. Özellikle gurur duyduğum bir nokta, şirketimizde müdürden, mutfak elemanlarına kadar herkes kadın. Beden gücüne ihtiyaç duyulmayan pozisyonlarda, işe alım süreçlerinde öncelikli olarak kadınları tercih ediyoruz. Biz başarının cinsiyetle değil, yetenekle ölçüldüğüne inanıyoruz ve bu anlayışı tüm kurumsal süreçlerimize entegre etmeye özen gösteriyoruz.”

Şirket olarak kadınların iş ve sosyal yaşamdaki konumunu güçlendirmeyi ve desteklemeyi önemli bir misyon olarak benimsediklerini de dile getiren Vennas Akyol Haznedar, bu doğrultuda, kadın çalışanların ihtiyaçlarına odaklanan programlarının bulunduğunu belirterek “Kadın çalışanlarımızın mesleki ve kariyer gelişimini desteklemek amacıyla çeşitli eğitimler düzenliyor ve ilgili programlara dahil oluyoruz. Onların iş dünyasındaki potansiyellerini maksimize etmelerine katkıda bulunuyoruz” diye konuşuyor.

“Kadın-erkek eşitliği, kalkınmanın olmazsa olmazı”

Vennas Akyol Haznedar’a göre ekonomik başarı, toplumun genel refah düzeyini etkileyen temel bir faktör. Ancak sadece ekonomik büyümeyi değil, toplumsal iyileşmeyi de kapsayan bütüncül bir bakışla değerlendirme yapmak gerektiğine inanan Akyol Haznedar, sözlerini şöyle sürdürüyor: “Kadın-erkek eşitliği, kalkınmanın olmazsa olmazıdır. Kadını sisteme tam olarak entegre edemediğiniz takdirde kalkınmanın gerçekleşmesini beklemek mümkün

değil. Çalışma hayatında kadınların durumunu iyileştirmek için esnek çalışma modelleri ve eşit ücret politikalarının önemli olduğunu düşünüyorum. Girişimcilik ve kooperatifçilik de kadınların ekonomik faaliyetlere daha etkin bir şekilde katılmalarını sağladığından, bunları destekleyici çalışmaların yapılması gerekiyor. Aynı zamanda kadınların teknoloji yoluyla güçlendirilmesi, hızlı değişim ve dönüşüm sürecine, sürdürülebilir iş modellerinin oluşmasına ve doğrudan ekonomik kalkınmaya katkıda bulunacaktır. Teknolojik dönüşüme ayak uydurabilmeleri için dijital beceriler kazandırmanın yanında, kadınları STEM alanlarında teşvik etmek de şart. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda güçlü yasal düzenlemelerin ve farkındalık kampanyalarının artırılması gerektiğini de düşünüyorum.”

“Hedef: Berlin ve Londra’da kendi markamızla var olabilmek”

Şirket olarak geçen yılki önceliklerinin iş sürekliliğini sürdürmek ve ekonomik dalgalanmalara karşı dirençli durmak olduğunu vurgulayan Vennas Akyol Haznedar, bu

dönemde yeni büyük çaplı yatırımlardan kaçınıp mevcut kaynaklarını verimli bir şekilde yönetmeyi tercih ettiklerini belirtiyor. 2023 yılında özellikle personelin kişisel ve mesleki gelişimine yatırım yaptıklarını, aynı zamanda turizme yerel halkın daha fazla katılımını sağlamak amacıyla bölgedeki doğal gıda üreticileri ile iş birliğini güçlendirdiklerini kaydeden Akyol Haznedar, “Yeni dönemde sürdürülebilirliği ön plana almayı ve yeşil dönüşüm uygulamalarına odaklanmayı hedefliyoruz. Yeni pazarlara açılmak, mevcut pazarlardaki payımızı artırmak ve güçlü iş ortaklıkları kurarak global rekabet avantajımızı güçlendirmek için farklı projeler üzerinde çalışıyoruz” diyor. 2024 yılında ise iç ve dış pazarlarda daha güçlü bir varlık göstermeyi ve rekabet avantajlarını güçlendirmeyi amaçlayan bir dizi hedef belirlediklerinden bahseden Vennas Akyol Haznedar, ihracat konusunda, üretim



kapasitesini artırıp Venn markasıyla yurtdışı pazarlarda daha etkin olmayı amaçladıklarını belirterek şunları dile getiriyor: “Uluslararası pazarda büyümek amacıyla dijital pazarlama stratejilerine odaklanacağız. Ekonomik belirsizlikleri göz önünde bulundurarak öz sermaye kullanımıyla hareket etmeyi planlıyoruz. Yurtdışı pazarlarda daha etkin olabilmek için Turquality gibi stratejik destek programlarından faydalanmayı hedefliyoruz. Ayrıca Berlin ve Londra’da kendi markamızla var olacağımız yeni projeler üzerinde çalışıyoruz. Avrupa’nın yanı sıra ekonomik potansiyeli artan Afrika pazarına odaklanıyoruz. Gana’da yer alan ticaret merkezinde yerimizi almak için hazırlıklarımızı tamamladık. Aynı zamanda sürdürülebilir turizm uygulamalarını artırarak çevresel etkileri azaltmayı, müşteri deneyimini geliştirmeyi ve sadık müşteri tabanını genişletmeyi planlıyoruz.”

“Atık yönetimde farkındalık çalışmaları yürütüyoruz”

Venn Group olarak sürdürülebilirlik hedefleri hakkında bilgi veren Vennas Akyol Haznedar, bu konudaki çalışmalarını şöyle aktarıyor: “Bizim için sürdürülebilirlik demek ‘Geleceğe Yatırım, Topluma Katkı’ demek. Şirket genelinde atık yönetimi konusunda farkındalık çalışmaları yürütüyoruz. Restoranımızda yiyecek atıklarını özenle sınıflandırarak hayvan barınaklarına yönlendirmek suretiyle bu kaynakları hayvan dostu projelere dönüştürüyoruz. Karbon ayak izimizi düşürmek, tedarik zincirimizde sürdürülebilirlik standartlarını güçlendirmek ve çalışanlarımızın sürdürülebilirlik konusundaki farkındalıklarını arttırmak için farklı projeler üreterek çalışmaya kararlılıkla devam edeceğiz.”



“Cumhuriyet, fikren, ilmen ve bedenen kuvvetli ve yüksek seviyeli muhafızlar ister.”

Gaye M. Kemal



VİLDAN KUMRULU

POLİFARMA YÖNETİM KURULU BAŞKAN YARDIMCISI

Doğum Yeri: Malatya

Eğitimi: Yıldız Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Kimya Mühendisliği bölümünden mezun oldu. Ardından yine Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü'nde Kimya Mühendisliği Yüksek Lisansını tamamladı.

“Yeni Vildan Kumrulu’lar yetişmesi için eğitim elzem...”

İş hayatındaki başarısının temelinde insanlığa hizmet etme tutkusu ile bilimin ışığında pes etmeden çalışmaya olan inancının yer aldığını belirten Vildan Kumrulu, toplumda ve iş hayatında kendisi gibi kadınların sayısının artmasını çok arzu ettiğini söyleyerek “Toplumda eğitilmiş kadınların sayısı ne kadar artarsa toplum da o kadar güçlü, o kadar mutlu, o kadar sağlıklı olur” diyor.

Vildan Kumrulu, bir toplumun geleceğinin ancak eğitimle değişebileceğinin bilincinde olan ve bu konuda kendini sorumlu hisseden bir lider. Bu nedenle iş ve sosyal hayatını sürekli olarak eğitimi ve yaşam boyu öğrenmeyi odağına alarak biçimlendiriyor. Herkesin yaptığını yapmak yerine, cesaret işi ve zor olan katma değer sağlayacak yeni alanlarda yer almak gerektiğine inanan Kumrulu, bu inançla ülkesine faydalı olmak için iş hayatında pek çok zorlukla mücadele etti. Ancak bu süreçte ne cesaretini kaybeden ne de hedeflerinden vazgeçen Kumrulu, “Bu hedefleri başarmak hiç de kolay olmadı ama hepsini başardım; kolay olsaydı adı başarı olmazdı” ifadesini kullanıyor. Kumrulu, toplumda ve iş hayatında kendisi gibi kadınların sayısının artmasını çok arzu ettiğini de söyleyerek, bunu da “Yeni Vildan Kumrulu’lar yetişmesi için eğitim elzem. Toplumda eğitilmiş kadınların sayısı ne kadar artarsa o toplum da o kadar güçlü, o kadar mutlu, o kadar sağlıklı olur” şeklinde açıklıyor.

1985 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Kimya Mühendisliği bölümünden mezun olan Vildan Kumrulu, hemen ardından yine Yıldız Teknik Üniversitesi’nde başladığı Fen Bilimleri Enstitüsü Kimya Mühendisliği Yüksek Lisansını 1987 yılında tamamlayarak Kimya Yüksek Mühendisi ünvanını aldı. Mezun olduğu yıllarda Türkiye’de yerli bir serum üreticisinin, pazar lideri olması hayaldi. İlaçta dışa bağımlılık çok fazlaydı. O ülkesine hizmet etmek isteyen genç bir mühendis olarak eğitiminin ardından kariyerini sadece insan değil, tüm canlıların hayatını kurtarmaya, hastalara şifa dağıtmaya ve en önemlisi de ilaçta dışa bağımlılığı azaltmaya odakladı. Bu nedenle mezun olduğu yıldan bu yana ilaç sektöründe profesyonel bir yönetici olarak çalışan Vildan Kumrulu, bugün Türkiye’nin en güçlü 50 kadını arasında gösteriliyor.

DNA’ında tüm canlılar için **Fayda üretmek, şifa dağıtmak var**

Vildan Kumrulu’nun kariyerinde ve sektördeki en büyük hedefi, insanlara ilaca erişimi kolaylaştırmak ve onlara yerli bir firmanın istediğinde neler yapabileceğini göstermekti. Bu sebeple de Polifarma’nın vizyonunu ‘global bir oyuncu olma’ şeklinde belirledi ve geliştirdi.

Vildan Kumrulu’ya göre DNA’ında tüm canlılar için fayda üretmek, şifa dağıtmak var. Bu amaç için verdiği çabada hayatının her döneminde ailesinden çok büyük destek gören Kumrulu, bunun yanında doğru kişilerden oluşan çok iyi ve donanımlı bir ekiple çalışmanın şansını yaşadığını söylüyor. Öte yandan bir insanın en büyük destekçisinin, iç motivasyonu olduğuna inanan Kumrulu, bu yolda başarısının temelini insanlığa hizmet etme tutkusunu, bilimin ışığında pes etmeden çalışmaya olan inancının yer aldığını düşünüyor. Yıllar geçtikçe doğru yolda ilerlediğini gören Kumrulu, Küba’daki bir hastanenin duvarında yazılı olan Che Guevara’nın “Çünkü tek bir insan hayatı, dünyadaki en zengin insanın mal varlığından milyonlarca kat daha değerlidir” sözünün, kendi düşüncesini de kısaca anlattığını belirtiyor.

“Zorluklardan çıkış anahtarım,**konfor alanımdan çıkmak oldu”**

Vildan Kumrulu için zor şartlar, hep fırsat demek. Çünkü ona göre en büyük icatlar ihtiyaçlardan çıkar. Anadolu’da doğmuş bir Türk kadını olarak zorluklara alışık olduğunu söyleyen Kumrulu’nun hayatının hiçbir dönemi rahat geçmedi. “Kadınlarımız içinde bulundukları zor şartları fırsat olarak görmeli” tavsiyesinde bulunarak kendisinin de hep bu şekilde düşünerek tutum belirlediğini hatırlatan Kumrulu, “Zorluklardan çıkış anahtarım konfor alanımdan çıkmak oldu. En zor zamanlarda dahi umutsuzluğa asla kapılmam, hep bir B planım vardır. Ben hedeflerimi bir zaman planına oturttuğum için nihayete ermesini sabırla beklerim. Bilirim ki başarıya giden yol uzundur. İçselleştirdiğim ve bana hem iş hem sosyal hayatımda kılavuz olmuş bir sözüm vardır: ‘Hayal, bir tarih yazınca hedef olur. Hedef, aşamalara ayrılınca plan olur. Plan, harekete geçince gerçek olur.’ Bu sözü kendime rehber kabul ederek yoluma devam ediyorum” diyor.

“Bu ülkenin kadınlara inanıyorum”

Polifarma’nın üretim yapan bir şirket olmasına rağmen çalışanlarının çoğunluğunun kadınlardan oluştuğunu dile getiren Vildan Kumrulu, “Küresel çapta bir oyuncu olmamızı sağlayan gücümüz olan, 2017’de kurduğumuz PolArGe merkezimizin, Turkish Time dergisinin yaptığı Ar-Ge 250 araştırmasına göre Türkiye’de Ar-Ge merkezleri arasında en çok kadın çalışan sayısına sahip merkezlerden biri olduğunu gururla söylemeliyim. Biz kadınlar; doğamız gereği dünyaya duygusal zekâmız, pozitif ve çözüm odaklı yaklaşımlarımız, aynı anda birden fazla işi organize edebilme yeteneğimiz, pratik zekâmız ile geliyoruz. Yani aslında iş hayatında beklenen tüm özelliklere sahipken kendimizi geri planda tutmamamız, cesur olmamız gerekir. Bu ülkenin kadınlara inanıyorum, Türkiye’yi çok daha ileriye taşıyacağız” görüşünü savunuyor.

“Yalnızca fark yaratarak,**sürdürülebilir başarı sağlayabilirsiniz”**

İş hayatına henüz yeni adım atan kadın ve genç girişimcilere yol gösterici mesaj ve önerilerini de aktaran Vildan Kumrulu, onlara hangi yaşta olurlarsa olsunlar eğitimi ve yaşam boyu öğrenmeyi odaklarına almalarını tavsiye ediyor. Kumrulu, “Eğitim sayesinde işin içine girerek hâkim olabilir, kendi sektörünüzdeki ihtiyaçları-eksikleri bilebilir ve buna göre planınızı oluşturabilirsiniz. Benim iki çocuğum da sağlığa hizmet edecek şekilde, şirketimizin ‘Önce Hayat’ söylemini içselleştirerek eğitim hayatlarına uyguladılar; oğlum Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde okuyor, kızım ise King’s College London’da Biomedical Engineering mezunu ve şu anda o da Polifarma’da çalışıyor. Hayallerinizden asla vazgeçmeyin ve kendinize inanın” diyor.

Topluma faydalı olmak için cesur olmanın ve hatta hata yapmanın da değerine dikkat çeken Kumrulu, tavsiyelerini şöyle aktarıyor: “Dünyada her sektörde rekabet çok zorlu ve çetin. Yalnızca fark yaratarak, sürdürülebilir bir başarı elde edebilirsiniz. Zaman zaman gücünüzün bittiği, ümitsizliğe kapıldığınız anlar elbette olabilir ama vazgeçmeyin. Emin olun kendinize bir hedef koyar ve vazgeçmezseniz başarıyı

**“İnovatif ürünler geliştiriyoruz”**

“Polifarma geniş ürün yelpazesiyle anestezinin her anında sağlık profesyonellerinin yanında yer alıyor. Geçen yıl anestezi grubumuza Türkiye’nin ilk inhalasyon çözeltisi olan sevofluran etken maddeli anestezi gazı ürünümüzü katmış olmanın gururunu yaşadık. Yine 2023 yılında bizim için anlamı çok olan ve uzun zamandır üzerinde çalıştığımız, pek çok projeye ve üretime olanak sağlayacak, GMP (İyi Üretim Uygulamaları) onaylı ilaç Etkin Madde (API) Üretim Alanı’nı da faaliyete geçirdik. Bu alanda sentezlediğimiz hammadde ile dünyada bu hammaddeyi sentezleyebilen iki üreticiden biri olarak yer alacağız. “

mutlaka yakalarsınız. Unutmayın ki hayatta 4 şeyi geri alamazsınız; ağızdan çıkan söz, geçen zaman, kaybedilen gün, kaçırılan fırsat...”

“600 fazla ürünle 70’ten fazla ülkedeyiz”

Polifarma’nın kurulduğu günden bu yana ‘Önce Hayat’ mottosu ile toplum sağlığına hizmet hedefiyle yola çıktığını hatırlatan Vildan Kumrulu, 38 yıl önce sadece serum ile başlayan üretimin bugün 600’den fazla ruhsatlı ürüne ulaştığını belirtiyor. Dünya genelinde 70’ten fazla ülkeye ihracat yapan, artık globalde de ses getiren lider bir marka haline gelmeyi başardıklarını dile getiren Kumrulu, “2023 yılı Polifarma için çalışmalarını başarılarla taçlandığı bir yıl oldu. ISO 500 listesinde 144 basamak birden yükselerek Türkiye’nin En Büyük Sanayi Kuruluşları arasına girdik. Turkishtime tarafından bu yıl 10’uncusu gerçekleştirilen Türkiye Ar-Ge 250 Araştırması’nın sonuçlarına göre; ‘En Çok Ar-Ge Harcaması Yapan Şirketleri’ arasına girmekle kalmadık; ‘Ar-Ge Merkezlerinde En Fazla Proje Yürüten’, ‘Ar-Ge Merkezlerinde En Çok Marka Alan’ ve ‘Ar-Ge Merkezlerinde En Çok Kadın Personel İstihdam Eden’ şirketleri arasında da yerimizi aldık” diye konuşuyor. Önceliklerinin her zaman ilaca erişimi kolaylaştırmak, Türkiye’yi ilaçta ithal değil ihraç eden konuma getirmek olduğunu vurgulayan Vildan Kumrulu, “Ülkemizde de son zamanlarda sıklıkla hepimizi üzen haberler ile gündeme gelen bir kas hastalığı olan ve kalıtsal yolla doğumla birlikte ortaya çıkan nadir bir hastalığın mRNA teknolojisi ile etkin maddesinin üretileceği bu üretim alanını devreye almaktan gurur duyuyoruz. Geçtiğimiz yıl dünya devi uluslararası firmalar ile imzaladığımız anlaşmalar bizi global bir oyuncu olma vizyonumuza daha da yaklaştırmaya devam ediyor. Tüm bu başarıların tamamı, bin 750 kişiyi bulan, azimle ve özveriyle her gün yılmadan çalışan Polifarma çatısı altındaki aileye aittir” diyor.

“Çok yakında birçok yeni başarıya imza atacağız”

2024 yılında hedeflerini çok büyüttüklerini, katılacakları yurtdışı fuarların sayısını arttırdıklarını, yakın zamanda yeni anlaşmalara da imza atacaklarını açıklayan Kumrulu,

Polifarma olarak dünya çapında ses getirecek çalışmalar yapmaya başladıklarını söylüyor. Çok yakında birçok yeni başarıya imza atacaklarının müjdesini de veren Kumrulu, “Hedeflerimizi katlayarak artırmak için gerekli tüm donanıma, tam kapasiteyle kaliteli üretim yapabilecek EU-GMP sertifikalarına sahip üretim hatlarına ve başarılı bir ekibe sahibiz. Hastane ürünleri alanında liderliğimizi korurken 2021 yılında girdiğimiz reçeteli pazarlardaki yayılımımızı farklı terapötik alanlarda da artırmayı hedefliyoruz. Bunun için hem üretim hem kadro anlamında altyapımızı kurduk ve hızla iyi bir yer edineceğimize inanıyoruz. Yurtiçi liderliğimizin yanında, toplam satışımızın ihracattan gelen payını arttırmayı amaçlıyoruz” açıklamasını yapıyor.

Polifarma’nın günden güne büyürken kazanımını her zaman yatırıma, yeni projelere, üretimi geliştirmeye adanmış da vurgulayan Kumrulu, sözlerini şu bilgileri vererek tamamlıyor: “Bu anlamda dünyada ilk jenerik olacak şekilde geliştirme süreçlerine devam ettiğimiz ve sona yaklaştığımız yetim ilaç ile biyoteknolojik ilaçlarımızı üreteceğimiz yeni üretim bölümü, Ar-Ge laboratuvarları, teknik bölümler, yönetim ofisleri ve eğitim & seminer alanlarının yer alacağı, 11 bin metrekare alana kurulu yeni Ar-Ge Merkezi binamızı bu yıl açıyoruz. Aynı zamanda bu tesiste ‘Polifarma Akademi’ projemiz ile yeni mezun öğrencilerin mesleğe hazırlanmasının yanı sıra mevcut çalışanlarımızın teknik ve kariyer gelişimini sağlayacak eğitim programlarının düzenleneceği 2 bin 200 metrekarelik eğitim ve sempozyum alanı tasarladık.”



“Konfor alanından çıkın”

Gençlere ve girişimci kadınlara konfor alanlarından çıkmalarını öneren Kumrulu, şu ifadeleri kullanıyor: “Ben hem mektepli hem alaylıyım. Beyaz önlüğümü giyerek laboratuvara, üretim tesislerimize girerek işin içinde çalışırım. Çünkü sentez yapmak, sentezden ilaca geçmek, entegre üretim yapan bir ilaç firması haline gelmek ayrı bir profesyonellik gerektirir. Şirketimi, kendi molekülünü üreten, nadir ve yetim hastalıklar alanında çalışmaları olan, dünyanın sayılı ilaç firmaları arasına getirmemin ana sebebi budur: yaşam boyu süren eğitim ve çalışma.”



"Bizce Türkiye Cumhuriyeti anlamınca kadın, bütün Türk tarihinde olduğu gibi bugün de en saygın düzeyde, her şeyin üstünde yüksek ve şerefli bir varlıktır."

Gaye M. Kurnaz



YASEMİN TERLE

SOLAREX İSTANBUL YÖNETİCİSİ

Doğum Yeri: Eskişehir

Eğitimi: Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler Fakültesi mezunu

“Hedefim, imkânsız gibi görünenin mümkün olabileceğini göstermek”

Yöneticisi olduğu ve 17 yıldır çocuğu gibi büyüttüğü SolarEX İstanbul’u Türkiye’nin ilk ve tek, Avrasya’nın en büyük uluslararası güneş enerjisi fuarı haline getiren Yasemin Terle, kendisini ‘yeniliğe açık, meraklı, sorumluluk ve risk almaktan çekinmeyen’ bir lider olarak tanımlıyor. Terle, bir lider olarak en büyük hedefinin ise imkânsız gibi görünenin mümkün olabileceğini hem sektöre hem de ekibine göstermek olduğunu söylüyor.

Eskişehir’de dünyaya gelen Yasemin Terle, Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler Fakültesi bölümünü bitirdikten sonra 2001 yılında uluslararası fuar organizasyonları ve etkinlikleri düzenleyen bir organizasyon şirketi ile iş hayatına adım attı. Yaklaşık 23 yıllık çalışma hayatının ilk dört yılını yurt dışındaki çeşitli sektör organizasyonlarında geçiren Terle, son 17 yılını ise şu anda devam ettiği Uluslararası Güneş Enerjisi projesi SolarEX İstanbul fuar organizasyonunda sürdürüyor. Solar enerji sektörünün Türkiye’deki ilk ve tek büyük fuar etkinliği olan SolarEX İstanbul’un tüm yönetim ve organizasyon sürecini yürüten Yasemin Terle, yöneticisi olduğu ve 17 yıldır çocuğu gibi büyüttüğü projede ekip arkadaşlarıyla birlikte çalışıyor olmaktan oldukça mutlu. Bu ekibin oluşabilmesinin arkasında kararlılıkla ve inanarak geçirilen çokça zaman olduğunu özellikle vurgulayan Yasemin Terle’ye göre başarı asla bir tesadüf değil.

Başarıyı bir zincir olarak ele alıp zincirin her halkasını da başarıyı meydana getiren etkenler olarak tanımlayan Terle, başarıyı meydana getiren başlıca halkaları ise araştırmak, yenilikçi olmak, yenilikleri yakından takip etmek, anlamak ve istediğini doğru ifade edebilmek, güvenilir olmak, ekip arkadaşları ile koordineli çalışmak ve zamanı doğru yönetmek şeklinde özetliyor. Bunların yanı sıra birikim, geçmişte yapılan hatalardan ders çıkarmak, tecrübe, öngörü gibi donanımların da başarıyı beraberinde getirdiğini ifade eden Terle için bir liderin, insanları ortak bir hedefe ulaşmasının yanında bu amaç doğrultusunda kendi güç ve motivasyonunu da başkalarına aktarabilmesinin önemli olduğuna inanıyor.

Günümüz iş dünyasında özellikle dijitalleşmenin etkisiyle birçok sürecin yenilenip geliştiğine değinen Yasemin Terle, “Yeniliğin üzerine bir başka yenilik, gelişimin üzerine



“Her yıl daha fazla çevreye duyarlı olmaya odaklanıyoruz”

“Sürdürülebilirlik, katılımcılarımız ve ziyaretçilerimiz ile bir bütün olarak sektörümüz için giderek daha önemli hale geliyor. Şirket olarak fuar organizasyon faaliyetlerimizi sürdürürken Birleşmiş Milletler’in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’nı da destekliyoruz. Etkinliğimizde her yıl daha fazla çevreye duyarlı olmaya, karbon emisyonlarını azaltmaya, daha az atık yaratmaya özen gösteriyoruz. Ayrıca fuara katılan tüm firmalarımız adına SolarEX Hatıra Ormanına fidan ekimi gerçekleştirip fidan bağışı sertifikası vererek çevreye olan sorumluluk bilincimizi pekiştiriyoruz.”

daha da gelişmiş ekleniyor ve büyük bir karmaşanın, belirsizliğin içine düşüyoruz. Bu durumda yönümüzü belirleyebilmek ve hangi gelişmelerin, yeniliklerin bizim için faydalı olabileceğini öngörebilmek için yaratıcı liderlere ihtiyacımız var” diyor.

“Prensibim, hem işimizin hem sektörün gelişimine katkı yapmak”

Fuarcılık sektöründe yıllardır pek çok projeye liderlik eden Yasemin Terle’nin kendi liderlik tanımının içinde ise ilk sırada, öngörülemeyen durumlara rağmen hatta kimi zaman bu durumlardan da yararlanarak iş süreçlerini ilerletme özelliği geliyor. Kendisini, içinde bulunduğu her türlü koşulda gerektiğinde risk alabilen, yeniliğe açık, meraklı, kendini güncel tutan, oluşabilecek fırsatlar ya da beklenmeyen durumlar karşısında stratejik planlar yapıp uygulayabilen ve sorumluluk almaktan çekinmeyen bir lider olarak tanımlayan Terle, “En temel prensibimi, iş hayatımda ve ekibimle motivasyonu yüksek tutarak sektörde sadece bir rekabet avantajı oluşturmak değil, aynı zamanda yeni bir şeyler ortaya koyarak pazarın hızla gelişimine katkı sağlamak ve başarı kalitesini artırmak oluşturuyor. Benim için çevreme ve ekibime, imkânsız gibi görünenin aslında mümkün olabileceğini göstermek oldukça önemli. İnsanlar, işler, sektörler ve dünya hızla değişiyor. Daha önce hiç görmediğimiz bir hızla yaşıyoruz. İşte bu noktada neyi istediğinizi bilmek, bu amaç için ekiple birlikte hedef planlaması yapmak ve hedefleri bu değişime göre revize edebilmek oldukça önemli” diye konuşuyor.

“Enerjide kadınların çoğalması umut vadediyor”

Birçok sektörde olduğu gibi enerji sektöründe de kadın olarak yer almanın kolay olmadığına değinen Yasemin Terle, özellikle yeşil enerjiye dönüşümde, enerji verimliliği ve enerji yönetiminde çalışan kadınların sayısındaki artışın umut vadettiğini söylüyor. Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için kadınların iş gücüne katılımının ve kadın istihdamının artırılmasının kaçınılmaz olduğunu düşünen Terle, “Bu bilinçle ve amaçla Türkiye’de yenilenebilir enerji sektörü

başta olmak üzere enerji sektörünün gelişiminde aktif rol oynayan ve oynayacak olan kadın profesyonellerin iletişim grubu durumundaki Yeşil Yakalı Kadınlar Derneği’ne (YEEKAD) destek oluyoruz. Gerek SolarEX İstanbul Fuarı’ndaki eş zamanlı oturumlarda, gerekse fuardaki stant alanının oluşturulmasında verdiğimiz destekle, enerji alanında kadının gücünü ve potansiyeli hem sektöre hem iş dünyasına göstermeye çalışıyoruz” diye konuşuyor.

“Yetkinliklerinize odaklanıp hedefleriniz için planlama yapın”

Yasemin Terle’ye göre çalıştıkları kurumlarda yeterince desteklenmeyen kadın çalışanlar, kariyer hedeflerine ulaşmakta ciddi zorluklar yaşıyor. İş dünyasında cinsiyete bağlı değerlendirmelerin, kadın çalışanlara eşit ve adil olmayan birtakım politikaların, bazı engelleyici yaklaşımların kadınların iş hayatında fırsat bulmasını zorlaştırdığına değinen Terle, “Uzun yıllardır çatısı altında bulunduğum şirkette, çalışma hayatım süresince iki çocuk dünyaya getirdim. Bu süreçte çocuklarımın ihtiyaç duyduğu zaman dilimlerinde yanlarında bulunma imkanı sunan bir organizasyonda çalışıyor olmaktan dolayı kendimi son derece şanslı görüyorum. Ekibimizdeki tüm kadın çalışanlarımıza pek çok konuda destek oluyoruz. Şu anda projelerimiz kapsamında şirketimizin kadın çalışan sayısı yüzde 50 civarında bulunuyor. Etkinliğimiz süresince çözüm ortaklarımızdan ekibimize katılım

gösteren personel ihtiyaçlarımızda bu dillim yüzde 80’lere kadar ulaşabiliyor” bilgisini veriyor. İş hayatına henüz yeni adım atan-atacak olan kadın ve genç girişimcilere yol gösterici mesaj ve önerilerini de ileten Yasemin Terle, şunları söylüyor: “Kariyerinin henüz başındaki kadınlara önerim, öncelikle sevdikleri ve içinde olmaktan keyif aldıkları alanları bulmaları. Mutlak bir kariyer planlamasından ziyade, yetkinliklerine odaklanarak hedeflerine ulaşmaları için planlama yapmalarını tavsiye ediyorum. Öğrenme yaklaşımını benimseyerek doğru insanlarla ve kariyer beklentilerine uygun, başarılarıyla motive olup başarısızlıklarından ders çıkararak, verdikleri kararların olumlu ya da olumsuz sonuçlarına sahip çıkmaktan korkmayarak, daima gelişime açık olmalarını ve güncel kalmalarını öneriyorum.”

“2024’te ziyaretçi sayımızla rekor kırmayı hedefliyoruz”

SolarEX İstanbul hakkında da önemli bilgiler veren Yasemin Terle, Voli Fuar Hizmetleri A.Ş. çatısı altında, 2008 yılından bu yana Güneş Enerjisi Teknolojileri ve Depolama Fuarı olarak, konusunda Avrasya’nın en büyük uluslararası fuar organizasyonunu gerçekleştirdiklerini hatırlatıyor. 2023 yılı organizasyonunu yüzde 100’lük bir büyüme ile son derece verimli şekilde sonlandırdıklarını aktaran Yasemin Terle, “Bir önceki yıla oranla artan salonlarımızla birlikte organizasyonumuzun ziyaretçi sayısı yaklaşık 25 bin kişiden 41 bin kişiye yükseldi.

“Daha yaşanabilir bir dünya için çalışıyor olmayı çok seviyorum”

“SolarEX İstanbul Fuarı’nın her geçen yıl büyüyerek dünya pazarındaki nitelikli ilk beş organizasyon kimliğini kazanması, benim için büyük bir gurur kaynağı. Fuarımızın büyümesi gibi uzun yıllardır bu kimliği kazanmamıza katkı sağlayan sektör paydaşlarımızın her geçen gün artan kapasiteleri, yapmış oldukları Ar-Ge çalışmaları ve bununla birlikte rekabetçi, ihtiyaca cevap veren ürünler ile global arenada ihracat hacimlerini büyötmeleri de beni çok mutlu ediyor. Bu başarının bir parçası olmak yaptığım işin en sevdiğim yönlerinden biri. Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımının yaygınlaşmasına katkı koymak ve gelecekte çocuklarımıza daha yaşanabilir bir dünya bırakmak için çalışıyor olmak, işimi çok sevmemi ve ona daha çok bağlanmamı sağlıyor.”

Bu sayının yüzde 35'i ise global profesyonellerden oluştu. Fuarımızda 150'den fazla dünya ülkesinden üretici, tüketici ve yatırımcıya ev sahipliği yaparak katılımcılarımızın milyonlarca dolarlık anlaşmalar gerçekleştirmesini sağladık” diye konuşuyor. 2024 yılına ilişkin şirket ve faaliyetleriyle ilgili hedeflerini de aktaran Yasemin Terle, bu yılki organizasyonun bir önceki yıla göre yüzde 100 daha büyük bir alanda, dünyanın birçok ülkesinden gelen yabancı ve yerli 450'nin üzerinde katılımcı firmayla gerçekleşeceğini açıklayarak, “2024 etkinliğimizde de rekor ziyaretçi sayımızla kendi rekorumuzu kırmayı hedefliyoruz. Her geçen gün daha da artan enerji maliyetlerine ek olarak enerjiye ulaşmanın daha da zorlaşması ve bunun neticesinde küresel ısınma, iklim krizi, çevre kirliliği, aşırı karbon salınımı gibi etkenler, yenilenebilir enerji kaynaklarının her geçen gün bir adım daha öne çıkmasına zemin hazırlıyor. Sonsuz kaynak güneş enerjisinin dünyada kullanımı, sanayiden evlerimize varıncaya kadar her geçen gün artıyor. SolarEX İstanbul Fuarı olarak dünyada sektördeki yeniliklerin uluslararası pazarda ilk kez görücüye çıktığı, son teknolojilerin sektör profesyonellerinden nihai kullanıcıya kadar tüm ilgilileriyle paylaşıldığı alan olma özelliği taşıyoruz” diyor.



“İş hayatında kadınların varlığı her ülke için sürdürülebilirlik meselesi”

Yasemin Terle iş dünyasındaki kadın istihdamının, geniş coğrafyalara yayılan değer zincirleri ve geniş kitlelere ulaşabilme kapasitesiyle toplumu dönüştürme gücüne sahip olduğuna inananlardan. Pek çok araştırmanın kadınların iş gücüne katılmasının ve farklı alanlarda çeşitliliğin artmasının ekonomiye katkı sağlayacağına işaret ettiğini söyleyen Terle, “Bilimsel araştırmalar, kadınların statüsünün düşük olduğu ülkelerde yoksulluk olasılığının 1.5, otokratik ve yolsuz iktidar olasılığının 3.5, şiddetin ise 1.6 kat arttığını gösteriyor. Bu nedenle kadınların sanayi, teknoloji gibi alanlarda hem iş gücü hem ekonomik karar organlarında yer alması, her ülke için bir sürdürülebilirlik meselesi” diye konuşuyor.



“Türkiye Cumhuriyeti halkını ayrı ayrı sınıflardan oluşmuş değil, fakat kişisel ve sosyal hayat için işbölümü itibariyle çeşitli mesleklere ayrılmış bir toplum olarak görmek, esas prensiplerimizdendir. “

Gazı M. Kemal



YEŞİM PINAR KİTAPÇI

KOÇFİNANS GENEL MÜDÜRÜ & YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Doğum Yeri: Bursa

Eğitimi: Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümü'nden mezun oldu. Harvard Business School'da Advanced Management Program eğitimini tamamladı.

Takım başarısına odaklı liderliğin önemine inanıyor

Koçfinans'ta 11 yıldır Genel Müdürlük görevini başarıyla sürdüren Yeşim Pınar Kitapçı, daha deneysel, takım başarısına odaklı liderliğin önemine inanan bir kadın lider. Liderlerin artık her şeyi bilen, tüm cevaplara sahip süper insanlar olmadığını söyleyen Kitapçı, herkese meraklı, öğrenmeye ve yeniliklere açık, bulundukları takım içinde başarıyla işbirliği yapabilen, değişimi kucaklayan bir anlayışla çalışmayı tavsiye ediyor.

Aslen Bursalı olan Yeşim Pınar Kitapçı, lisans derecesini Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümünden aldı. 2016 yılında Harvard Business School'da Advanced Management Program eğitimini tamamladı. Profesyonel iş hayatına Tofaş'ta başladı. Otomotiv sektöründe başladığı kariyerine ise finans sektöründe Koç Finansman A.Ş.'de devam etti. 2010 yılında Koç Fiat Kredi Finansman A.Ş.'ye Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi olarak atanan Kitapçı, Ocak 2013 tarihinden itibaren Koçfinans'ta Genel Müdür ve Yönetim Kurulu Üyesi görevlerini sürdürüyor.

Daha deneysel, takımların başarısına odaklı bir liderliğin önemine inanan Yeşim Pınar Kitapçı, günümüz iş hayatında yöneticiliğin ve yönetim becerisinin sırrının; çalışanlara mentorluk yapmakta, ihtiyaç duyulduğunda izlenecek yolu göstermekte ama o yolda nasıl, hangi hızla, kiminle gidileceğinin kararını onlara bırakmakta olduğunu düşünüyor. Liderlerin artık her şeyi bilen, tüm cevaplara sahip süper insanlar olmadığına inanan Kitapçı, liderlerin günümüzdeki görevlerinin başında, ekibine yeni şeyler deneyebilecekleri, müşterin verilerinden sonuç üretecekleri, sürekli gelişebilecekleri iş iklimini ve doğru atmosferi sağlamanın geldiğini söylüyor. Kitapçı'ya göre ayrıca liderin görevleri arasında; cevaplar vermek yerine sorular sormayı önceliklendirmek, çalışanların cesaretini artırmak, hataları cezalandırmadan öğrenme fırsatı olarak görülmesini sağlamak da yer alıyor.

Yeşim Pınar Kitapçı, kariyer hayatının büyük kısmını geçirdiği Koç Topluluğu kültürü içinde, bir kadın olarak bu pozisyona ulaşırken önemli bir sıkıntı yaşamayan yöneticilerden. Bu anlamda kendini şanslı hisseden Kitapçı, bununla beraber, nüfusun yarısını oluşturan ve satın alma kararlarında da en az yarı yarıya etkili olan kadınların, iş dünyasında aynı oranda temsil edilmemesinin, Türkiye'nin ve aslında tüm dünyanın en



“Yeniliklerin peşine hevesle düşün”

“Üniversitelere konuk olduğumda gençlere yeteneklerine uygun, severek yapacakları ve bunu yaparken de para kazanabilecekleri kariyer seçimlerine odaklanmalarını tavsiye ediyorum. Bu kriterleri dengeli bir şekilde birleştirebiliyorlarsa her zaman severek yürütecekleri, öğrenebilecekleri, yenilikçi bakış açılarını korudukları, başardıklarıyla heyecanlandıkları ve bu sayede de konumlarını geliştirecekleri bir iş hayatları olacağına inanıyorum. Gençler iş hayatına atıldıklarında iletişim becerilerini geliştirerek güçlü ilişkiler kurmaya özen gösterebilirler. Potansiyellerinin farkında olsunlar ve harekete geçmek için cesur davranırlar. İş ve özel hayat dengelerini optimumda tutmaya gayret etsinler. Yeteneklerini geliştirmekte proaktif olsunlar ve yeniliklerin peşine hevesle düşsünler.”

önemli sorunlarından biri olduğunu düşünüyor. “Liyakatin ne kadar önemli olduğunun farkına vararak, hiçbir ayrımcılığa izin vermeden ellerinden gelenin en iyisini yapan organizasyonlar; şirketleri ve ülkemizi ileriye taşıyacak” diyen Kitapçı, herkese meraklı, öğrenmeye ve yeniliklere açık olmayı, takım içinde başarıyla iş birliği yapabilen, değişimi kucaklayan bir anlayışla çalışmayı tavsiye ediyor.

“Yönetimde kadınların yeterince olmaması, refahın önündeki engellerden biri”

Yeşim Pınar Kitapçı’ya göre günümüzün dünyası belirsizliğin, öngörülemezliğin, karmaşıklığın gittikçe arttığı; farklı bakış açılarına, yeni yaklaşımlara, kapsayıcılığa ve çok sesliliğe giderek daha fazla ihtiyaç duyulan bir ortam. Yönetimde ve karar alma mekanizmalarında toplumun yarısını oluşturan kadınların yeterince yer almamasını, ekonomik ve toplumsal refahın önündeki en büyük engellerden biri olarak gören Kitapçı, kadınların tüm sektörlerde, kamuda, yerel yönetimlerde ve her kademedede daha çok işgücünde yer almasının Türkiye’nin kalkınma

seviyesine çok olumlu bir katkı sağlayacağına inanıyor. “Birçok araştırma bize gösteriyor ki karar alan rollerde ve yönetim kurullarında kadınların daha fazla temsil edildiği şirketlerin iş sonuçları diğerlerine göre daha başarılı” diyen Kitapçı, sektörün kadın erkek eşitliği açısından diğer sektörlerle göre daha başarılı bir yerde olmasından ve yönetim rollerinde kadınlara fırsat eşitliği sunma konusunda iyi bir yol kat etmesinden oldukça mutlu. Teknolojik ve tepe yönetim rollerinde daha fazla kadının kariyer imkanı bulmasının, banka dışı finans sektörleri içinde yer alan finansman sektörünün, Türkiye ekonomisinde daha fazla pay alarak herkese finansal hizmetlere kolayca erişim fırsatı verme ve bu sayede finansal hizmetlerin kapsayıcılığını artırmada hız katacağını dile getiren Yeşim Pınar Kitapçı, Koçfinans olarak kadının iş hayatındaki konumunu her zaman desteklediklerini belirtiyor. Koçfinans’ta değişime

hızlı uyum sağlayan, hata yapmaktan korkmayan ve yaptığı işten keyif alan çalışanların olduğu bir şirket kültürü yaratmaya çalıştıklarına değinen Kitapçı, “Koçfinans, kadınların yönetim kademelerinde olduğu gibi diğer kademelerde de eşit oranda, hatta yönetimde daha yüksek oranda temsil edildiği bir şirket. Her türlü ayrımcılıktan uzak bir yönetim anlayışımız var” diyor.

Şirket olarak 2020 yılından bu yana çevik çalışma kültürünü benimsedikleri bir dönüşüm yolculuğunun içinde olduklarını ifade eden Kitapçı, bu süreci şöyle aktarıyor: “Bu dönüşüm yolculuğu ile beraber yönetim ve liderlik anlayışımız da değişti. Yolculuğumuz bize daha şeffaf, cesur, hataları öğrenme fırsatı olarak gören, beraber yapmayı kişisel başarının önüne koyabilen, pusulası müşteriyi gösteren, birbirine karşı açık gelişim odaklı davranan çalışma kültürünü benimsemenin kazanımlarını gösterdi. Dönüşümümüz ile karar gücü ve görünürlük odağından, ekipleri geliştiren, takımlarına en çok katkıyı vermeleri için cesaretlendiren ve yetkilendiren, yani aslında işi yöneten olmaktan insanları geliştiren, yetkilendiren olmaya geçiş yapmış olduk.”

Turuncu Kanatlar İyilik Hareketi

Şirketin çalışanlarından oluşan gönüllülük esasına dayalı ve farkındalık yaratmayı amaçlayan Turuncu Kanatlar İyilik Hareketi isimli bir organizasyonu olduğunu hatırlatan Yeşim Pınar Kitapçı, “2022 yılında Koç Holding’in Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Nesiller Boyu Eşitlik Forumu’ndaki küresel liderliği doğrultusunda, teknoloji ve inovasyon alanında açıkladığı toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütleri kapsamında, Anadolu’nun üniversitelerinde okuyan geleceğin kadın mühendislerini desteklediğimiz Turuncu Kanatlar Mentorluk Programını ve Türk Eğitim Vakfı (TEV) aracılığıyla sunduğumuz Burs Programını da Turuncu Kanatlar çatısının altına konumlandırdık. Aynı zamanda şirket olarak kadın-erkek çalışan oranımızı yüzde 50’de tutmak da taahhütlerimizden birisi” diye konuşuyor. Yeşim Pınar Kitapçı’ya göre toplumsal sorunların çözümünde kurumlara büyük ölçüde sorumluluk düşüyor. Tüketicilerin de kurumlardan bu yönde beklentileri

olduğunu hatırlatan Kitapçı, “Kurumsal olarak hayata geçirdiğimiz projelerle Koçfinans takımının gönüllülük esaslı gerçekleştirdiği faaliyetlerin aynı yapı altında olması bir tesadüf değil. Kurumların birinci hedef kitlesi çalışanlarıdır. Kültürünüzle, hizmetlerinizle önce çalışanlarınızı ikna etmeniz gerekir. Sosyal etki yaklaşımımızın ekibimiz tarafından benimsenmesi ve konunun oyuncularına haline gelmeleri bizim için mutluluk verici bir konu” yorumunu yapıyor.

“2023, büyüme planlarımızı

uyguladığımız bir yıl oldu”

Koçfinans’ın Türkiye’de finansman sektörünün ilk şirketi olarak yaklaşık 30 yıldır otomotiv başta olmak üzere birçok alanda bireysel ve kurumsal finansman çözümleri sağladıklarını dile getiren Yeşim Pınar Kitapçı, ticari ve kurumsal krediler alanında da finansman seçeneklerini artırarak otomotiv finansmanının her aşamasında alıcıya ve satıcıya çok geniş bir yelpazede finansal ürün ve hizmetler sunduklarını söylüyor. Sıfır araçtan 2. ele, binekten ticari araca kadar uçtan uca değer zincirinin her aşamasının finansmanında teknolojik altyapı ve yenilikçi sistemlerle sektörün gelişimine destek verdiklerine değinen Kitapçı, “2023, sektörde ilklere imza atmaya devam ettiğimiz ve büyüme planlarımızı uyguladığımız bir yıl oldu. Müşteri ihtiyaçlarını en hızlı şekilde karşılamak için tam otomasyon odağıyla geliştirdiğimiz El Değmeden Taşıt Kredisi’ni hayata geçirdik. 4. yılındaki Ar-Ge merkezimiz ile alternatif veri ve yapay zeka modellerini kullandığımız projelere yatırımlarımızı sürdürüyoruz. 2. el taşıt kredilerinde, finansal yeterliliği zayıf müşteri segmenti için makine öğrenmesi temelli alternatif veri kaynaklarına dayalı değerlendirme yöntemleri geliştiriyoruz” bilgisini veriyor.

Son dönemlerde önemli bir hareketlilik yaşayan sigorta sektörüne ise Sigola isimli dijital acente markalarıyla adım atuklarına işaret eden Yeşim Pınar Kitapçı, Koçfinans Mobil’i geliştirmeye devam ederken iş ortaklarıyla anlaşmalı bayilerin kullandığı uygulama olan Pusula’nın da geçen yıl relansmanını yaptıklarını hatırlatıyor. Kitapçı, geçen yılki faaliyetleri hakkında ise şunları aktarıyor:



“Ekosistemi daha fazla geliştireceklerini düşündüğümüz start-up’ların önemine inanarak hayata geçirdiğimiz inovasyon programımız Demo Day ile teknoloji ve finansman alanındaki start-up’larla; onları yatırım, nakit desteği, sektör profesyonelleri ve mentorlar ile çalışma, iş bağlantıları alanlarında desteklemek için bir araya geliyoruz. 2023 yılında Demo Day kazananlarından, birikim ve yatırım yapmayı kolaylaştıran bir finans teknolojileri girişimi olan Yancep’e ilk fintech yatırımımızı yaptık. Ayrıca sektörümüzde bir ilke daha imza atmaktan mutluluk duyduğumuz bir diğer konu da Varlığa Dayalı Menkul

Kıymet (VDMK) ihracı. Türkiye Menkul Kıymetleştirme Şirketi (TMKS) ile hayata geçirdiğimiz, sektörümüzde ilk işlem niteliği taşıyan ve ilk kez taşıt kredisi alacaklarını konu eden VDMK ihracı bizim için 2023 yılının gurur verici gelişmelerinden biri oldu.”

“Hedef: 30 milyar TL’yi aşan yeni kredi hacmine ulaşmak”

Koçfinans’ın bu yılki hedef ve projeleri hakkında da bilgi veren Yeşim Pınar Kitapçı, 2024 yılında yüzde 70’e yakın bir büyüme ile 30 milyar TL’yi aşan yeni kredi hacmine ulaşmayı hedeflediklerini söylüyor. Önümüzdeki dönemde de finans ekosisteminde, finansal çözümlerin hızlı, basit ve satın alma deneyimine entegre çalışacağı bir geleceğe yatırım yapacaklarını dile getiren Kitapçı, “Dijitalleşen iş modellerine uyumlu teknolojimiz, sektör tecrübemiz, saha gücümüz ve online’deki inovatif yapımız ile hizmet vermeye devam edeceğiz. Zenginleşen fonlama kaynaklarımız, geniş ürün yelpazemiz ve erişim ağımızla aktif büyüklüğünü en hızlı artıran sektör oyuncularından biri olmayı sürdüreceğiz. Otomotiv odağımız devam ederken değer zincirinin tüm halkalarında kredi çözümlerimize yeni ürünler ekleyerek büyümeyi hedefliyoruz. Ayrıca, iştirakimiz olan dijital acentemiz Sigola ile taşıt sigortalarında teknolojik altyapı ve kullanıcı dostu satın alma deneyimiyle yeni müşteri kazanımına odaklanacağız” bilgisini veriyor.

“Doğru çözümler için inovasyondan daha fazla faydalanmak gerek”

Sürdürülebilir iş modelleri ve çevik çalışma şekillerini öne çıkaran iş ortamlarının; toplumdaki ve ekonomideki unsurların tamamına fayda sağlayacağına, değer yaratacağına, uzun vadeli gelecekte başarılı olacağına inanan Yeşim Pınar Kitapçı, “Kısa vadeli finansal hedeflerin yanında toplumsal cinsiyet eşitliği konusu da dahil olmak üzere toplumsal sorunlara, çevreye, dünyaya, insan hayatını iyileştirmeye duyarlı bir şekilde işleyen politikalar, regülasyonlar ve yönetim organları bizi ileri seviyeye taşıyacaktır. Doğru çözümler için de teknolojiden ve inovasyondan daha fazla faydalanmak, bu konulardaki eğitim ve bilinç seviyesini yükseltmek gerekiyor. Ayrıca bu öncelikleri ekonomik aktörlerin tamamını kapsayacak noktaya getirmek üzere sivil toplum, özel sektör ve kamu arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi oldukça önemli” diyor.

her mekan bir hikaye
BİZ DE ONU YAZIYORUZ



HCA MIMARLIK

TASARIM | ÜRETİM | UYGULAMA

WWW.HCA.COM.TR



ZEYNEP DOĞAN

GÜR MEN GROUP MARKALARDAN SORUMLU YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Koç Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamlayan, üniversitedeyken bir yıl İtalya'nın Sosyal Bilimler alanındaki önde gelen üniversitelerinden Bocconi'de eğitim gören Doğan, yüksek lisansını Galatasaray Üniversitesi Pazarlama İletişimi Yönetimi'nde tamamladı.

Motivasyonu; ekibinde ve şirkette daha fazla kadın istihdamı yaratmak

Zeynep Doğan, iyi bir eğitim aldı, yurt dışında deneyim kazandı, farklı şirketlerde de çalışarak farklı yetkinlikler elde etti, sorumluluklar üstlendi. Tüm bu kazanımları her şeyden önce ailesine borçlu olduğunu söyleyen Doğan, “Benim de motivasyonum; ekibimde ve çalıştığım şirkette daha fazla kadın istihdamı yaratmak... “diyor.

Gürmen Group'ta 2014 yılından bu yana hem pazarlama direktörü hem de ailenin ikinci kuşak temsilcilerinden biri olarak projeler geliştiren Zeynep Doğan'ın kariyeri boyunca zorlu deneyimler yaşadığı zamanları olsa da, bunların hiçbirinin temelinde cinsiyeti ya da cam tavan sendromu olmadı. Kadına değer verilen bir aileden gelmesinin şansını fırsata çeviren Zeynep Doğan, bu sayede ne çevresinde ne de kendi zihninde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili bir kalıbın içinde yer aldı. Annesi ve babasının kendisini güçlü bir şekilde ayakları üzerinde durması için yönlendirmesi ve destek vermesi, Zeynep Doğan'ın da iş hayatında yoluna ışık tuttu. İyi bir eğitim aldı, yurt dışında deneyim kazandı, farklı şirketlerde de çalışarak farklı yetkinlikler elde etti, sorumluluklar üstlendi. Tüm bu kazanımları her şeyden önce ailesine borçlu olduğunu söyleyen Doğan, “İşte bugün tasarımcısından fabrika direktörüne kadar kadınların üst yönetimde önemli roller üstlendiği, cinsiyetin iş hayatında bir bariyer olmadığına inanan bir grupta kadın lider olmanın mutluluğunu yaşıyorum. Benim de motivasyonum; ekibimde ve çalıştığım şirkette daha fazla kadın istihdamı yaratmak... “diyor.

Önce özel sektörde çalıştı

ardından aile şirketine katıldı

İstanbul doğumlu Zeynep Doğan, aile şirketine katıldı görevinden önce özel sektörde çalışarak deneyimler edinen bir yönetici. Yüksek öğrenimini Koç Üniversitesi İşletme Bölümü'nde tamamlayan, üniversitedeyken bir yıl İtalya'nın Sosyal Bilimler alanındaki önde gelen

“Sürdürülebilirlik temelli bir süreç yürütüyoruz”

Gürmen Grup olarak ‘sürdürülebilir moda’ anlayışını uzun zaman öncesinden sahiplenerek içselleştirdiklerini ifade eden Zeynep Doğan, uzun zamandır daha az su tüketen, kimyasalların etkisinden uzak, doğal elyaflarla hazırlanan tasarımları, yıkanabilir takım elbise, doğa dostu denimler, organik gömlekler gibi tasarımları koleksiyonlarında kullanan, markalara sahip olduklarını belirterek, “Sürdürülebilirlik yaklaşımımızı bütüncül olarak yönetiyoruz. Sürdürülebilirlik modelimizi tasarladık; sürdürülebilirlik komiteleri ile hedef ve taahhütlerimizi belirliyoruz. Üretimden tasarıma, mağazalarımızdan genel merkezimize, atık yönetimi, enerji tasarrufu, tasarımlarda daha fazla doğal içerik kullanımı gibi birçok noktada sürdürülebilirlik temelli bir süreç yürütmeyi sürdüreceğiz” diye konuşuyor.



rahmetli Hüseyin Doğan’ın davetiyle 2014 yılında hem pazarlama direktörü hem de ailenin ikinci kuşak temsilcilerinden biri olarak Gürmen Group’ta işe başladı.

O günden bugüne aile şirketine birinci kuşak ile çalışma fırsatı bulmanın avantajlarını da yaşayan Zeynep Doğan, onlardan edindiği öğretileri, deneyimleri çalışma hayatına entegre ediyor. Şu anda Gürmen Group Markalardan Sorumlu Yönetim Kurulu Üyesi olarak kariyerini sürdüren Doğan, tasarımdan ürün tedarik ve planlamaya, mağazalardan e-ticaret, pazarlama ve iletişime markaların tüm süreçlerini ekipleriyle birlikte yönetiyor.

Mottosu; ‘Her ne yapıyorsa tutku ile en iyi biçimde yapmak’

Kariyerinin ilk gününden beri marka yöneticiliği yapan Zeynep Doğan’ı son tüketiciye erişmek, yaptığı işi bireylerde karşılığını görmek, bazen beklentiye karşılayan bazen de beklentiye yaratan taraf olarak insanların hayatına, kalplerine dokunmak çok heyecanlandırıyor ve motive ediyor. Şu anda da bunu hep ilgi duyduğu moda sektöründe yapabildiği için kendini çok şanslı hisseden Doğan, “Moda sektöründe var olmak bana heyecan veriyor. Bu sektörde var olmak insanı sürekli diri ve güncel tutuyor, tutkusunu artırıyor. Aslında iş tutkunuz ve başarıya olan inancınız canlı kaldığı

noktada her zorluktan hep daha güçlenerek ve öğrenerek çıkıyorsunuz. Benim hayatımın mottosu da; hep ‘her ne yapıyorsam tutku ile en iyi biçimde yapmak’ oldu” diye açıklıyor.

Zeynep Doğan’ın hayatında tutku sadece söylemde değil, eylemde de var. Bu yüzden de onu mağazaların birinde erkek ceketi denerken ya da müşteri servisinde görebilmek mümkün. Ekibine de tüketiciye de ürüne de hizmete de yakın olmaya gayret eden Doğan’a göre markalar için artık sadece üretmek ya da mağazalarında koleksiyonlar sunmak yeterli değil. Ürettiği ya da satışı sunduğu tasarımların müşterilerinin hayatında nasıl bir fark yarattığına artık daha çok önem verdiğini belirten Doğan, bu nedenle de değişen erkek profilleri, değişen yaşam ve giyim stilleri ve onların hangi duygusal motivasyonla giyim alışverişi yaptığına göre markalarının ürün, koleksiyon, mağaza deneyimi ve iletişim stratejilerinde yenilikler getiriyor.

“Özellikle perakende sektörü kadının doğasıyla çok uyumlu”

Zeynep Doğan’a göre hem global hem de ulusal ölçekte büyüme ve kalkınma hedeflerine ulaşmak için kadının iş hayatında olmasının, varlığının artmasının, konumunun güçlenmesinin ekonomik göstergelere olumlu etkileri oldukça fazla. Kadınların sorumluluk almasının, riski iyi yönetmesinin, koordinasyon ve denetim gücünün, katılımcı ve takım çalışmasına odaklı iş modellerine yatkın olmasının ve aynı anda birçok işi yönetme becerilerinin hem şirketler hem de ekonominin geneli için katma değer yaratan özellikler olduğunu dile getiren Doğan, “Hayatın farklı alanlarında sahip oldukları sorumlulukların da etkisiyle kadınlar aynı anda pek çok süreci birlikte götürebiliyor. Planlı ve disiplinli yapılarıyla

sadece işin kalitesini değil zamanında hayata geçmesini de ön plana alıyor, bu konuda başarılı oluyorlar. Yüksek duygusal zekaya sahip olan kadınlar iletişim ve empati yetenekleri ile işlerinde fark yaratabiliyorlar. Özellikle perakende sektörünün de kadının doğasıyla çok uyumlu, sahip olduğu riski iyi yönetme, stratejik bakış açısı, takım çalışmasına yatkınlık, iletişim ve empati kurma yetenekleri, aynı anda birçok işi yönetme gibi güçlü kaslarını kullanabileceği bir alan olduğuna inanıyorum. Bunlar hem yönetim kademesinde hem de mağazalarda çok değerli özellikler” diye konuşuyor.

“Grubumuzda birçok iş fonksiyonuna kadınlar liderlik ediyor”

Türkiye’de kadın istihdamı ile ilgili en kritik konunun yönetici seviyesinde kadınların varlığının artması, karar alma süreçlerine katılımlarını ve liderlik konumlarını artırmak olduğunu savunan Zeynep Doğan, sektörün daha çok kadın çalışanı sisteme dahil etmesinin aynı zamanda tüketici tercihlerine yönelik güçlü ve sağlam öngörüler elde etme, müşteriye anlama, empati kurma anlamında da değer katacağına gönülden inanıyor. Bu inançla da Gürmen Group’taki kadın çalışan oranını yüzde 57 düzeyine çıkardıklarını açıklayan Doğan, “Beş kişilik yönetim kurulumuzun 3’ü, dokuz kişilik icra kurulumuzun da 4’ü kadın üyelerden oluşuyor. Ayrıca grubumuzda tasarım, insan kaynakları, kurumsal iletişim, bütçe raporlama, iş mükemmelliği, fabrikalar yönetimi gibi birçok iş fonksiyonuna kadınlar liderlik ediyor. Kadınların sorumluluk alma, kaynak yönetimi, risklere karşı hazırlık olma istekleri, yüksek duygusal zekaya sahip oldukları için iletişim ve empati yetenekleri, moderasyon konusundaki güçlü kaslarıyla iş dünyasına varlıklarıyla büyük değer kattıklarına inanıyoruz” açıklamasında bulunuyor.



“Sektörümüzde ya da iş dünyasında kadın istihdamının artırılması kadar önemli başlıklardan biri de bunun sürdürülebilir olması ve eşit işe-eşit ücret konusu. Grubumuzda bu konuda adil bir yaklaşıma sahip ve ücret konusunda de cinsiyet eşitliği ve adil yaklaşım geçerli. Erkek hazır giyim sektöründe sahada kadın yönetici sayısını artırmak, daha fazla istihdama katılmalarını sağlamak için her mağazamızda kadın çalışanların ekibimize dahil olmasına özen gösteriyoruz. Bu konuda akademik eğitimler veriyoruz.”

Grubun istihdam yapısında dengeli çeşitliliği koruyarak kadınların niteliklerine, yetkinliklerine, becerilerine göre iş hayatında eşit şekilde değerlendirildiği bir ortam sağladıklarını da aktaran Zeynep Doğan, bu çalışmaları şöyle özetliyor; “Liderlik Gelişim Programları, Uluslararası Kadın Forumu katılımları, özellikle erkek egemen bir alan olan erkek hazır giyim sektöründe sahada çalışan ve sahadaki kadın yönetici sayısını artırmak için uygulamaya aldığımız ve grup çalışanlarımızın katılımıyla işleyen ‘Şık Bir Adayım Var’ uygulaması, dijital okur yazarlık eğitimleri, programı sürekli güncellenen ‘Gürmen Akademi’ eğitimlerimiz aktif durumda. Kadınlar için esnek çalışma modeli başta olmak üzere fayda odaklı uygulamaları da grubumuzda hayata geçiriyoruz. Dengeli çeşitliliği koruyarak sürdürdüğümüz projelerimiz ve çalışmalarımızı ‘Kadın Dostu Şirket’, ‘Kadın İstihdamını En Çok Artıran Şirket’ gibi ödüllerle bunu taçlandırmaktan memnuniyet duyuyoruz.”

“Online’da 2024 büyüme hedefimiz yüzde 300”

Gürmen Group’un temellerinin 1970’li yıllarda Londra’da atılarak Türkiye’ye uzanan ‘terziliğin mühendisliğe’ dönüştüğü 50 yıllık bir başarı hikayesi olduğunu hatırlatan Zeynep Doğan, uzun yıllardır perakende sektöründe erkek moda markaları Ramsey ve KİP ile yer aldıklarını söylüyor. Perakendeci kimlikleri dışında güçlü bir üretici kimliğine de sahip olduklarını, Kastamonu ve Karabük’te yer alan tesisleriyle kendi markalarına üretim yaparak yaklaşık 25 ülkeye ihraç ettiklerini ve ayrıca dünyaca ünlü global markalara koleksiyon ürettiklerini vurgulayan Doğan, “Aslında grup olarak hazır giyim ve tekstil grubunun dışında enerji, tarım ve teknoloji sektörlerinde de güçlü

şirketleri ve markaları var. Bu sektörlerde Gürmen Giyim ve markalarımız Ramsey ile KİP, Maspo Enerji, Gökkale Tarım şirketi ve Vievi markamızla, Gürmen Teknoloji şirketimizle yaklaşık 2 bin kişiye istihdam sağlıyor; Türkiye’nin üretimine, ihracatına, ekonomisine değer katmaya devam ediyoruz” bilgisini veriyor.

2023’te enflasyonist bir ortamda adet bazında büyümeyi başararak ciro ve karlılık anlamında iyi bir sene geçirdiklerini dile getiren Zeynep Doğan, cironun yanı sıra mağaza m2 verimlilik, adet, erişilen müşteri sayısı, yeni mağaza, pazar payı gibi birçok alanda büyüme sağladıklarını vurguluyor. Mağazacılık ve markalaşma anlamında yakaladıkları ivmenin yanı sıra online’da da yüzde 185 oranında büyüme yaşadıklarını aktaran Doğan, grup olarak bu yıl da temkinli ve sürdürülebilir değer yaratan büyümeyi önceliklendirerek yatırımları hayata geçireceklerini söylüyor.

Uzun vadede hedeflerinin markalarını globalleştirmek olduğuna işaret eden Doğan, hedeflerini şöyle açıklıyor; “Mevcut pazarlarımızda derinleşerek, verimlilik odaklı bir strateji çerçevesinde yurt dışı mağaza yatırımlarımızı hayata geçirirken yeni pazar fırsatlarını da değerlendiriyoruz. Her iki markamızın pazar payındaki kuvvetli büyümelerin etkilerini 2024 yılında da hissedeceğiz ve 2023 yılındaki kazanımlarımızı yapacağımız yeni yatırımlara da aktaracağız. Önceliğimiz yine niteliksel büyüme olacak. Her iki markamız için 2024’te yurt içi ve yurt dışı toplam 10 yeni mağaza açılışı öngörüyoruz. Bunun yanı sıra mağaza yenilemeleri ve renovasyon yatırımlarımız da sürecek. Online’da ise 2024 yılında yüzde 300 gibi güçlü bir büyüme hedefimiz var.”



ZEYNEP ECEMİŞ

LINEADecor GENEL MÜDÜRÜ

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: Bilkent Üniversitesi'nde Turizm ve Otel İşletmeciliği okudu. ABD'de Pazarlama eğitimi aldı.

“Ekibiniz kadar güçlüsünüz”

Zeynep Ecemiş için işi, hayatının keyif aldığı önemli bir parçası. İş hayatında başarılı olmak için birlikte çalışılan insanları çok iyi seçmek gerektiğine inanan ve bunu da ‘ekibiniz kadar güçlüsünüz’ diye özetleyen Ecemiş, iyi bir liderin konulara geniş açıdan bakabilmesi ama önemli detayları kaçırmaması, aynı zamanda insana ve insan ilişkilerine çok değer vermesi gerektiğini düşünüyor.

İstanbul doğumlu Zeynep Ecemiş, Bilkent Üniversitesi'nde Turizm ve Otel İşletmeciliği okudu. Bu esnada yaz tatillerinde Avrupa'nın önemli mobilya ve yapı malzemeleri markalarının temsilciliğini yapan Depa Yapı Malzemeleri firması ve Lineadecor Mutfakları Genel Merkezi'nde staj yaptı. Üniversiteyi bitirdikten sonra ABD'de Pazarlama eğitimi aldı ve ABD'de dünyanın önde gelen otellerinde staj programlarını bitirip çalıştı. Bu süreçte vatan özlemi ve aile bağları ağır basarak Türkiye'de yaşama kararı alan Ecemiş, ülkeye dönünce önce Depa Yapı Malzemeleri firmasında 5 yıl boyunca hem toplu projeler hem de 6 perakende mağaza yönetiminden sorumlu Satış ve Pazarlama Müdürü olarak çalıştı. Ardından Lineadecor Mutfakları Genel Merkezi'nde Pazarlama Koordinatörlüğü, sonrasında Satış ve Pazarlamadan Sorumlu Genel Müdür Yardımcılığı görevlerini üstlenen Zeynep Ecemiş, son 4 yıldır da Genel Müdür olarak Lineadecor'daki görevine devam ediyor.

Zeynep Ecemiş'e göre iş hayatında başarılı olmak için birlikte çalışılan insanları çok iyi seçmek gerekiyor. Bunu ‘ekibiniz kadar güçlüsünüz’ diye özetleyen Ecemiş, hedeflerin belirlendikten sonra aksiyonları önem sıralarına göre planlamanın ve çok iyi takip etmenin de başarıyı tetiklediğine inanıyor. İyi bir liderin konulara geniş açıdan bakabilmesi, ama önemli detayları da kaçırmaması gerektiğini düşünen Ecemiş, “Bence liderin en önemli özelliği, insana ve insan ilişkilerine çok değer vermesidir. Her türlü durumda soğukkanlı kalabilmek çok önemli, çünkü sağlıklı kararlar hep dingin şekilde ve etrafıca değerlendirmeler sonunda verilebiliyor. Geçmişe göre çok daha hızlı değişen dünya koşullarını anlamak ve geleceğe hazırlanmak için gerekli adımları zamanında atmak gerekiyor” diyor.

Küresel tasarım akımlarını takip etmekten keyif alıyor

Zeynep Ecemiş için işi, hayatının keyif aldığı önemli bir parçası. Tasarıma ve estetik değerlere her zaman ilgi duyan



Ecemiş, iyi tasarımların estetik ve işlevsel değerleri bir araya getirebilmesini çok önemli buluyor. Küresel tasarım akımlarını takip etmekten büyük keyif alan Ecemiş, “Lineadecor’un mutfak tasarım anlayışı doğrultusunda kaliteden ödün vermeden, kullanıcıyı doğru anlayan, ideal çözümleri sunarak hayatı kolaylaştıran ve keyiflendiren mekanlar yaratan ekipleri yönetiyor olmaktan gurur duyuyorum. Bitirdiğimiz prestijli projeleri görmek, müşterilerimizin memnuniyetini duymak, özellikle topluma ve çevremize değer katan işlerde yer almak tarif edilemez bir duygu” diye konuşuyor.

“Kadınların işgücüne katılımı artarak devam edecek”

Kendisini ‘ailesinde hiçbir zaman erkek kardeşinden ayrı bir muamele görmediği için kadın-erkek ayrımını özel hayatında hissetmemiş çok şanslı biri’ olarak tanımlayan Ecemiş, iş hayatında da kadın olması nedeniyle zorluk yaşamamış olan bir üst düzey yönetici. Lineadecor’da yönetim kurulu üyelerinden her adımda ve özellikle de

şirketin başına geçmesinde destek aldığını dile getiren Ecemiş, önemli pozisyonlarda kadınların bulunmasının avantajıyla Lineadecor’da bir kadın olarak rahat bir ortamda çalıştığını vurguluyor.

Zeynep Ecemiş’e göre kadınların iş gücüne katılımı her geçen gün artıyor. Bu artışta, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesinin yanı sıra kadınların istihdama katılım konusunda daha ısrarcı olmalarının büyük payı bulunduğunu düşünüyor. Geçmişte yoğun olarak tekstil ve hazır giyim, gıda paketlemesi, hizmet sektörü, sağlık, bankacılık, turizm gibi sektörlerde çalışan kadınların son yıllarda hızla gelişen teknoloji, enerji gibi sektörlerde de rol almaya başladığına işaret eden Ecemiş, “İstihdama katılan kadınların yanı sıra girişimci kadınların sayısında da büyük bir artış var, bu trendin artarak devam etmesini bekliyorum. Kadınların gerek çalışan gerekse girişimci olarak iş dünyasında daha fazla yer almaya başlamasının, Cumhuriyet’in kuruluşunun ikinci yüzyılında Türkiye ekonomisinin daha fazla büyümesine katkı sağlayacağını düşünüyorum” diyor.

“Beyaz yakalılarımızın yüzde 50’si kadın”

Kadınların, her sektörde olduğu gibi, faaliyet gösterdikleri mutfak mobilyası sektöründe de oldukça yoğun olarak istihdama katıldıklarını gözlemleyen Zeynep Ecemiş, Lineadecor markası çatısı altında özellikle kadın istihdamına büyük önem verdiklerini belirtiyor. Daha çok kadın tüketicilerin karar verici olduğu sektörde hem beyaz yakada hem de fabrikalarında üretim alanında görev yapan kadın çalışanları sayesinde sürdürülebilir başarılarla imza attıklarını aktaran Ecemiş, Lineadecor’un yönetici kadrosunun yüzde 43’ünü, beyaz yaka çalışanlarının ise yüzde 50’sini kadın çalışanların oluşturduğunu açıklayarak şu bilgileri veriyor: “Şirketimizde 287 kişiye istihdam sağlamakla birlikte, satış noktalarımızda hizmet veren 200’ü aşkın mutfak uzmanımız ile mutfak sektörünün gelişiminde etkin rol oynuyoruz. Türkiye’deki 75 münhasır bayimizin sahibi, iş ortaklarımızın da yarısı kadınlardan

oluşuyor. Sürdürülebilir bir kalkınmada kadınların iş gücüne katılımı bizim için oldukça önemli. Bu nedenle Lineadecor olarak fırsat eşitliğini ve çeşitliliği, yenilikçi ve geliştirici bir iş ortamının temeli olarak görüyoruz. Fabrikada üretim alanımızda da önemli görevler üstlenen kadın çalışanlarımız var. İstihdam sağladığımız kadın sayısı ile sektörde çok iyi bir pozisyona sahibiz.”

“Türk kadını cesur olduğunu her fırsatta gösteriyor”

Zeynep Ecemiş’e göre iş hayatına yeni adım atacak kadınlar, her şeyden önce yüksek özgüvene sahip olmalı. Eğitim hayatlarını planlarken yeni gelişen mesleklere odaklanmalarının faydalı olacağına inanan Ecemiş, “Teknolojinin hızla geliştiği, bilginin artık çok çabuk eskidiği bu dönemde, araştırmacı olmak, yeni bilgiler edinmek büyük önem taşıyor. Bu nedenle iş hayatına yeni adım atacak gençlerin ve kadınların her şeyden önce bilgi ve beceri açısından donanımları çok iyi olmalı. Ayrıca Türkiye üreten ve ürettiğini ihraç eden bir ülke. Türkiye’nin bu ekonomik yapısı önümüzdeki yıllarda giderek daha fazla güçlenecek. Burada yabancı dilin, hatta yabancı kültürleri tanımanın önemi artıyor. Kadınlarımız bir hatta birden fazla yabancı dile daha fazla önem vermeliler. İş yapacakları yabancıların iş kültürlerini tanımaları, işlerinde daha hızlı yol almalarını sağlayacaktır” ifadelerini kullanıyor.

Genç kadın girişimcilerin kuracakları işlerde yurt dışı pazarlardaki potansiyelleri mutlaka değerlendirmeleri gerektiğini de vurgulayan Zeynep Ecemiş, girişimcilere şu tavsiyelerde bulunuyor: “Girişimcilik, bir yerde risk almaktır. Risk almanın ilk adımı cesarettir. Türk kadını da cesur olduğunu her fırsatta gösteriyor. Bu konuda şanslı bir ülke olduğumuzu söyleyebilirim. Girişimcilikte belki ilk denemede başarı elde edilemeyebilir, fakat yılmayıp başarıya ulaşmak için hedeflerden asla vazgeçilmemelidir. Girişimci kadınlar, kuracakları iş her neyse önce küçük bir adımla başlamalılar ve işlerini zaman içinde büyütmeyi planlamalılar.”

“Elektrik tüketimimizi yüzde 17 azaltacağız”

Lineadecor için sürdürülebilir üretimin oldukça büyük önem taşıdığını, bu nedenle özellikle Etna ve Effe mutfak modüllerinde geri dönüştürülebilir malzemeler kullanarak farklı bir çizgi izlediklerini kaydeden Zeynep Ecemiş, sürdürülebilirlik projeleri ve hedefleri hakkında şunları aktarıyor: “2023 yılında fabrika binasının çatısına kurduğumuz GES ile yılda tükettiğimiz 3 milyon kWh elektriğin, 2 milyon kWh’ını üretmeye başladık. GES yatırımla aylık 200 ton karbon salınımını azaltmaya eşdeğer elektrik enerjisi ürettik. Bu yılın başında da elektrikli araç filosuna geçiş yaparak karbon salınımını daha da azalttık. 2024 yatırım hedeflerimiz içinde fabrikamızdaki elektrik motorlarında yeni nesil inverterli motorlara geçiş yapılması konusu da yer alıyor. Bu sayede tüm elektrik tüketimimizin yüzde 10’u kadar enerji tasarrufu sağlayabileceğiz. Bir başka yatırım projemiz ise fabrikamızdaki floresan aydınlatma sistemini led aydınlatma ile yenileme hedefi. Aydınlatma revizyonu ile birlikte tüm elektrik tüketimimizin yüzde 7’si kadar enerji tasarrufu hedefliyoruz. 2024 yatırımlarımız hayata geçtiğinde tüm elektrik tüketimimizi yüzde 17 azaltmış olacağız.”

“Kadın girişimcileri desteklemeye devam edeceğiz”

“Şirketimiz, kadınların iş ve sosyal yaşamındaki konumunu güçlendirmeye, yürüttüğü sosyal sorumluluk projeleri ile destek vermektedir. Geçtiğimiz yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde, 11 ili ve tüm Türkiye’yi derinden sarsan depremde etkilenen kadınlara destek olmak için kadınların el emeğinin yer aldığı kooperatiflerin ürünlerini “Kadınların Elinden” platformu ile kadın çalışanlarımızla buluşturduk. Bu yıl Dünya Kadınlar Günü’nde de yine kadın çalışanlarımız için kadınların el emeğini destekleyici faaliyetlerimiz olacak.”

“Yurt içinde 75, yurt dışında

22 satış noktasına ulaştık”

Kadının iş hayatındaki yerine dair görüşlerini ve girişimcilere yönelik mesajlarını aktaran Zeynep Ecemiş, Lineadecor’un 2023 yılı çalışmaları ve 2024 yılına ilişkin hedefleri hakkında da bilgiler veriyor. Lineadecor mutfaklarının, 1991 yılında faaliyete başlayan Dekor Ahşap Ürünleri San. A.Ş. tarafından üretildiğini ileten Zeynep Ecemiş, 30 bin metrekare alana sahip Gebze’deki tesislerinde yıllık üretim kapasitesinin 25 bin adete ulaştığını vurguluyor. 2023 yılında açtıkları 11 yeni mağazayla büyümelerini sürdürdüklerini açıklayan Ecemiş, Türkiye’de şu anda İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya, Muğla başta olmak üzere toplam 30 ilde 75 satış noktalarının bulunduğunu belirtiyor. Yurt dışında ise Orta ve Yakın Doğu’dan Avrupa

ve Amerika’ya kadar birçok ülkede müşterilerle buluştuklarını dile getiren Ecemiş, “2023 yılında faaliyete başladığımız Türkmenistan pazarıyla yurt dışında toplamda 22 satış noktasına ulaştık. Bunun yanı sıra ABD, İngiltere, Irak, Suudi Arabistan, Kıbrıs, Azerbaycan, Pakistan, Burkina Faso ve daha pek çok ülkede ihracat ağımızı güçlendiriyoruz. 2023 yılında Suudi Arabistan pazarına 7 yeni mağaza ile dönüş yaptık. Amerika’da da 2023 yılında proje bazlı iyi bir yıl geçirdik” şeklinde konuşuyor.

“Bu yıl Amerika’nın yanı sıra Avrupa’ya da yoğunlaşacağız”

Geçen yıl olduğu gibi 2024 yılında da iç ve dış pazar yapılanmalarını genişletmeyi hedeflediklerini ve bu doğrultuda yeni ürün çeşitleri ve tasarımlarını pazara sunmaya devam edeceklerini söyleyen Zeynep Ecemiş, geçtiğimiz yıl Seta ve Petra modellerinin büyük bir dönüşüm geçirerek yepyeni üç boyutlu dokusal tasarımlarla müşterilerle buluştuğunu hatırlatıyor. Yılın başında 2024 koleksiyonunun ilk modeli Vera’yı da vitrine çıkardıklarını dile getiren Ecemiş, yıl içinde bir dizi yeni modeli piyasaya sunmayı planladıklarının bilgisini veriyor.

Yurt içinde farklı illerde 8 yeni mağaza açmanın 2024 hedefleri arasında yer aldığından da bahseden Zeynep Ecemiş, ihracata yönelik çalışmaları ve planlarını ise şöyle aktarıyor: “Amerika’da 10 yılı aşkın süredir büyük bir deneyime sahibiz ve bu süre zarfında önemli büyüklükte grup projelerinde yer aldık. 2024 yılında projeli satışların yanı sıra perakende sektöründe de büyümeyi hedefliyoruz. Florida eyaletinde bir distribütör ile anlaşma imzaladık. Maryland eyaleti ile başlayarak Illinois, California eyaletleri ile de büyümeyi sürdürmeyi hedefliyoruz. 2024 yılında faaliyetlerimiz Avrupa’da da yoğunlaşacak. Lyon ve Cenevre’de 2 yetkili satış noktamız; Sırbistan, Hırvatistan ve Karadağ’da toplam 3 yetkili satış noktamız hizmete girecek. 2024 yılında 3 yeni mağaza ile Suudi Arabistan pazarında da büyümemizi devam ettireceğiz.”

her mekan bir hikaye BİZ DE ONU YAZIYORUZ



HCA MİMARLIK

TASARIM | ÜRETİM | UYGULAMA

WWW.HCA.COM.TR



**ZEYNEP
SELGUR**
SPORTIVE CEO'SU

Doğum Yeri: İstanbul

Eğitimi: İsviçre Mont-Choisi College'den mezun oldu. Harvard Business School'da 'Executive Education' programını tamamladı.

Spor alanında Türkiye'de tek, dünyada da sayılı kadın liderler arasında

1985 yılında adım attığı perakende sektöründe uzun yıllar üst düzey yöneticilik yaparak bugün sektörün en deneyimli kadın liderlerinden olan Zeynep Selgur, erkek egemen spor alanında Türkiye'de tek, dünyada da tepe yönetici seviyesindeki sayılı kadın liderler arasında bulunuyor.

Türkiye'nin en büyük 360 derece çok markalı aktif spor şirketi Sportive CEO'su olan Zeynep Selgur, uzun yıllardır bu sektörde edindiği tecrübe ile perakende alanında ilk akla gelen liderlerden biri durumunda. Yıllardır 'Türkiye'nin En İyi 50 Kadın CEO'su' listesinde yer alan, Perakende Güneşi Ödülleri'nde 'En Başarılı Profesyonel Yönetici' seçilen Zeynep Selgur, sektöre adım attığı 1985 yılından bu yana üst düzey yöneticilik yaparak pek çok önemli başarıya imza attı.

İtalyan Lisesi'nin ardından İsviçre Mont-Choisi College'den mezun olan ve Harvard Business School'da 'Executive Education' programını tamamlayan Selgur, kariyerine 1985 yılında Boyner Holding bünyesinde yer alan markalardan Benetton'da başladı. 2001 yılına kadar holding bünyesinde çeşitli görevler üstlenmesinin ardından Benetton'un Türkiye, Orta Doğu ve Türki Cumhuriyetlerden sorumlu Genel Müdürlüğünü yürüttü. Bu dönemde T-Box Proje Koordinatörlüğü görevini de üstlenen Selgur, 2014 yılında ise Sportive Genel Müdürü olarak spor perakendesi alanına geçiş yaptı.

“Tepe yönetici seviyesinde senelerdir tek kadımm”
“Kariyerimde dönüm noktası” diye nitelendirdiği Sportive ile perakendede yeni bir yolculuğa başlayan Selgur, erkek egemen olan spor alanındaki bir markanın kadın CEO'su olarak da dikkatleri üzerinde topluyor. Sadece Türkiye'de değil dünyada da spor markalarının yöneticilerinin genelde erkek olması Selgur'un özellikle global toplantılarda şaşkınlık kadar saygı ve ilgi ile karşılanmasına neden oluyor. Spor endüstrisinin



“Kalkınma kadının iş gücüne katılımıyla sağlanacak”

Zeynep Selgur, Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yılında kadınların işgücüne daha fazla katılımının, toplam üretkenliği yükselteceğine inanıyor. Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesinin, mevcut girişimcilerinin sayısının artmasının ekonomide yeni iş fırsatlarının yaratılmasına katkı sağlayacağına vurgu yapan Selgur, “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler İcra Kurulu Üyesi olarak Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı için aktif olarak çalışıyorum. İnanıyorum ki Türk toplumun ekonomik ve sosyal kalkınması, kadının iş gücüne katılımıyla sağlanacaktır” görüşünü savunuyor.

erkek egemen bir yapıya sahip olduğuna dikkat çeken Selgur, “Bu sadece ülkemizde değil dünyada da böyle... Son yıllarda kadınların spor alanındaki varlığı ve etkisi artmaya başladı. Uluslararası markaların toplantılarında, tepe yönetici seviyesinde senelerdir neredeyse tek kadını. Zamanla bunun kırılacağına inanıyorum” diyor.

“Başarının anahtarı, etkili bir liderlikten geçiyor”

Birleşmiş Markalar Derneği’nin Yönetim Kurulu Üyesi olan Türkiye’de perakende sektörünün en deneyimli liderlerinden Selgur için iş hayatında başarının anahtarı, etkili bir liderlikten geçiyor. Günümüz dünyasında etkili bir liderliğin temelini pek çok faktörün oluşturduğuna inanan Selgur, başarıyı etkileyen unsurları; çok sesliliği duyma yeteneği, iş birliğine açık olma durumu, mentorluk becerisi, değişime adaptasyon, çeşitlilik ve kapsayıcılık becerileri şeklinde sıralıyor. Kendisini ‘kendine ve ekibine inanan, yaptığı işe güvenen bir yönetici’ olarak tanımlayan Selgur için ‘basit’, ‘hızlı’, ‘icracı’ mottoları yönetim şeklini ifade ediyor.

“2024’te agresif büyümeyle 10 yeni mağaza açacağız”

İş Bankası çatısı altında faaliyet gösteren İş Girişim Sermayesi Yatırım Ortaklığı iştiraki olan Sportive’in perakende, online, toptan, takım sporları, kulüp ve elit sporcu işbirlikleri alanlarında Türkiye’nin en büyük 360 derece çok markalı aktif spor şirketi olduğunu hatırlatan Zeynep Selgur, Türkiye genelinde 27 mağazası, yeni nesil www.sportive.com.tr dijital platformu ile aktif sporun omni channel’da önemli markası durumunda olduğunu vurguluyor. Futbolda Nike takım sporlarıyla, Sportive markası ile de basketbolda dağıtım ve satış yaptıklarını söyleyen Selgur, “Tofaş Basketbol Takımı, Türk Telekom Basketbol Takımı, Darıüşşafaka Lassa, Bodrum Çağdaş Spor kulüpleri Sportive

markalı forma ve antrenman kıyafetleriyle Türkiye ve Avrupa sahalarına çıkıyorlar. Türkiye temsilcisi olduğumuz dünyanın en büyük su sporları markası Arena markasıyla Türkiye Yüzme Federasyonu, Yüzme Milli Takımları, Türkiye Su Topu Federasyonu sponsoru. Aynı zamanda Nike aksesuarları Türkiye distribütörü” bilgisini veriyor.

Sportive olarak 2022 yılında başladıkları perakendedeki büyüme stratejisine 2023 yılında hız kesmeden devam ettiklerini açıklayan Selgur, “Hizmete soktuğumuz yeni konseptli mağazalarımız, dijital platformumuz sportive.com.tr’ye yaptığımız teknolojik yatırımlar, sağlam büyüyen dağıtım ve satış kanallarımız ve güçlü İK yapımızla ulaştığımız kuvvetli finansallarla 2023’ü tamamladık. 9 mağazamızın konseptini yeniledik ve 6 tane yeni mağazayı hizmete soktuk. 2024’te 10 tane yeni mağaza açacağız ve sportive.com.tr yatırımlarımızı sürdüreceğiz. 2024’te de aktif sporun lider markası olma yolunda agresif büyümeye devam edeceğiz” diyor.

“Sürdürülebilirlik bizim için esasen bir varlık sebebi”

Şirketin sürdürülebilirlik mottosu ve hedefleri hakkında da bilgi veren Zeynep Selgur, sporda sürdürülebilirliğin, çevresel ve toplumsal etkileri minimize ederek spor endüstrisinin uzun vadeli sağlıklı bir gelecek için sorumluluk almasını sağladığını söylüyor. Bunun, doğal kaynakları koruma, çevre dostu teknolojik ürünlerin teşvik edilmesi, sporun evrensel gücünün pozitif bir değişim aracı olarak kullanılması amacını taşıdığını dile getiren Selgur, sürdürülebilirliği “Sürdürülebilirlik bizim için çevresel etkileri en aza indirerek ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket ederek spor tutkunlarına kaliteli ürünler sunmaktır. Dolayısıyla bizim için esasen bir varlık sebebidir” diye yorumluyor.

“Network çok kıymetli”

“İş hayatına henüz yeni adım atan ya da atacak olan kadın ve genç girişimcilerin kendi ayakları üzerinde durmaları ana hedefleri olmalıdır. Mutlu oldukları alanda çalışsınlar. Kendilerini sürekli uluslararası yayınları takip ederek geliştirsınler; dünya standartlarında bilgilerle donatsınlar. Network çok kıymetli... Kendilerini geliştirebilecekleri, sürekli öğrenebilecekleri, bilgiyle donanabilecekleri networklerin içinde yer alsınlar. Ve tabii ki sürünün peşinden gitmesinler.”

“Odaklanılması gereken en önemli konu, kesinlikle eğitim”

Zeynep Selgur’a göre Türkiye ekonomisinin gelecek 5 yıllık kalkınma planında olumlu bir dönüşüm yaratabilmek için odaklanılması gereken en önemli konu, eğitim ve de doğru uygulanan ekonomik programlar... Eğitimi, tüm zamanlarda bir ülkenin gelişimi için en temel itici güç olarak ifade eden Selgur, “Ben de bu alanda farklı STK’ların yönetim kurullarında ve danışma kurullarında çalışıyorum ve kamu, özel sektör, STK’larla el ele geliştirilecek eğitim politikalarını çok fazla önemsiyorum. İhtiyaçlara uygun, çağın gerekliliğini karşılayan mesleki eğitim programları, teknolojinin eğitime çok daha fazla entegre edilmesi, tüm kesimlerinin eğitime eşit erişimi, nitelikli eğitmenlerle birlikte etkili bir eğitim sistemi, ekonomik kalkınmayı etkileyen en önemli unsur” şeklinde konuşuyor.



www.kadindostumarkalar.org