HAYALLERİ İŞ KADINI OLMAKTI BAŞARDILAR!

Türkiye'de yönetici kadın sayısını arttırmayı hedefleyen 'Yönetim Kurulunda Kadın' projesinin sorumlusu Hande Yaşargil: Kimse bize açıkça "Kadın olduğun için bu işi sana vermedik" demedi. Hep başka bahaneler öne sürdüler. O önyargılara meydan okumalıyız.

BAHAR ERDOĞAN

'Çocuk da yaşanır kariyerde' felsefesi kulağa ne kadar hoş gelirse gelsin, pratikte işler o kadar kolay yürümüyor. İş ve ev hayatı arasında sıkışan kadın, bu dengeyi kurmakta zorlanıyor. Hele bir de üst kademe yöneticilikten bahsediyorsak, durum daha da vahim... Türkiye'de bu tabloyu değiştirmek için yola çıkan projelerden biri de 'Yönetim Kurulunda Kadın.' Projenin yöneticisi Hande Yaşargil ve yönetim kurulunda fırsatlar eşitken kısıtlara yeni bir yön girerken elde ettikleri başarılarını sıcaklık ocağı da küçük sofrasına büyük paylaşıyor.

ARZU ASLAN KESİMER

BİT GİRİŞİMCİLİĞİ SANAYİ A.Ş. GENEL MÜDÜRÜ

Kanunla desteklemek şart

Ülkemizde yönetim kurullarında kadın oranının artması için neler yapılabilir?

Yönetim kurullarında kadın sayısını artırma ödevi sadece ülkemizin değil ekonomisini büyütmeyi hedefleyen her ülkenin önceliğini arasında. Norveç, İspanya ve Fransa hükümeti yönetim kurullarında kadın oranını yüzde 40'lara çıkartmasını sağlayacak yasaları çıkardı. İtalya ve Belçika'da ise halka açık şirketlerin yönetim kurullarının üçte birinin kadınlardan oluşması koşulu yasalarla desteklenmiş durumda. Türkiye olarak iş hayatına katılmada çok geri kalmış olan kadının değerli sayıda katılımı için kanunla desteklenmesi önemli şart.

DEMET ÖZDEMİR

EY TÜRKİYE EMEKLİLİK SİSTEMİ DİNAMİKLERİ SEKTÖRÜNDEN PAZARLAR LİDERİ

Gönül ister ki kadın çalıştırma kotası olmasın

Pozitif ayrımcılığı ve kotayı doğru buluyor musunuz?

Gönül ister ki kadınların yönetim kurullarında eşit temsiliyeti kota veya pozitif ayrımcılık yasaları ile olmasın. Ancak durum ortada, gülümse kaybedilmiyor. Dünyadaki literatür de kısa sürliyet sağlama yönünde başarı gösteren ülkelerin bunu sıkı bir kotalar ile yaptığını gösteriyor. O sebeple bir de, korkarım, bunu sağlayacak eşit şartlardaki ortamda pozitif ayrımcılığı ve kotayı uygulamalıyız. Bu gibi uygulamalara ihtiyaç kalmadığı zaman da vazgeçilebilir, amaç sonuca yönelik hızlı durumu değiştirilerini sağlayabilmek.

CANAN ERCAN ÇELİK

BORUSAN DAVOMATİK YÖNETİM KURULU BAŞKANI

Kadınlar erkek davranış kalıplarına giriyor

Yönetim kotna çıkarken kadınların yaptıkları en büyük hatalar neler?

En temel hata kadın kimliğini geride tutup, erkek dünyası kalıplarına girmeye çalışmak ve bir bir uyumlanma çabasında bulunmak. Ben de orta kademe yönetici olduğum evrede, bilmeden olmadan bu yanlışı yaptım. Oysa kadın özelliklerini barındırmak hem daha çok çaba harcamama hem de daha az fark yaratmama yol açtı. Doğal özelliklerimiz sezgi, sağduyu, anadilli yaklaşım, değişim, başarı anyil ve hırslar ise beyi hep daha ileriye taşıdı. Diğer atıştırdığım yanlışlar ise dedikodu dozajlarında, sevdiğini dayanmada, kariyer fırsatlarını değerlendirmede, maddi yarları paşarlık etmede görevdi, gerekir ve etkisiz durmam. Kadınlara kendilerine yönelik eleştiri kabiliyeti, mükemmele ulaşma, başkaları için yaşarma gibi bir kimi durumlarda cirkli dezavantaj haline geldiğini. En temelde ise kadın iş dünyasından nasıl'a tutar, istihdamını sürdürme kök nedenlerini merak ediyorum. Yaşamsal rol ve beklentilerin kadının, kadının iş kimliğinin de önceliklendirilmesi ve teşvik edilmesi lazım.

SELEN KOCABAŞ

MULTINET UP BAĞIMSIZ YÖNETİM KURULU ÜYESİ, YEREN ELİ YÖNETİM KURULU ÜYESİ

Kadınlar kadınları desteklemiyor

Yönetim kurulunda yer alan kadınlardan birisiniz. Bu süreçte ilerlemenizi sağlayan sizi başarıya götüren şeyler neydi?

Hayatta doğru ortamlarda olduğunu düşünmek, beş taşe dürtmanın uygulamaya çalıştım hep. Bunlar;

* İşin! Ne yapıyorsan tutkuyla yap.
* Sabırlı ve dürüst ol.
* Her şey emek ister; çalış, çok çalış!
* Öğrenmeye aç ol.
* Zamanını ve enerjini iyi yönet. Dayanıklı ol.

Ben konuya kadın-erkek olarak ayırmak istemiyorum. Ancak dünya ve Türkiye'de sosyal, toplumsal, tarihsel pek çok nedenden ötürü olan bazı noktalardaki kadın sayısının artırılması için özel bir çaba gösterilmesinin de gerekliğine inanıyorum. Kadınlar yükseldikten sonraki hâlerinde, belki otomatik olarak çok rahatsızlık ettiği için etrafında çok fazla görmek istemiyor. Kadınlar kadınları desteklemiyor mu? Bence yani ama herkes hata yapabilir kadınlar da hata yapabilir. Hata yapmama korkusu kadınları daha geride ve az tolerans yapıyor.

ELİF ÇELİK

EZACİBAŞI SAĞLIK GRUBU BAŞKANI

Kadınlar açık tartışma ortamı oluşturabiliyor

Kadınların varlığı yönetim kuruluna neler katıyor?

Her geçtiğim gün daha güçlü ikna ve açık tartışma ortamı yaratılığını düşünüyorum. Kadınların farklı açılardan bakma, değerlendirme fikirleri üretme fikir üretme ve iyi dinleme özellikleri de önemli artılar yaratıyor. Ben iş yaşamımda zaten sana belki de benimde aynı yoldan geçen erkeklere göre daha fazla çalışmış ve daha çok yükselmek yükümüz olduğuna. Bu da mükemmeliyetçilik ton ve kendimizden aşırı yüksek beklentilere sahip olmaktan kaynaklı kadınsal bir durum.

SUMRU ATALAY

DOĞADAN GENEL MÜDÜRÜ

Doğru mentorlarla çalışmak önemli

Yönetici kadınlar iş ve özel hayatlarını dengede tutabiliyor mu?

Kadınlar kimi zaman yukarı doğru mevkilerden eşitlik rekabetine ortaya çıkmaktadır. Kadın olarak farklılık katmanın ayrıcalığını yaşıyor daha kazanıyor, ulaşan veya mücadele davranışlar gösterebiliyor. Bu bir dezavantaj da gibi kadınlarımız yardımcı olarak doğru mentorlarla çalışmanın çok faydası olduğunu düşünüyorum.

EBRU DORMAN

MN HOLDING CEO

İş ve özel yaşam dengesinde nasıl püf noktalarınız bulunuyor?

Artık iş hayatı belli saat dilimleri veya mekanlar ile sınırlı değil. İş özel hayatın içine akışan mobil, hafta sonları, hatta tatillerde bile girebiliyor. Bunun dezavantajlarından kontrol altında tutmak önemli. Gerçekçi olarak iş saatlerinden sıkıcı vakit ayırmak ama ayrıca ve özel zamanlarımızı için de yeterli ayırmak lazım. Tatiller insanın kendini yenilemesi ve sevdiklerini de vakit geçirmesi için de çok önemli.

HANDE YASARGİL

YÖNETİM KURULUNDA KADIN PROGRAMI DİREKTÖRÜ, MENTOR VE FINANSTA TÜRKİYE YÖNETİCİ DERNEĞİ

Dedikodulara maruz kalıyoruz

Yönetici kadınlar iş ve özel hayatlarını dengede tutabiliyor mu? Yoksa iş özel hayatın önüne mi geçiyor?

Kısa mesafe sorduğunuz kısıtların kadın olduğunuz için başarınıza gelebiliyor fark etmemiş olmanız. Kimse bize kadın olduğun için bu işi sana vermiyoruz demedi. İş başka bahaneler öne sürdüler ve biz onların arkasındaki önyargılara meydan okumalıyız. Bekletmeden geç, ve çok başarılı olun her kadın, hafı eşinizin önünde sebepler için dedikodulara maruz kalır, agresif olarak adlandırılır, ilgi kadınlara da erkeklere başlamadığı ile sınırlanır. Bizim kavga kadınlar olarak iş yaşamınız özel hayatınız ilgisi etme demir, desteklemeye çalışanın bu kadar çabuk başarılı olmasının demir. Oysa için

TÜLİN KARABÜK

ARÇELİK PAZARLAMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

Kadın demek farklılık demek

Kadınların varlığı yönetim kuruluna neler katıyor?

Erkek egemen iş dünyasında kadın demek, farklılık demek... Farklılığın varlığı, bizim refleksler gibi yaşayan bilgi organizmasına olarak görebiliyorsa çeşitlerin yönetsellerini de zenginleştiriyor. Burada temel nitelik, yetkinlik... Bir şirkette hangi kademede olursa olsun kadın ya da erkek ayırt etmeksizin öncelikli yetkinlik ve liyakatte olması gerekir. Eşit yetkinlikteki iki insan arasında, fırsatın sadece kadın olduğu için tanı fırsatmamalı. Eğer fırsat