



Yönetimde Kadın

FORBES Türkiye'nin Praesta Türkiye ile birlikte yöneticiliğini üstlendiği "Yönetim Kurulunda Kadın Programı" dört yılda iş dünyasından büyük destek gördü. Programa iki fazda toplam 90 mentor ve mentinin katıldı.

NILGÜN BALCI ÇAVDAR

E

ğer her şey kendi haline bırakılırsa şirketlerin karar mercilerinde eşit sayıda kadın üye bulunması için 100 yıl geçmesi gerekiyor. "Yönetim Kurulu'nda Kadın Programı" FORBES Türkiye ve Praesta Türkiye tarafından dört yıl önce başlatıldığında yapılan tespiti bu. Kimsenin bu kadar beklemeye sabrı yoktu. Aradan geçen zamanda oransal olarak bakıldığında doğrusu büyük bir değişiklik olmuş değil. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu Direktörü Melsa Ararat'ın açıkladığı "Türkiye'de Halka Açık Şirketlerde Kadın Direktörler Raporu 2014"de yer alan verilere göre BIST'de yer alan 422 şirketin toplam kadın direktör sayısı 2013'ten 2014'e bir değişiklik göstermedi ve 352 kişiyle yüzde 11,7'de kaldı. Bu oran toplumsal cinsiyet çeşitliliği konusunda gönüllülük esasına dayanan düzenlemelerin ve 'Uy ya da Açıkla' yaklaşımının çok



Sabancı Dinçer, Mustafa Koç, Bülent Eczacıbaşı, Murat Ülker, Lucien Arkas gibi iş dünyasının önde gelen isim ve şirketlerinin bulunduğu 40 kişilik bir mentor ve menti listesiyle başladı. Bu yıl 50 iş insanı, Türkiye'nin önde gelen kadın yöneticilerine mentorluk yapıyor. Ve yapılan atamalarla programın sonuçları şimdiden İngiltere'nin önüne geçmiş durumda. İlk dönem mentileri arasında başka bir şirkete atama yoluyla geçen, bağımsız yönetim kurulu

Yönetim Kurulu'nda Kadın Programı'nın 50 mentor ve mentinin yer aldığı ikinci fazının lansmanı, 10 Aralık 2014'de iş dünyasının geniş katılımıyla Esmâ Sultan'da gerçekleştirildi. Programın direktörlerinden Praesta Türkiye Yönetici Ortağı Hande Yaşargil (altta).



üyeleri olarak atanan ya da kendi şirketinde terfi edenlerin sayısı 17 oldu. Bu yılın başında başlayan ikinci fazda aynı sayı şimdiden sekizi buldu.

Ancak rakamlar kadar, başta Yönetim Kurulu'nda Kadın programı olmak üzere, Birleşmiş Milletler tarafından düzenlenen 'He For She' kampanyası, Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından İşveç Konsolosluluğu'nun finansal ve Egon Zehnder International Türkiye ofisinin stratejik desteği ile yürütülen Bağımsız Kadın Direktörler Projesi gibi projelerin Türkiye'de

da etkili olmadığını gösteriyor. Zira bu sonuç Sermaye Piyasası Kurulu'nun 2012 yılından bu yana Kurumsal Yönetim İlkeleri'ne eklediği, yönetim kurullarında kadınların yer almasına ilişkin tavsiyesine rağmen böyle oldu.

Oran düşük de kalsa umut veren gelişmeler var: Halka açık şirketlerin yönetim kurullarına bakıldığında, bağımsız kadın yönetim kurulu üyesi oranında bu yıl yüzde 1'lik bir artış görülüyor. Kabul, değişim yavaş... Ancak bu konuda farkındalığın her geçen gün daha çok arttığı da bir gerçek.

Praesta tarafından ilk olarak 2004 yılında İngiltere'de "FTSE 100 Şirketler Arası Mentorluk Programı" adıyla başlatılan kampanya, ülkede büyük şirketlerden önemli bir destek almış ve altı yılda 60 kadın menti ve mentor katılmıştı. FORBES Türkiye ve Praesta Türkiye'nin Türkiye'de 2011 yılı sonunda başlattığı program sadece ilk yılında aralarında Murat Ülker, Cem Boyner, Suzan

Programın ikinci fazına katılan mentilerden yedisi yönetim kurulu üyesi olarak atandı.

gördüğü destek ve yarattığı farkındalık da önemli.

Türkiye, Antalya'da ev sahipliği yaptığı G-20'de "2025'e kadar kadın-erkek arasındaki istihdamda katılım farkını yüzde 25 daraltma" hedefine yönelik olarak "W20 Açılım Grubu" oluşturulmasına liderlik eden ülke oldu ve

bu hedefe ulaşabilmek için ülkelerin ne yaptığını ve ne yapabileceklerine dair spesifik yol haritası istedi.

"Karar mercilerinde özellikle yönetim kurullarında daha fazla sayıda kadının yer bulması için önümüze net hedefler koyduk.

Rakamlar çok umut verici görünmese de farkındalık konusunda büyük bir yol aldığımızı söyleyebilirim. En iyilerin, iyi uygulamaların öncülüğünde bu değişimin yayılacağına inanıyorum" diyor FORBES Türkiye Genel Yayın Yönetmeni Burçak Güven. Daha kat edilecek çok yol var ama MV Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili Muzaffer Akpınar'ın dediği gibi "Bu bir maraton".



Suzan Sabancı Dincer
Yönetim Kurulu'nda Kadın
Programı'nın ilk fazında
Akfen Holding Yönetim
Kurulu Üyesi Pelin Akın'a
mentorluk yapmıştı.

Orta Gelir Tuzağı Kadınlarla Aşılır

“Yönetim Kurulunda Kadın Platformu” Danışma Kurulu Başkanı Suzan Sabancı Dinçer, yönetim kurullarında yüzde 25 oranında kadın üye sayısına ulaşmayı ilk hedef olarak belirlediklerini söylüyor.

Suzan Sabancı Dinçer, ilk dönem mentoru olarak destek verdiği Yönetim Kurulunda Kadın mentorluk programının ikinci fazında bu kez danışma kurulu başkanlığı görevini Muzaffer Akpınar’dan devralarak destek vermeye devam ediyor. “Türk kadınının gücü henüz tam olarak dokunulmamış, işlenmemiş bir ekonomik cevher” diyen Sabancı Dinçer’e göre Yönetim Kurulunda Kadın Programı da, bu cevherin işlenmesinde büyük bir rol oynuyor. “Bu anlamda yüklendiğimiz misyon çok önemli. İşte Türk iş dünyası; bizim gibi, KAGİDER gibi, bu konuda güç ve çaba sarf eden sivil toplum kuruluşlarının

“Programdaki tecrübelerim, Türk kadınının neleri başarabileceğine ilişkin inancımı pekiştirdi.”

da etki ve desteğiyle bunun farkına vardı. İş dünyası, ekonomik gelişmenin ve dolayısıyla şirketlerdeki sağlıklı büyümenin ancak kadınların da katılımıyla mümkün olacağını görmeye başladı. Yavaş yavaş organizasyonlarını bu anlayışla şekillendirdiğini görüyoruz” diyor Dinçer.

Programı ise şöyle özetliyor: “Çalışmalarımız Türkiye’de yönetim kurulu üyesi adayı olmaya uygun yetkinlik ve tecrübeye sahip üst düzey kadın yönetici aday havuzunu büyültmeye odaklanıyor. Bu amaçla yönetim kuruluna üye seçen veya atayan karar vericilerle, yüksek potansiyelli kadın yöneticiler biraraya getiriliyor. Program kapsamında kadın yöneticilerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorluklara, yönetim kurulu başkanları ve CEO’ların dikkatini çekerken, iş liderlerinin sahip olduğu etki ve gücü, olumlu yönde bir değişime yönlendirmek için çaba sarf ediyor.” Mentorluk programıyla ilgili medya

ve kamuoyunda farkındalık yaratmaya da ağırlık verilerek uzun vadede iş dünyasının yüzünün değişmesi sağlanmaya çalışılıyor.

Bu çerçevede, Sermaye Piyasası Kurulu’nun da şirketlere gösterdiği “yönetim kurullarında yüzde 25 kadın üye” oranı program tarafından da ilk hedef olarak benimsenmiş durumda. Suzan Sabancı Dinçer, “Bundan sonraki aşamadaki hedefimizi de, ‘her yönetim kurulunda en az üç kadın üyenin bulunduğu çeşitlilik ortamını yaratmak’ olarak belirledik” diyor.

İş yaşamında en önemli kaynağın insan olduğunu düşünen Dinçer’e göre başarı için “öncelikle güvenli, istikrarlı, sağlam, en iyi teknolojiyi kullanan bir yapı oluşturmak ve sonra da çalışkan, dinamik, yaratıcı, inisiyatif sahibi, yasalara uyan, dürüst bireylerden oluşan bir ekip oluşturmak” yeterli koşullar. “Bu ilkeleri benimseyen şirketlerde kadın yöneticilerin daha çok yer bulduğunu, başarının daha çok arttığını birçok örnekte görmek mümkün” diyor Dinçer. Yönetim kurulu başkanlığını yaptığı Akbank’ta da çalışanların yüzde 55’i kadın. Orta ve üst kademedede ise bu oran yüzde 35.

Dinçer, üst düzey yöneticiliğe yükseldikçe kadın yönetici oranının azaldığını ancak bunun sadece Türkiye’ye özgü olmadığına dikkat çekiyor. Gelecektense umutlu: “Yönetim Kurulunda Kadın Programı ile Türk kadınının ne kadar dinamik, canlı, tuttuğunu koparan olduğunu bir kez daha görmüş olduk. Bugün dünyanın önde gelen ekonomileri arasına girme çabasındaki ülkemizin, orta gelir tuzağından kurtulmak için yeniden hızlı büyüme oranlarına ulaşması gerekiyor. Bunun için de kadınların ekonomiyeye, iş gücüne her zamankinden daha geniş ve aktif bir şekilde katılmaları ve yönetim kademelerinde yükselmeleri gerekiyor.” **F**

Herkes İş Düşüyor

Ümran Beba, kadın liderliğinin desteklenmesi konusunda herkese ciddi iş düşüğünü söylüyor. İş dünyası şirket kültürünü değiştirecek, STK'lar bilinçlendirmeyi artıracak, devlet teşvik programları sunup küresel standartlar koyacak.


Ü

mran Beba, Türkiye'nin yetiştirdiği en güçlü profesyonellerden biri. PepsiCo Asya Pasifik Bölgesi başkanlığının ardından 90 ülkeyi kapsayan PepsiCo AMEA (Asya-Orta Doğu-Afrika) bölgesinden sorumlu insan kaynakları başkanı pozisyonuna atandı ve halen PepsiCo'nun başkan yardımcılığı görevini de yürütüyor. PepsiCo Başkanı Indra Nooyi'nin bizzat söy-

lediği gibi PepsiCo'nun bir sonraki CEO'su olabilir. Beba, kadın liderliğinin desteklenmesi konusunda da aktif. Yönetim Kurulunda Kadın projesine de ilk döneminde mentor olarak destek verdi. Bu konuda herkese çok iş düşüğünü söylüyor. "İş dünyası şirket kültürünü buna göre şekillendirecek, ortaya iyi örnekler koyup paylaşacak... STK'lar bilinçlendirmeyi artıracak, teşvik programlarını yaratıp uygulayacak... Devlet teşvik programları hazırlayıp sunarak bu alanda global standartlarda düzenlemeler yapacak. Örneğin çocuk bakımı-kreş konusunda uygun fiyatlı çözümler, şirketleri özendirici uygulamalar yaratacak." Kısacası Beba, "Bu konuda herkese ciddi bir iş düşüyor ve ancak birlikte bir sonuç alınabilir" diyor.

Beba bu alanda örnek olmaya büyük önem veriyor. PepsiCo'da Mart 2015'de bu amaçla bir kitap bastırılıp şirket içinde dağıtılmış. "Üst düzey 30 kadın yöneticimiz kariyer hikayelerini anlattı ve bunu genç yöneticilerle paylaştık" diyor Beba.

Satın alma kararına etkileri bir yana kadın iş gücü özellikle gelişmekte olan ülkelerde kaliteli iş gücü havuzunun genişlemesi ihtiyacına da cevap verecek bir kaynak. Beba, "Bu anlamda kadınlar Hindistan ve Çin örneğinde olduğu gibi stratejik bir çözüm. Gelişmekte olan ülkelerde ise iş gücünün emekliliğe yaklaşma oranı artıyor ve bu anlamda kadınlar önemli bir çözüm olarak karşımıza çıkıyor. Örneğin Japonya Başbakanı'nın ülke politikasının bir parçası da kadınların iş gücüne katılımını artırmak" diyor.

Beba, kadınların sosyal konulardaki hassasiyetinin işin bütünsel olarak ele alınmasını güçlendirdiğine dikkat çekerek PepsiCo'nun "Fayda Gözetken Performans" yaklaşımının buna iyi bir örnek olduğunu söylüyor. Bu yaklaşım çerçevesinde PepsiCo, 2015 yılı sonuna kadar, kalkınmakta olan ülkelerde 3 milyon kişinin suya ulaşımını sağlamak gibi hedefleri hayata geçirmek üzere çalışıyor. 



"Ekonomik büyüme, refah ve rekabet gücü için kadınların iş gücüne katılımı şart".

Murat Ülker Yönetim Kurulu'nda Kadın Programı'nda Lale Saral Develioğlu'nun mentorluğunu yaptı.



Daha Yolun Başındayız

“Yönetim Kurulunda Kadın Programı”nın ilk fazında Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı Murat Ülker’in mentisi olan Lale Saral Develioğlu daha sonra Yıldız Holding Pazarlama Başkanı olarak atandı.

Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı Murat Ülker, Yönetim Kurulunda Kadın projesinin başından beri en büyük destekçisiydi. Programın ilk fazında mentorluğunu yaptığı Lale Saral Develioğlu o sırada Turkcell’de genel müdür yardımcısı olarak görev yapıyordu. Bu görevini sürdürürken önce Kerevitaş’a bağımsız yönetim kurulu üyesi olarak atandı. Turkcell’deki görevinden ayrılmasından sonra da Yıldız Holding Pazarlama Başkanı oldu. Develioğlu, 2013 yılında katıldığı Yönetim Kurulunda Kadın Programı sayesinde bu konudaki farkındalığının arttığını ve diğer kadınlara el vermek için daha aktif olmaya başladığını söylüyor. “Bu bağlamda çok aktif olan Turkish WIN programını destekliyorum. Türkiye sınırlarını aşip uluslararası arenada boy gösteren profesyonel kadın yöneticiler, girişimcilikleriyle diğer kadınlara cesaret veren kadın girişimciler, bu farkındalığı artırmak için her seviyede çalışan birçok kadın ve erkek yönetici var. Bu kolektif çabanın, kadını toplumsal hayatımızda hak ettiği eşit statüye getireceğine ve meyvelerini önümüzdeki yıllarda göreceğimize inanıyorum” diyor Develioğlu ve ekliyor: “Toplumsal, sosyal ve ticari hayatın içinde daha aktif

olmaya başlayınca liderlik pozisyonlarında çok az kadın bulunduğu daha dikkat çekici bir şekilde ortaya çıktı. Artan farkındalıkla kadınlara daha fazla fırsat verilmeye başlandı. Kadınlar başarılı liderlik örnekleri sergileyip diğer kadınlara el verdikçe kapılar daha fazla açılacak. Ancak daha yolun çok başındayız.”

“Kadınların iş hayatına katılımı yüzde 28 gibi çok düşük bir oranda.”

Lale Saral Develioğlu durumun değişmekte olduğunu örnekleri olarak Almanya Başbakanı Angela Merkel, ABD Merkez Bankası

Başkanı Janet Yallen, IMF Başkanı Christine Lagarde, GE’nin CEO’su Mary Barra, PepsiCo CEO’su Indra Nooyi gibi liderlerin ismini sayarak “Siyaset ve iş dünyasından pek çok kadın lider, bu yolun genişlemesinde önemli rol oynuyor. Ancak Türkiye 144 ülke arasında kadın erkek hakları farklılıklarını gösteren cinsiyet eşitliği endeksinde 125’inci sırada. Bu konuda gidilecek çok yolumuz var” diyor. **F**

En Büyük



Mustafa Koç

Koç Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Yönetim Kurulunda Kadın Programı'nda mentor olan Mustafa Koç, bu yıl da Birleşmiş Milletler'in, cinsiyet eşitliğine dikkat çeken kampanyası He For She'ye Koç Holding olarak desteklerini açıkladı.

"Kota gibi zorlamalardan yana değilim pek. Normal sürecinde iyi bir yere gelinmesini umuyorum. Bu bir maraton. İnsanlar zamanla yüzde 50 kadın zihninin yönetim kurulu seviyesindeki kıymetini anlayacak."



Muzaffer Akpınar

MV Holding Yönetim Kurulu Başkan Vekili

Yönetim Kurulunda Kadın Programı'nın Cem Boyner'den sonra Danışma Kurulu Başkanlığını üstlenen Akpınar, programın iş dünyasından aldığı büyük destekte önemli bir rol oynadı.



Erkan Akdemir

Türk Telekom Bireysel İş Birimi Genel Müdürü

Yönetim Kurulunda Kadın Programı'nın her iki döneminde de mentor olarak yer alan Akdemir, ilk fazda Ernst & Young sorumlu ortaklarından Demet Özdemir'e mentorluk yaptı.

"Kadınların duygusal zeka ile analitik zekayı birleştirme noktasında daha başarılı olduklarını düşünüyorum. Bu da, artık rekabette en önemli faktör haline gelen insan odağını daha çok gündemimize almamıza sebep olacaktır."



"Ülkemizin bu konuda gidecek epey yolu var. Türk şirketlerinin yönetim kurullarında yeterli sayıda kadın üye olmaması ciddi yetenek kaybına yol açıyor."



Destekçiler

"Sebebi ne olursa olsun kadınlar en üst karar mekanizmasında yoklarsa bunu sağlamak için bir şey yapmak lazım."



Murat Ülker

Yıldız Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Ülker, Yönetim Kurulunda Kadın Programı'nın ilk fazında hem sponsor hem de mentor olarak programa büyük destek verdi. Murat Ülker'in mentisi Lale Saral Develioğlu şu anda Yıldız Holding Türkiye Pazarlama Başkanı.



Lucien Arkas

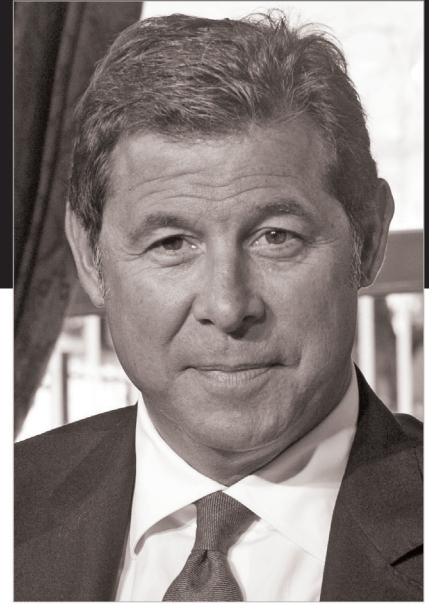
Arkas Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Yönetim Kurulunda Kadın Programı'nın ilk fazında mentor olarak yer alan Lucien Arkas, bu görevi programın ikinci fazında Arkas Holding Yönetim Kurulu Üyesi olan kızı Diane Arkas'a devretti.

"Türkiye'de yönetici adaylarının yüzde 40'ını kadınlar yüzde 60'ını erkekler oluşturuyor. Bu farkın kapatılması için biz işadamları ve üst düzey yöneticilere görev düşüyor."



"Şirketlerin yönetim kurullarında daha çok kadına ihtiyaç var. Çeşitlilik her zaman iyidir ve zenginliği getirir. İnovasyon çeşitliliğin olduğu ortamlarda mümkün olabilir."



Cem Boyner

Boyner Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Yönetim Kurulunda Kadın Projesi 1. Dönem Danışma Kurulu Başkanı olan Cem Boyner aynı zamanda programda mentor olarak da yer aldı. Boyner Holding şirketlerinde toplam çalışanların ve yöneticilerin yarısını kadınlar oluşturuyor.



Yükseliş Dönemi

Kadın liderliği son 10 yıldır Japonya'dan İngiltere'ye, Avustralya'dan Almanya'ya tüm dünyanın bugüne kadar hiç olmadığı kadar gündeminde.

Kanada'nın eski bir boksör olan genç başbakanı Justin Trudeau, 30 kişiden oluşan yeni kabinesini açıkladığında birçok kadının gönlünü fethetti. Yeni kabinenin 15 üyesi kadın, 15'i erkek. "Çünkü 2015'teyiz" dedi Trudeau. The Economist'te çıkan bir yazıda da İngiltere'de Cameron Hükümeti'nin 22 üyesinin sadece yedisinin yani yüzde 22,9'unun kadınlardan oluştuğundan hayıflanılıyordu. Türkiye'nin 67'nci hükümetinde yer alan 26 bakan içinde sadece ikisi kadın. Oran yüzde 7,9. Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi ve Bağımsız Kadın Direktörler Programı Direktörü Melsa Ararat, "Siyasi hayattaki kadın liderliği önemli elbette. Ancak siyasi temilde başka dinamikler devreye giriyor. Şahsen

daha önemli bulunduğum ve fark yaratacağımı düşündüğüm alan ekonomi" diyor.

Ekonomik hayata bakınca da ne Türkiye'de ne de dünyada cinsiyet eşitliği bakımından pek parlak bir tablo var. Ancak bu tablonun detaylarına girmeden önce şu tespitte bulunmak gerek. Cinsiyet eşitliği konusunda belki de tarihte hiç olmadığı kadar çok adım atılıyor. Devletler kimi zaman kota uygulamalarıyla kimi zaman Türkiye'de SPK örneğinde olduğu gibi teşvik edici tavsiye kararlarıyla ekonomik hayatta kadın liderliğine daha fazla yer ayrılması için adımlar atıyor; STK'lar, şirketler programlar yapıyor. Aslında meşhur dizi Mad Man'i izleyenlerin takdir edeceği gibi, 50'lerle kıyaslanırsa bu rüya gibi bir tablo.

Dünya kadın liderliği konusunu konuşmaya, ekonomik sonuçlarıyla başladı. Catalyst (Kar amacı gütmeyen ve tüm dünyada 800'den fazla üyesi bulunan organizasyon kadınlar için fırsatları ve iş olanaklarını genişletmeyi amaçlıyor) verilerine göre 2018 yılında çalışan kadınların tüm dünyada elde edeceği toplam gelir artışı 6 trilyon dolar olacak. Kadınlar ev tüketiminin ABD'de yüzde 73'ünü, İngiltere'de yüzde 67'sini, Japonya'da yüzde 63'ünü yapıyor. Kısacası kadınlar alım gücünün önemli bir kısmını -Catalyst verilerine göre 2018'de tüm dünyada, müşterilerin büyük çoğunluğu, toplumu ve iş gücünün en az yarısını oluşturacak.

Peki şirketlerin tepe yönetimlerinde neden yoklar? Bu soru daha çok soruldukça daha çok araştırma yapılmaya başlandı. Görüldü ki yönetim kurulları çeşitlendikçe (sadece kadın değil ama başta kadın olmak üzere yaş, cinsiyet, azınlıklar ve yetkinlikler bakımından) şirketlerin finansal performansları daha iyi oluyor. Gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerini harekete geçirmek için kadınlara daha çok ihtiyacı var. Japonya örneğinde bu kez sorun durgunluk, onların da gündeminde kadınların iş gücüne daha çok katılımı var. Sonuç olarak ekonomi dünyası kadınlara daha

fazla ihtiyaç duyuyor ve onların yönetim masalarında eksikliğini yadığamaya başlıyor.

Yine de daha sonuçlar harika denemez. Kadınların iş dünyasındaki varlığını yasalarla koyulan kotalarla garanti altına alan ülkeler haricinde ilerleme yavaş. Ekim 2014 verilerine göre Avrupa borsalarına kote şirketlerin yönetim kurullarına bakıldığında Norveç, Finlandiya, Fransa, İsveç ve Belçika'nın en iyi örnekler olduğu görülüyor. Norveç yüzde 35,5 oranıyla ilk sırada. Şaşırtıcı değil çünkü ülkede 2003 yılında koyulan ve 2008'de uygulamaya geçirilen kanuna göre kamu şirketleriyle halka açık şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye sayısının yüzde 40 oranında olması şart koşuyor.

Finlandiya ve Fransa sırasıyla yüzde 29,9 ve 29,7, İsveç yüzde 28,8 ve Belçika yüzde 23,4. İngiltere 2003'te Lord Davies'in hazırladığı raporla konuya güçlü bir kamuoyu desteğiyle dikkat çekmiş ve FTSE şirketlerine yönetim kurullarında yüzde 40 kadın üye hedefine ulaşmaları için bir tavsiye kararı almıştı. Şimdilerde neden istedikleri kadar yol alamadıklarını tartışıyorlar. Aynı araştırmaya göre yönetim kurullarında yüzde 18,5 oranında kadın bulunan Almanya'da mart ayında bu konuda tarihi bir adım atıldı. Federal Meclis, 2016'dan itibaren büyük ölçekli şirketlerin yönetim kurulunda kadınların yüzde 30 oranında yer bulmasını öngören bir yasayı onayladı. Bu ilk etapta halka açık 100'den fazla büyük şirketi etkileyecek, 3 bin 500'den fazla orta boy şirketin de yönetimleri için kendi kotalarını belirlemeleri gerekecek.

2018'de tüm dünyada çalışan kadınların ücret artışı 6 trilyon dolar olacak.

Avrupa Birliği, üye ülkelerinde yönetim kurullarındaki kadın üye sayısının artış hızının sadece yüzde 0,6 olduğu tespitinden hareketle 2012 yılında Avrupa Birliği Komisyonu Başkan Yardımcısı ve Adalet Komisyonu Sorumlusu Viviane Reding tarafından bir çağrıda bulunulmuştu. Reding'in halka açık şirketleri kabul etmeye davet ettiği taahhüt, 2015'e kadar yönetim kurullarındaki kadın üye sayısını yüzde 15'e; 2020'ye kadarda yüzde 40'a çıkarmayı öngörüyordu. Şirketlerden istenen ölçüde katılım gelmeyince aralarında Reding'in de bulunduğu altı komisyon üyesi, halka açık şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranının 2020'ye kadar yüzde 40'a çıkarılması için Avrupa Parlamentosu'na bir yasa teklifi sundu. Yasa teklifi onaylanmadı ancak Reding kat edilen yolun ne kadar az olduğunu anlatan bir mektup yayımladı. Yasanın tekrar AB Parlamentosu'nun gündemine girmesi bekleniyor. **F**



Bağımsız Kadın Direktörler Programı Direktörü Melsa Ararat, bir aday havuzu oluşturmayı amaçlayan programın veritabanında 300 kadın yönetici bulunduğunu söylüyor.