

# 2016 İnsan Kaynakları Kongresi "Kadın Eli Değerse:Güçlüsün!" Oturum Raporu

## Melek Pulatkonak, TurkishWin-Bin Yaprak Projesi

- Bugün dünyada teknoloji kullanımında veya sosyal medya kullanımında 100 milyon kullanıcıya ulaşmak için gerekli olan süre gün geçtikçe azalma gösteriyor. Örneğin 100 milyon kullanıcıya telefonlar 75, cep telefonları 16, internet 7, Facebook 4,5, Whatsapp 3,3, Instagram ise sadece 2,3 yılda ulaşmış. Dünya çok hızlı bir değişim ve dönüşüm geçiriyor. Dolayısıyla bu değişime ayak uydurmamız gerek. Burada bireylere ve bireylerin kurdukları networklere çok iş düşüyor. Değişen-dönüşen dünyada yer alabilmek, ona adapte olabilmek için birey olarak fark yaratabileceğimizi düşünmeliyiz.
- TurkishWin'i de benzer değerler ve inançlar etrafında bir araya gelmiş ve fark yaratan kadınların olduğu bir kız kardeşlik modeli olarak tasarladık. Her yerde çalışabileceğini düşünen, cesareti ve sorumluluk bilinci olan, aidiyet duygusu yüksek, şeffaf, özgüvenli, meraklı kadınların bu proje içinde olmasını istedik.
- Bu değerler etrafında TurkishWin kız kardeşlik modelinin içinde yer alan kadınlar olarak, dünyada görmek istediğimiz değişimin bir parçası olacağımıza ve eğer kanatları altına doğru rüzgarı alırsa her kadının uçabileceğine inanıyoruz. Bu kapsamda iş kadınlarının deneyimlerinin, gerçek yaşam hikâyelerinin, bu yola yeni çıkmış veya çıkacak olan kadınlar üzerindeki dönüştürücü gücünün çok yüksek olduğuna inandık. Buradan yola çıkarak hem iş yaşamındaki deneyimlerini paylaşan hem de fikir sahibi, heyecanlı kadınların kendi yaşam hikâyelerini anlattıkları kısa videolar yükledik sitemize. Bu videolarla vermek istediğimiz temel mesaj aslında şuydu: "O yaptıysa sen de yaparsın". Böylelikle kadınlar, gerçek hayat hikâyelerinden ilham alarak kendi potansiyelini keşfetme; çeşitli networklerle ve programlarla yakından ilişkiye geçme imkânına erişebilmektedir.



- TurkishWin olarak her sene kadınlar için bir Kariyer Günü düzenliyoruz. Geçen sene 125 üniversiteden 1500 katılımcıyla Yeditepe Üniversitesi'nde düzenledik. Kariyer Günleri dediğimiz etkinlikler, Kampüs Liderlerimiz tarafından organize ediliyor. Kendi etkinliklerini yapıyorlar. Buradaki amacımız, her üniversitede bir kulübümüzün olması ve kendi networklerini kurmaları. Kulüpler, kampüslerde kadın odaklı çalışan kalıcı ağlarımızdır. Üniversitelerdeki liderlerimiz, TurkishWin'le irtibata geçmeleri için öğrencileri teşvik etmeyi amaçlıyor. Kampüslere yönelik parolamızsa şu: Network kurma, mentörlük, pozitif rol modellik ve esin verme.
- Türkiye'de kadının istihdama katılımı %32'dir. OECD ortalaması ise %62'dir. Şöyle bir bakınca Türkiye'nin kullanmadığı en büyük doğal kaynağının KADIN olduğunu görüyoruz. Son yayınlanan raporlara göre, kadının istihdama katılımı, sağlık ve eğitimde fırsat eşitliği ancak 2095 yılında olanaklı görünüyor. Peki 2095'e kadar bekleyecek miyiz? Hayır. Kaynağımız ve potansiyelimiz var. 80 yıl değil 1 gün bile bekleyecek vaktimiz yok.
- Kadının istihdama katılımı ve devamlılığının önündeki engeller konusunda Türkiye'nin mevcut durum analizini yapacak olursak şunları söyleyebiliriz: Kadının kültürel kimliği ev kadını olarak değerlendiriliyor Türkiye'de. Yapılan bir araştırmaya göre Türkiye'de kadınların internette takip ettiği sitelere (Nefisyemektarifleri.com; Kadınarkulübü.com, vb.) bakıldığında bu analiz daha da güçleniyor. Aslından kadının hane ekonomisine katkısı haneyi ve ülkeyi büyütecektir. İkinci bir engel ise eğitim konusunda kadınların önüne çıkıyor. Bireylerin %70'i okuduğu mesleği yapmıyor. Dolayısıyla kadınların sağlıklı meslek seçimi yapacak kaynaklara ulaşabilmesi gerekiyor. Diğer bir engel ise bilgi erişimi konusunda karşısına çıkıyor kadınların. Kadınların iş hayatına dair tecrübe paylaşacağı, çevresi dışında tol model edinmesi, samimi içeriğe ve ona fırsat yaratacak kişilere ulaşması için dijital bir platform yok. Son engel diyebileceğimiz şey ise Türkiye'nin geniş bir coğrafyaya sahip olmasıdır. Geniş coğrafya nedeniyle farklı yaş ve meslekteki kadınların tecrübe paylaşımı sınırlanıyor. Kadınlar arasında var olan ağlar ise yerelle sınırlı ve fiziksel etkinlik alanları dardır.
- TurkishWin olarak başlattığımız Bin Yaprak Projesi, iş hayatına atılmaya hazırlanan farklı coğrafyalardaki üniversiteli kadın ile çalışan kadının ilham, tecrübe ve iş fırsatlarını paylaştıkları dijital kız kardeşlik ağıdır. Türkiye'nin dijital dönüşümünün kadından başlayacağına inanıyoruz. Bu proje kapsamında "Haydi korkma! Ben yaptım sen de yapabilirsin" sloganıyla Bin Yaprak Kadını ve "Bana biçilen hayatın değil, kendi hayatımın peşindeyim" sloganıyla Bin Yaprak Öğrencisi programlarını başlattık.
- Bin Yaprak Projesi çerçevesinde, iş hayatına hazırlanan kadınların, gerçek hikâyelerden ilham almalarını sağlamak adına rol model videoları çektik. Bu videolarla farklı rollerdeki kadınlar ne okudular, mesleklerini nasıl seçtiler, aileleri nasıl destek oldu ya da olmadı sorularına cevap aradık ve cevapları kadınlarla buluşturduk. Ek olarak, Bin Yaprak Online Paylaşım Servisiyle (online forum) kadınlar açısından başka bir tecrübe paylaşım ortamı yarattık. Bu ortamı biraz "Biz Bize Sohbetler" olarak da düşünebilirsiniz. Yine her hafta Salı günleri düzenlediğimiz canlı video etkinlikleriyle engelleri kaldırmaya ve fırsatları herkese ulaştırmaya çalışıyoruz. Örneğin bu etkinliklerimizden bir tanesi yurt dışında yüksek lisans yapmak isteyen kadınlara yönelikti.

## Meral Güzel, BM Kadın Birimi

- Kadının ekonomik anlamda güçlenmesi ne demektir? Bundan ne anlamalıyız? Kadının ekonomik anlamda güçlenmesi kendi hayatı hakkında karar vermesi; bu kararı verebilmesi için potansiyelinin artırılması ve çalışarak kazandığı paranın kendisi tarafından özgürce harcanabilmesidir.
- Kadının ekonomik olarak güçlenmesi meselesini bütüncül bir yaklaşımla ele almakta fayda var. Bu meseleyi, kadınların aldıkları eğitim, eşit ve adil bir şekilde istihdam edilmeleri; toplumdaki ve politika yapma süreçlerindeki etkililikleri; ekonomik kaynaklara ve fırsatlara erişimleri ve bunlar üzerindeki kontrolleri; hareket özgürlükleri; üreme sağlığı ve aile biçimlenmesi üzerindeki kontrolleri; şiddet riskinden uzak olmaları; sosyal koruma ve çocuk bakımı gibi konularla beraber düşünmek gerekiyor.



- Genel olarak baktığımızda dört tip çalışan kadından bahsedebiliriz. Bunlardan ilki, Girişimci Kadınlar. Bu konuda kadınların birtakım eksiklikleri var. Örneğin, eğitim, networking, pazara ulaşma vb. konularında bu eksiklikler sıklıkla karşımıza çıkıyor. Mesela kadınla erkek çok farklı networking yapıyor. Kadın için güven çok önemli. Bir ortamda tanıştığı, kartını aldığı birisine eğer tam olarak güven duymadıysa ona tekrar dönüş yapmıyor. Ancak erkekler bu konuda daha rahat davranabiliyor. O yüzden networking anlamında sorun yaşayan kadınlar için dijital platformlar çok önemli. İkinci tip olarak Kırsal Alandaki Kadınlardan bahsedebiliriz. Önümüzdeki dönemde, gelişen yeşil endüstrinin etkisiyle kırsal alandaki kadının öneminin artacağını düşünebiliriz. Yükselen ekolojik endüstri anlayışıyla – “İhtiyacımız oranında kullanalım. Gelecek

nesillere daha güzel bir dünya bırakalım” – kırsal bölgede yaşayan kadınlara daha fazla rol düşecek. Çünkü onlar, yeşil endüstrinin bu sloganını doğal olarak hâlihazırda yapmaktalar. Kırsal kadının doğasında böyle bir yaklaşım var zaten. Üçüncü tip olarak Mavi Yakalı Kadınlar söylenebilir. Burada da kadınlar çeşitli engellerle karşılaşmaktalar: Çocuk bakımı, kreşler, vb. Eğer kadınların çocuklarını bırakacağı alanlar olmazsa sorun çözülemeyecektir. Ev-aile dengesi ve çocuk bakımı sorunlarının aşılması mavi yakalı kadınların temel sorunlarından birisidir. Son olarak ise Genç Kadınlar gelmektedir. Burada da şöyle düşünmek gerekir: Genç kadınlar dediğimiz kesim hayatlarının gelişim ve aynı zamanda bir seçim noktasındalar. Onlara, kendi kendilerine karar alabilecekleri kapasiteyi ve güveni vermemiz gerekmektedir.

- Bunların dışında, Birleşmiş Milletler olarak kadınların, tüm sektörlerde ve her düzeyde, ekonomik yaşamın içinde yer alabilmelerini sağlamak amacıyla güçlendirilmeleri gerektiğini söyleyen Kadınları Güçlenmesi İlkeleri’ni çıkarttık. Tüm dünyadan şirketler, bu ilkelere uyacaklarına dair beyan veriyorlar ve bu ilkelerin iş yaşamında hayata geçirilmesi için öncülük ediyorlar. Bu ilkeler şunlardır:

1. İş yaşamında cinsiyet eşitliği için üst düzeyde liderlik ortaya koyun.
2. Kurumunuzda kadın ve erkek tüm çalışanlara adil ve eşit davranın, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ilkelerine itibar edin ve destek verin.
3. Kurumunuzda çalışan kadın veya erkek tüm bireylerin cinsiyet farkı gözetmeksizin sağlık, güvenlik ve refahlarını garantileyin.
4. Kurumunuzda çalışan kadınları her türlü eğitim ve mesleki gelişim konusunda teşvik edin.
5. Kurumunuzda girişim, iş geliştirme, tedarik zinciri ve pazarlama süreçlerine ilişkin uygulamaların kadınların güçlenmesine yarayacak şekilde yürütülmesini sağlayın.
6. Eşitliği, çalışanların örgütlenme ve savunuculuk haklarını teşvik ederek destekleyin.
7. Kurumunuzda cinsiyet eşitliğine ilişkin ilerlemeyi ölçün ve sonuçlarını kamuoyu ile paylaşın