

## PROJE

# FARK YARATAN STRATEJİLER

**Polisan Kansai Boya, QNB Finansbank, BSH Türkiye ve Ziraat Bankası... Bu 4 şirketin en önemli özelliği, "kadın dostu" şirket uygulamalarıyla fark yaratmaları. Çeşitliliğin en önemli değerleri arasında yer aldığını belirten şirketler, her kademede kadın sayısını artırmayı hedefliyor. Üstelik bu şirketler geliştirdikleri projelerle her aşamada kadınlara destek oluyor.**

AYÇE TARCAN AKSAKAL • [aaksakal@capital.com.tr](mailto:aaksakal@capital.com.tr)

## "YÖNETİMDE FARK YARATILAR"

QNB Finansbank'ın yönetim kadrosunun yüzde 50'ye yakını kadın çalışanlardan oluşuyor. Tüm banka çalışanlarının ise yüzde 55'i kadın. QNB Finansbank İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Cenk Akıncılar, her kademede kadın yöneticilerin eşit fırsatlar bularak yer almasını önemsediklerini belirterek, "Başarımızın en önemli nedenlerinden birinin kadınların yönetime katılımları olduğunu görüyoruz" diyor ve şöyle anlatıyor:

"Dış ilişkiler, krediler, risk yönetimi, bilgi teknolojileri, iletişim, kurumsal bankacılık, hazine, strateji ofisi, nakit yönetimi, çağrı merkezi, inovasyon ve kuluçka merkezi, karma ve ticari böl-

ge müdürlüklerimiz gibi birçok iş kolu bugüne kadar kadın yöneticilerimiz tarafından yönetildi ve yönetilmeye devam edecek. İçinden geçtiğimiz pandemi sürecinde de kadın yöneticilerimizin her zaman fark yarattığını gördük. Hem kariyer yolculuklarında hem özel hayatlarında kadın finansçıların yanında olduğumuzu hissettirmeyi çok önemsiyoruz. Yönetim kadrosunda yer alan kadın yöneticilerimizin gelişimini desteklemek amacıyla Yönetim Kurulu'nda Kadın Demeği tarafından düzenlenen gelişim programına katılımlarını sağlıyor, iş ve akademik dünyadan tecrübeli isimlerden farklı konularda eğitim aldıkları bu programla gelişimlerine destek oluyoruz. Ayrıca 'Sales Network Topluluğu' tarafından satış dünyasındaki kadın-erkek dengesini sağlamak üzere şirketlerde ve kadınlarda farkındalık oluşturmak amacıyla kurulan 'Women In Sales' projesine satış ve pazarlama ekibinde yer alan yöneticilerimizin katılmasına sağlayarak kadının güçlenmesine destek oluyoruz."



CENK  
AKINCILAR



MEHMET HACIKAMİLOĞLU

## "SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞE ODAKLANIYORUZ"

Polisan Kansai Boya, kadın trajedileri ve toplumsal kadın sorunlarına dikkat çekmek amacıyla 9 yıldır "Her Ses Bir Nefes" kurumsal sosyal sorumluluk projesini yürütüyor. Projelerin ticari başarıları kadar kendilerini gururlandıran önemli bir iş olduğunu belirten Polisan Kansai Boya Genel Müdürü **Mehmet Hacikamiloğlu**, "Her yıl odağı-

## PROJE

mızdan vazgeçmeden, farklı perspektiflerde ihtiyaç noktalarını vurgulanmaya ve çözüm oluşturmaya çabalıyoruz” diyor. Kadın sorunlarının bireysel çarelerden çok kolektif çabalarla çözüme ulaşabileceğine inandıklarını söyleyen Hacıkamiloğlu, şöyle konuşuyor:

“Her Ses Bir Nefes projemizi 9 yıldır sürdürüyoruz. Yıllar geçse de bu konuda daha çok yol alınması gerektiğine her gün duyduğumuz ve okuduğumuz haberlerde şahit oluyoruz. Kısa vadeden çok sürdürülebilir katkılar sağlanması çok önemli. Polisan olarak kalıcı, çözüm olabilecek katkılar sağlamaya gayret ediyoruz. Bu proje kapsamında Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı'nın dayanışma merkezi ofisi, Kadın Sığınakları, Genç Kız Sığınma Evi Derneği Danışma Merkezi ve Genç Kız Sığınakları'nın kapasite geliştirilmesi ve güçlendirilmesine katkı sağladık. Her yıl kadın sorunlarının altını çizdiğimiz konseptlerle sivil toplum kuruluşlarını da yanımıza alarak etkili ve kalıcı iş birliklerine imza atıyoruz. Bizim için önemli olan sadece marka söylemi olarak değil, eylem olarak da taşın altına elimizi koymak. Toplumsal bilince katkı sağlamak ve bireysel değil kolektif emek ve güçle sorunlara çözüm bulma fikrinin yaygınlaştırılmasını hedefliyoruz.”

### “ÖNYARGILARI KIRIYORUZ”

BSH Türkiye, kadın çalışan oranını son 9 yılda yüzde 29'dan yüzde 35'e çıkardı. Çeşitlilik ve kapsayıcılığın önnde gelen değerlerinden olduğunu belirten BSH İK Direktörü Ayça Kaşıkçı, “Stratejik olarak başarımızın kritik unsurlarından biri olarak çeşitliliği konumlandırıyoruz” diyor. Son 10 yılda BSH'da çeşitlilik ve kapsayıcılığın artması ve bu konuda farkındalığın güçlenmesi üzerine birçok çalışma gerçekleştirdiklerini belirten Kaşıkçı, bu çalışmaların sonuçlarını aldıklarını belirtiyor. Kaşıkçı, çeşitlilikle ilgili yaklaşımlarını şöyle anlatıyor:

“Şirketimizde kadın oranı 2011'de yüzde 29 iken şu an yüzde 35 seviyesine geldi. Öncelikle kadın çalışanlarımızın iş hayat dengesini sağlayabilmesi için onlara esnek çalışma, evden çalışma gibi çeşitli fırsatlar sunuyoruz. Ayrıca işe alım, yetenek yönetimi gibi birçok insan kaynakları süreçlerimizde bilinçsiz önyargı konularında başta



DR. İLKER MET



AYÇA KAŞIKÇI

yöneticilerimiz olmak üzere tüm çalışanlarımızı bilgilendiriyoruz. Bununla birlikte çeşitlilik haftası, çeşitlilik üzerine workshoplar, eğitimler gibi yine farkındalığı artırmak üzerine pek çok uygulamamız mevcut. Bunun yanı sıra BSH olarak kadınların uluslararası profesyonel iletişim ağı olan TurkishWIN üyesiyiz ve Kadının Güçlenmesi Prensiplerini (WEPS) imzalayan şirketlerden biriyiz. Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın BSH içerisinde artması için çalışmalarımız gün geçtikçe ivmelenerek devam ediyor.”

### “KADIN İSTİHDAMINI DESTEKLİYORUZ”

Ziraat Bankası, 367 noktada tek banka şubesi olarak hizmet veriyor. Bu noktalarda kadın iş gücüne katkı sağladıklarını belirten Ziraat Bankası İK Grup Başkanı İlker Met, “Söz konusu bölgelerde istihdam edilen çalışanlarımızın yüzde 27'si kadınlardan oluşuyor” diyor. Son 2 yıldır kadın yönetici sayısını artırmaya yönelik çalışmalar yaptıklarını belirten Met, kadınların finansal okuryazarlığının artırılmasına da katkı sağladıklarını söylüyor. Geniş bir gelecek perspektifinden kadınlara katkı sağladıklarını anlatan Met, kadın dostu banka uygulamalarını şöyle anlatıyor:

“Kadın çalışanlarımızın desteklenmesi, cesaretlendirilmesi ve yöneticilik programlarına dahil edilmesi için çalışıyoruz. Bu sayede son 2 yılda yöneticilerimizin 30'u kadın çalışanlarımızdan seçildi. Bankamız cinsiyet

eşitliğinin önemini farkında ve bu farkındalığı kurum davranışına yansıtmak amacıyla kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışıyoruz. Kadın çalışanlarımızın ikamet adresine yakın şubelerde çalışmasına fırsat veriyoruz. Doğum sonrası dönüşlerde yasal izin kullanım süresi sonrası iznini uzatmak isteyen çalışanlara kolaylık sağlıyoruz. Süt izni olan çalışanlara yarım gün çalışma imkanı tanıyoruz. Kariyer uygulamalarında mümkün olduğunca kadın çalışanlarımıza öncelik tanıyoruz. Kadın çalışanlarımızın şehir değişime taleplerini şartlar elverdiğince gerçekleştiriyoruz. Son 5 yılda istihdam edilen personelin yüzde 60'ını kadın çalışanlar oluşturuyor. Son 5 yıldır yönetici kadın çalışanlarımızın yüzde 71'i ise merkez noktalarda istihdam ediliyor.”