

'Kadın olmayan yönetim kurulu olmasın'

DİDEM
ERYAR ÖNLÜ

didem.eryar@odtys.com



Yönetim Kurulunda Kadın Programı, ekonomimizi yönlendiren kurumların en üst karar mercilerinde daha fazla kadın olabilmesi için başlatılmış bir girişim.

Liderlik gelişimi alanında hizmet veren Praesta Türkiye ve Ortadoğu ofisi ile Forbes Türkiye dergisi işbirliğiyle ve iş dünyası liderlerinin gönüllü katılımıyla yürütülen program, "şirketlerarası mentorluk" uygulamasını hayata geçiriyor. Yönetim Kurulu Başkanları ve CEO'lardan oluşan mentorlar, kendi tecrübeleri ışığında mentilere içgörü verebilmek sağlıyor.

Programın hedefleri şöyle:

► Türk şirketlerinin sosyal ve finansal performanslarının artmasına katkıda bulunarak Türkiye ekonomisini ve toplumu daha güçlü bir geleceğe hazırlamak
► Türkiye'de yönetim kurulu üyesi adayı olmaya uygun yetkinlik ve tecrübeye sahip üst düzey kadın yönetici aday havuzunu büyütmek.

► Yönetim kuruluna üye seçen/atayan karar vericiler ile yüksek potansiyelli kadın yöneticileri bir araya getirmek.

► Mentorların tavsiye ve rehberlikleri ile mentilerin yönetim kurulu üyeliğine doğru donanımlarını güçlendirmek.

► Ülkemizin önde gelen şirketlerinin yönetim kurulu başkanlarının farklı özelliklerdeki kadın yöneticileri yakından tanıyabilmelerini ve onları uygun pozisyonlara tavsiye etmelerini sağlamak.

► Kadın yöneticilerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorluklara yönetim kurulu başkanları ve CEO'ların dikkatini çekmek; iş liderlerinin sahip ol-

duğu etki ve gücü, olumlu yönde yaşanacak bir değişime kanalıze etmek.

► Bu konuda medya ve kamuoyunda farkındalık yaratarak uzun vadede iş dünyamızın yüzünün değişmesine katkı sağlamak.

► İlk adımda SPK'nın hedef gösterdiği, yönetim kurullarında yüzde 25 kadın üye oranını sağlayarak esas hedef olan her yönetim kurulunda en az 3 kadın üyenin bulunduğu çeşitlilik ortamını yaratmak.

Praesta Türkiye ve Mentor Danışmanlık Yönetici Ortağı Hande Yaşargil de bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için son derece kararlı bir şekilde çalıştıklarını söylüyor ve ekliyor: "Kadın olmayan yönetim kurulu olmasın. Yönetim Kurulunda kadın oranı yüzde 12 gibi saçma bir boyuttan, en azından 30-40'lara gelmeli. Ben kota istiyorum. Hükümet politikalarının kadınları desteklemesi gerekiyor. Kotanın insanlarda bilinç yaratacağını, zihin açacağını düşünüyorum."

Yaşargil'e kulak verelim ve hem çalışmalarını hem de hedeflerini dinleyelim:

Kadın adayların donanımını artırıyoruz

"Yönetim Kurulunda Kadın Programı" ile yönetim kuruluna aday olabilecek kadınları bir araya getiriyoruz. Aday havuzunun donanımını artırıyoruz. İlk iki dönemin sonunda, 90 kişi içinde, 5 kişi farklı bir şirkete bağımsız yönetim kurulu olarak atandı. Oranın yüzde 12'lerde olduğunu düşünüyorduk bu rakam altında çok iyi. Aynı dönemde kendi şirketinde Yönetim Kurulu Üyesi atanan kadın sayısı 20. 20 kişi de farklı şirket ve dernekte yönetim kuruluna girdi. 8 kişi için ise terfi atamaları oldu."

3. dönemde Anadolu'ya odaklanacağız

"Programın Nisan 2012- Aralık 2013 yılları arasında gerçek-

leşen Yönetim Kurulunda Kadın Programı, ekonomimizi yönlendiren kurumların en üst karar mercilerinde daha fazla kadın olmasını hedefliyor. Programın Direktörü Hande Yaşargil, "Sadece yönetim kurullarında değil, şirketlerde, okulda, mecliste, sokakta da daha çok kadın olmalı. Şüphesiz başaracağız. Hep birlikte" diyor.

ŞÜPHEZİ BAŞARACAĞIZ HEP BİRLİKTE

"İkinci dönemin sonunda kızkardeşlik kavramı ortaya çıktı ve herkes bunu benimsemişti. Kadınlar arasında müthiş bir destek ağı oluştu. Ama hali hazırda yönetim kurulunda olup da, bizim programı parçası olmayan kadınlar var. Bulunduğu yerde tek kadın olmak isteyen kadınlar da var. Bir toplulukta kadın sayısı 3 olmadan, cinsiyet ayrımcılığı ortadan kalmıyor. Tek kadın olduğunuz zaman erkek ortama bir parçası oluyorsunuz, kendiniz gibi olamıyorsunuz. Bu süreçte, Murat Ülker bize liderlik etti, destek verdi, mentor verdi, danışma kurulunda yer aldı. Bizim için desteği çok değerlidir. İlk menti toplantımız en ev-

sahipliğini Ülker yaptı. Şöyle demişti bize o zaman: 'Müşterimin yarısını kadın, yarısını çocuklar oluşturuyor. Çocukların yarısını kız çocuklar. Dolayısıyla müşterimizin yüzde 75'i kadınlardır. Kadınlara önem vermeden ben oranın belentilerini anlayamam. Benim kadın gibi kadınlara ihtiyacım var. Anne olan, eş olan, evin ihtiyaçlarını bilen kadın çalışanlara ihtiyacım var.' Biz bu konuşmayı oynayacağız diye kadın olmaktan vazgeçmemeliyiz. Önyargıları kabul etmememiz gerekli. Sadece yönetim kurullarında değil, şirketlerde, okulda, mecliste, sokakta da daha çok kadın olmak, şüphesiz başaracağız. Hep birlikte..."



Fotoğraf: Mehmet BARS

Yönetim kurullarında kadın oranı yüzde 12 gibi saçma bir boyuttan, en azından 30-40'lara gelmeli. Ben kota istiyorum. Hükümet politikalarının kadınları desteklemesi gerekiyor. Kotanın insanlarda bilinç yaratacağını, zihin açacağını düşünüyorum.

leşen birinci döneminde, ilk Danışma Kurulu Başkanlığı görevini Cem Boyner üstlendi. Cem Boyner, 2012'nin sonunda bu görevi Muzaffer Akpınar'a devretti. Bu dönemde Danışma Kurulu'nda Cem Boyner, Murat Ülker, Muzaffer Akpınar, Tayfun Bayazıt, Ağah Uğur, Lucien Arkas, Ümran Beba,

Rose Marie Bravo, Gülden Türkten, Müge Yulçın, Nilüfer Bulut, Peninah Thomson ve Emine Çubukçu görev aldı. İlk dönem, 40 mentor ile 40 menti eşleşti. Programın ikinci dönemi 10 Aralık 2014'te başladı, Haziran 2016'da tamamlandı. Danışma Kurulu Başkanlığı'nı Akbank Yönetim Kurulu Başkanı ve Murahhas Üye Suzan Sabancı Dinçer üstlendi. Danışma Kurulu güçlendirildi. İkinci dönemde 50 mentor ile 50 menti eşleşmesi yapıldı. Programın üçüncü dönemde hedefi Anadolu'ya uzanmamak. İkinci dönemde

Anadolu'dan sonuç alamadık. Çok kişiyi davet ettik, fakat cevap alamadık. Mentorluk henüz Anadolu'da gündem değil. Üçüncü dönemde Anadolu'ya daha fazla odaklanacağız. Tabii ki bağımsız yönetim kurulu üyeliği çok önemli ama şile şirketlerinin yönetim kurullarında daha çok kadın olması gerekiyor. Anadolu'da konferanslar yapmak istiyoruz. O konferanslara mentorları götürmek istiyoruz. Mentorlar, babalarına 'Kızlar yönetim kurulunda olsun' desinler, biz de o kadınları güçlendirelim diyoruz."

İlerleme

çok yavaş, kota şart

"3. dönemde yapısal değişikliğe gidiyoruz ve dernekleşiyoruz. Sürdürülebilirlik meselemiz var. Proje ilk günden bu yana gönüllü zaman ayırıyoruz. Oysa kurumsal bir yönetim gerekiyor. Yönetim Kurulunda Kadın Derneği'ni kuracağız. Yönetim kurullarında kadın oranı son beş sene de sadece yüzde 1 oranında artarak yüzde 11'lerden yüzde 12'lere geldi. İlerleme çok yavaş. Dernekleşip üzerimizdeki sorumluluğu paylaşmak, hedefimizi daha geniş alanlara yaymak istiyoruz. BIST'te yer alan şirketlerin yüzde 40'dan fazlasında kadın yok. Kadın oranının artması için kota şart. İngiltere bile kotasız sadece yüzde 20'ye ulaşabilmiş."