



Murat Yeşildere ve
Ayşe Selen Kocabaş

BAĞIMSIZ "ÜYE KOTALARI, KADINLARA ODAKLANDI

Türkiye'de kadının istihdama katılımını hızlandıracak acil politikalara ihtiyaç var. 2023 için Türkiye'nin kadın işgücüne katılım oranı hedefi yüzde 35 iken, Avrupa Birliği'nin 2020 yılı kadın istihdam hedefi yüzde 75. Neredeyse dört kadından sadece birinin istihdamda olduğunu dikkate almadan sadece üst yönetimde kadın temsiliyetini artırmaya odaklanan çabalar meyvesini verecek mi? Şule Laleli

YÖNETİM

2009 YILINDA Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan bir çalışmaya göre AB'de 27 ülkede halka açık şirketlerin yönetim kurulu başkanlarının yüzde 3'ü kadınken, bu durum Türkiye için yüzde 6. World Economic Forum tarafından gerçekleştirilen benzer bir çalışmada da kadın CEO'ların OECD ve BRIC ülkelerindeki temsiliyeti incelenmiş ve çalışmanın sonuçlarına göre söz konusu ülkelerde kadın CEO'ların ortalaması yüzde 5'in altındayken, Finlandiya, Norveç ve Türkiye yüzde 12 ve üzeri oranlarla en fazla kadın CEO'ya sahip üç ülke arasında yer alıyor. Yönetimde çeşitliliğin ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması konularında özel gayret gösteren iş dünyası bu amacını farklı platformlardaki desteklerle büyütüyor. Konuyla ilgili olarak çalışmalar yapan Egon Zehnder Türkiye Yönetici Ortağı Murat Yeşildere ve Mentoro Platformu İş

Ortağı ve Stratejik Yönetim Danışmanlığı ve Mentorluk Hizmeti veren Ayşe Selen Kocabaş, gelecekte yönetim kurullarında daha fazla kadın yöneticinin dahil olmasıyla ilgili neler yapılabilir üzerine Fortune'un sorularını yanıtladılar.

KADIN ÜYE HAVUZUNDAKİ SAYI OLDUKÇA AZ

Murat Yeşildere halka açık şirketlerde kadın yönetim kurulu üyelerinin sayısının artırılması, kadın yöneticilerin yönetim kuruluna mentorluk olarak hazırlanması ve profesyonel iş kadınlarının yönetimde etkinliğinin artması alanlarında farklı inisiyatlara kişisel ve yöneticiliğini yürüttüğü Egon Zehnder ofisi ile destek verdiklerini söylüyor. Son 10 yıldır Türkiye'de kurumsal yönetim dinamiklerini metodolojik bir yaklaşımla gündeme getiren Sabancı Üniversitesi ile de farklı bir işbirliğini hayata geçirdiklerine değiniyor. Yeşildere; "Egon Zehnder International olarak üstlendiğimiz yönetim kurulu üyesi atama projelerimizde kadın üye havuzunun sığılığı önemli bir darboğaz yaratıyor. Az sayıda aday arasında yer alan üst düzey kadın yöneticilerin profesyonel yükümlülükleri ve üstlendikleri görevleri nedeni ile işverenleri bu tip ek sorumluluklar almaları konusunda maalesef istekli değiller. Yönetim kurullarına kadın yönetim kurulu üyesi atanması için getirilecek kota kadın yönetim kurulu üyesi aday havuzunun derinleştirilmesini de şart koşuyor. Çalışmalarımızla sadece kadın yönetim kurulu üyesi talebini güçlendirmek için değil, paralelinde kadın yönetim kurulu üyesi aday havuzunu da derinleştirilmesi sebebiyle heyecan verici buluyorum" diyor.

Selen Kocabaş ise, kadınların toplumsal hayatın her alanına aktif olarak katılmalarının, demokrasi ve toplumsal gelişme kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini söylüyor ve cinsiyet eşitliğini sektöre uğratan faktörlerin toplumsal sorun olarak algılanacağına dikkat çekiyor. Kocabaş şu bilgileri paylaşıyor: Yönetim kurulunda kadın, ekonomimizi yönlendiren kurumlarımızın en üst karar mercilerinde daha fazla kadın olabilmesi için başlatılmış bir inisiyatif. Ocak 2017'de kurulan YKK'nın temel amacı yönetim kurullarında kadın temsilini artırarak, toplumsal kalkınmayı desteklemek. Üniversite mezuniyetinde ve işe

giriş pozisyonlarında popülasyonun yarısını oluşturan kadınların en üst karar noktası olan yönetim kurullarında tüm dünyada (kota sahibi ülkeler hariç) yüzde 5 ila yüzde 15 arasında yer almaları, ekonomik, sosyal ve toplumsal alanlar için büyük risk taşıyor."

Yönetim kurullarında kadın kotası ve bu görevlere olan taleple ilgili olarak Yeşildere ise, "Kadınlar bir işe talip olurken yüzde 100 uygun mu diye bakıyor ve ona göre işe talip oluyor. Erkekler ise yüzde 60 uygun olduğunda tamam diyorlar. Kadınların donanımlarını artırması, yetkinlikleri açısından çok önemli. Hayata geçirdiğimiz programlar sonucunda kadın yönetim kurulu üyelerine dört noktada yetkinliklerini biraraya getirmelerini sağlıyoruz. Sonuç ve performans odaklı olmaları, kendilerini ifade edebilmeleri, iş yapabilme ve ajandayı kullanabilme konuları" diyor. Kocabaş, yaptıkları çalışmalar sonucunda Türkiye'de yönetim kurulu üyesi olmaya uygun yetkinlik ve tecrübeye sahip üst düzey kadın yönetici aday havuzunun büyütüldüğünü, yönetim kuruluna üye seçen veya atayan karar vericiler ile yüksek potansiyelli kadın yöneticilerin bir araya getirildiğini, mentorların tavsiye ve rehberlikleri ile mentilerin yönetim kurulu üyeliğine doğru donanımlarının güçlendirildiğine dikkat çekiyor.

AİLE ŞİRKETLERİ KADIN YK İLE DAHA KUVVETLİ

Türkiye'de çeşitlilik konusunda ilerlemeler, yapılan tüm çalışmalara göre hâlâ yavaş. Bunun başlıca nedeni olarak halka açık şirketlerin oranının az olması gösteriliyor. Türkiye'deki yönetim kurullarının kendilerinden beklenen rolü oynayacak işlevselliğe kavuşması olacak. Eğer yönetim kurulları şirketleri geleceğe taşıyacak organlar olacak ise, kadınları kapsamadan bunu başarmak mümkün değil. Yeşildere bu konuda, Türkiye'de halka açık şirketlerde 3 bin YK üyesi olduğunu söylüyor ve şöyle devam ediyor: "Bu rakamın yüzde 14'ü kadınlar tarafından dolduruluyor. Ortaklıklar ve hissedarların atadığı kadınlar ve bağımsız icracı olmayan kadınları işin dışına çıkarırsak, YK üyeliğinin çoğunun aile üyelerinden geldiğini söyleyebiliriz" diyor. ■