

Ayşe Figen GARDET

Genel Müdür Yardımcısı – Alternatif Dağıtım Kanalları, Pazarlama ve Kurumsal İletişim, Operasyon, Global Müşteriler

1- Türkiye’de çalışan bir kadın, eş ve anne olmanın zorlukları varsa sizce nelerdir?

Benim kendi adıma yaşadığım en büyük manevi zorluk iş seyahatleri öncesinde oğlumun ‘anne, gitme’ yalvarmaları olmuştur. Ancak, ülkemizde çalışan kadının zorluklarının çok daha geniş spektrumlu olduğunu ve benim şanslı azınlık grubunda yer alan kadınlardan olduğumu düşünüyorum. Nitekim çalışan kadına ortalama işverenin sağladığı destek ve anlayışın sınırlı olduğu bir ülkede yaşıyoruz. Buna ek olarak ülke kültürü ve aile yapısı da kadının daima mükemmel anne, mükemmel eş, mükemmel gelin, mükemmel evlat, mükemmel ev sahibi vb olması beklentisi içinde. Yani kadın, karşı cins olan erkekle kıyaslandığında, hem çok yüksek beklenti çıtalarına cevap verme konumunda hem de ev, iş, çocuk üçgeni içerisinde performans yönetiminde kendinden güç almaya, kendi kendini motive etmeye mecbur. Çok özetle şöyle bir tablo düşünelim; çocuğu ateşlendiği için sabaha kadar uyumayıp, sabah hiç bir şey olmamış gibi işe gelen kaç baba tanıyor sunuz? 😊

2- Kadın ve erkek eşitliğini iş hayatında nasıl değerlendirirsiniz?

İş hayatında yahut hayatın bütününde kadın ve erkek olarak ayırım yapmayı, hatta kendi seçimimize bağlı olmayan tüm diğer unsurlarda, örneğin, nerede doğduğumuz, rengimiz, ırkımız vb. bağlı olarak iyi yahut kötü değerlendirmeleri kişisel olarak reddediyorum. Sırf Türk’üm diye güçlü olamayacağım gibi, sırf kadınıym diye de kötü bir şoför olmam gerektiğine inanmıyorum. İş hayatında sürdürülebilir ve gerçek başarının da kadın ve erkeğin farklılıklarının dengeleyici ve tamamlayıcı özellikler olarak algılanıp her anlamda eşit platformlara taşınmaları ile mümkün olabileceğini düşünüyorum. Bunun için sadece Türkiye’de değil tüm dünyada alınması gereken çok yol var. Kozmetik ve yüzeysel çözümlerden söz etmiyorum. Bunlar da başlangıç olarak hoş ama eşit kalifiye iki elemandan biri kadın diye daha az maaş oluyorsa, bu bir problem. Bir iş gezisinde erkeklerle dolu bir masada bir kadın da bulunup purosunu yakarsa, ayıplanmamalı bana sorarsanız. Burada istatistik ve datalardan bahsedebilir, ayrıntılara girebiliriz. Benim özetle demek istediğim, etik ve işin mahiyetine denk gelen kriterler cinsiyet nedeniyle yalpalanamalı.

3- Üst düzey bir kadın çalışan olarak, kadın takım arkadaşlarınıza verdiğiniz destekler nelerdir?

Kadın ve erkek tüm takım arkadaşlarıma eşit destek vermeye gayret ediyorum. Ekibimden bir kadın çocuğunun okul gösterisine gideceği için erken çıkmak istiyorsa, aynı hakkı bir babaya da tanıyorum. Profesyonel hayatımda hissettiğim kadınlar tüm bu beklenti ve baskılar nedeniyle manen aslında çok güçlü durabilmelerine rağmen, dış dünyaya karşı sağlam görünebilmek adına bazen çok fazla yük alıyorlar fark etmeden. Bu gibi bir gözlemim varsa, önerim kadın arkadaşlarımin da erkek arkadaşlarımin gibi kendilerine yanlış yapma hakkı tanımları ve bunun dünyanın sonu olmayacağı hatırlatması oluyor 😊

4- Şirketinizde eşitliğe destek vermek amacıyla yapılan aktiviteleriniz varsa nelerdir?

Şirketimizde kadın çalışan sayısı fazla. Daha güzeli, üst düzey yönetimin de yarısından fazlası kadın. Yönetim anlayışımız da dediğim dedik, hiyerarşik bir yapı merkezinde değil. Şeffaflık, farklı fikirlerin tartışılması ve ekip halinde çalışmak önceliğimiz.

Doğum izni, süt izni, evden çalışma, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalarımızın yanı sıra sosyal sorumluluk tarafında da 'kadın' ı önceliklendiren bir anlayışa sahibiz. Bu sene başladığımız 'Kadın Ustalar Projesi' bizim kendi içimizdeki ekiplerimizin çıkardığı 'Kadın Başına, İş Başına' mottosuyla son derece uyumlu ve heyecan verici bir proje. Şöyle ki, bu bir kerelik bir bağış mahiyetinde değil, toplumda erkeğe mal edilmiş bazı meslek grupları için kadın ustalar yetiştirmeyi amaçlıyor. Biz kadını etken görmek istiyoruz. Edilgen, zavallı, zayıf kadın modeline hayır diyoruz ☺

5- Kadın denilince aklınıza ilk gelen beş kelimeyi yazar mısınız?

Dayanıklı, çözüm odaklı, adaptasyonu yüksek, her tarakta bezi olan, pozitif ☺

Gonca ULUSOY

Genel Müdür Yardımcısı – Teknik ve Reasürans

1- Türkiye’de çalışan bir kadın, eş ve anne olmanın zorlukları varsa sizce nelerdir?

Ülkemizde iş gücüne katılanların ortalama üçte biri kadınlardan oluşuyor. Kadınların özellikle anne olduktan sonraki dönemde çalışma hayatına verimli bir şekilde devam edebilmeleri çok önemli. Günümüzde hamilelik ve doğuma ilişkin haklar, çocuk bakımına ilişkin verilen destekler konularında iyileştirmeler yapılmasına rağmen maalesef yapılanlar henüz kadınların tüm sorunlarını çözmedi.

Tüm bunlara kültürel ve sosyal olarak oluşturulmuş toplumsal önyargılar ve ataerkil yaşama alışkanlığı da eklenince Türkiye’de çalışan kadın olmak çalışan erkek olmaya kıyasla daha zor bir hal alıyor.

2- Kadın ve erkek eşitliğini iş hayatında nasıl değerlendirirsiniz?

Sigorta Sektörü ya da daha geniş bir tanımlamayla Finans Sektörü özelinde düşündüğümüzde karar alma süreçlerinde ve temsil konularında kadınların da oldukça aktif olduğunu görüyoruz. Ancak ülke geneli değerlendirildiğinde maalesef gerek kariyer olanakları, gerekse ücret politikaları açısından erkekler lehine bir tablo ile karşılaşıyoruz. Mevzuatın geliştirilmesi, kadınlara eğitim konusunda pozitif ayrımcılık, çocuk bakım desteği, ev işlerinin paylaşımı gibi konularda sağlanacak ilerlemeler için tüm toplumun ortak gayretinin olması gerekiyor.

3- Üst düzey bir kadın çalışan olarak, kadın takım arkadaşlarınıza verdiğiniz destekler nelerdir?

Benim sorumlu olduğum teknik fiyatlama, reasürans, risk yönetimi departmanlarında çalışan 35 arkadaşımızdan 23’ü kadın çalışan. Yönetici düzeyinde çalışan kadın çalışan oranı ise %60. Yaptığımız iş, doğası gereği fazlasıyla analitik düşünmeyi gerektiren ve global piyasalarda erkek çalışan ağırlıklı

departmanlar. Gulf Sigorta olarak çalışma şartları ve fırsat eşitliği konularında oldukça şanslı bir ortamımız var, dolayısıyla ben kadın takım arkadaşlarıma pozitif ayrımcılık yapmaya ihtiyaç duyduğum durumlarla çok sık karşılaşmıyorum. Bu anlamda şirket genelinde ülke standartlarının çok üzerinde fırsatlarla çalışıyoruz.

4- Şirketinizde eşitliğe destek vermek amacıyla yapılan aktiviteleriniz varsa nelerdir?

Ülke genelinde kadınların iş yaşamına katılmalarını teşvik eden ve toplumdaki yerlerinin güçlenmesine destek veren projelerde Gulf Sigorta olarak aktif rol alıyoruz. Bu konu gelecek yıllarda da sosyal sorumluluk bacağımızın en önemli gündemlerinden biri olmaya devam edecek.

5- Kadın denilince aklınıza ilk gelen beş kelimeyi yazar mısınız?

Cesaret, Emek, Üretkenlik, Vicdan, Adalet

Sibel SEVİNÇ

Genel Müdür Yardımcısı – Satış

1- Türkiye’de çalışan bir kadın, eş ve anne olmanın zorlukları varsa sizce nelerdir?

Türkiye’de kadın olmanın omzumuza yüklediği ekstra sorumluluklar kesinlikle var. Yani sizin çalışıyor olmanız evdeki sorumluluklarınızı zaman zaman yerine getirememeniz ya da eksik getirmeniz için bir sebep olmuyor, her anlamda mükemmel olmanız bekleniyor sizden. Eğitim seviyesine bakılmaksızın günümüzde erkeklerin genel yaklaşımının bu olduğunu düşünüyorum. Bu algı bugünden yarına değişebilecek bir algı da değil maalesef. Burada yeni kuşak annelere önemli görevler düşüyor. Kız ya da erkek yetiştirdiğimiz çocuklarımızı doğdukları günden itibaren eşit haklar ve sorumluluklar vererek bu algıyı değiştirebileceğimize inanıyorum. Ne kız çocukları kendini daha geri ve aciz hissetmeli, ne de erkek çocukları daha önde ve güçlü. Çalışan anne olmanın çocuğumla ilgilenemediğime ya da yeterli ve son günlerin gündem kelimesi ile “kaliteli” zaman geçirmeme engel olduğuna dair bir görüşe kesinlikle inanmıyorum. Özellikle bir kız çocuğu annesi olarak, iş ve sosyal hayatın içinde olmanın, kendi ayakları üstünde duran bir anne olmanın kızıma kattığı özgüveni ve gelecek beklentilerini şekillendirmekte önemli rolü olduğu kanaatindeyim. Çalışan anne çocukları erken yaşlarda daha fazla sorumluluk alıyorlar, kendi kendilerine yetebilmeyi daha erken yaşta öğreniyorlar, bence bu onların gelecek dönemlerdeki zorluklarla başa çıkma kabiliyetlerini artırıyor, çabuk pes etmiyorlar. Tabii çalışan annelerin çocuklarıyla yeterli vakit geçiremediği hissi ile onlara olması gerektiğinden fazla konfor alanı yaratmamaları gerektiğini de düşünüyorum.

2- Kadın ve erkek eşitliğini iş hayatında nasıl değerlendirirsiniz?

Ben bu konularda herhangi bir eşitsizliğe rastlamadığım için şanslıyım diyebilirim. Kariyerimde kadın olduğum için arka planda kaldığımı, hak ettiğim yerde olmadığımı, eşit fırsatlar sunulmadığını söyleyemem, belki de kariyerimin çok büyük bir kısmını global şirketlerde geçirmenin de bir farkı olabilir bu durum. Ancak ülkemizde çalışan kadın sayısı ve üst/ orta düzey kadın yönetici sayılarına baktığımızda,

siyasette, yerel yönetimlerde kadın oranına baktığımızda bir fırsat eşitsizliğinin olduğu çok açık ve çok üzücü.

3- Üst düzey bir kadın çalışan olarak, kadın takım arkadaşlarınıza verdiğiniz destekler nelerdir?

Takım arkadaşlarıma karşı her zaman adil olmaya çalışırım; ücret/terfi/kariyer planlama/fırsatlar vb tüm durumlarda cinsiyetçi bir yaklaşımın doğru olmadığı kanaatindeyim. Her kademede yöneticide adil olmanın ekibin motivasyonu, aynı hedefe kilitlenebilmesi ve gönlünü koyarak çalışabilmesi için temel bir değer olduğunu düşünüyorum. Kadın olduğu için ayrılmak, farklı muamele görmek değil; eşit olabilmek ve adaletli davranılması kadının iş hayatındaki yerini çok daha ileriye taşınmasında yeterli bir tutum olur. Yani ekstra bir şey yapmaya gerek yok; eşit ve adil olalım kadın için yeter. Ancak kadınların işine olan sahiplenici tavrını, sorumluluk duygusunun daha gelişmiş olmasını, daha sabırlı ve aynı anda pek çok karmaşık işi bir arada götürebilme başarısını da özellikle söylemek isterim. Özellikle satış departmanında iyi bir dinleyici olması ve sabırlı olması, takipçi ve hırslı yapısı, öğrenmeye açık olması sebebiyle kadınların bir nebze daha başarılı olduğunu düşünüyorum. Sanırım bu inancım mevcut ekibimize de yansdı ki, şu anda %66 kadın oranı ile çalışıyoruz.

4- Şirketinizde eşitliğe destek vermek amacıyla yapılan aktiviteleriniz varsa nelerdir?

Şirketimde kadın olduğu için hak ettiği görevi ya da geliri elde edemeyen hiç kimsenin olmadığı fikrindeyim. Orta ve üst düzey yöneticilerin kadın ağırlıklı olduğu bir şirkette çalışmaktan dolayı gururluyum. 2020 yılında başladığımız “Kadın Ustalar- Kadın Başına İş Başına” sosyal sorumluluk projesi ile kadınların ekonomik özgürlüğünü kazanmasında, ayakları üstünde duran ekonomik özgürlüğünü kazanmış kadınların sayısının artmasında ve en önemlisi bu bilincin çoğalmasında faydamızın olacağını bilmek beni mutlu ediyor.

5- Kadın denilince aklınıza ilk gelen beş kelimeyi yazar mısınız?

Güven, sabır, azim, kararlılık ve sorumluluk

Yeşim BAŞARAN

Genel Müdür Yardımcısı – İnsan Kaynakları ve İdari İşler

1- Türkiye’de çalışan bir kadın, eş ve anne olmanın zorlukları varsa sizce nelerdir?

Sorunuz aklıma bir başka soru getirdi. Zor hatta zaman zaman çok zor olmasına rağmen kadın neden çalışmak, iş hayatında vasıflı ya da vasıfsız işlerde var olmak için bu mücadeleyi sürdürmeye devam ediyor. Elbette ilk cevap ekonomik özgürlüğüne sahip olabilmek ve kendi ayaklarının üzerinde durabilmek çabası. Toplumun genel algısı hala öncelikle kadının eş ve anne olduğuna işaret ediyor. Çalışan kadın kimliği bu ana kimliklerinin yanına iliştilmiş gibi duruyor. Hal böyle olunca zorluklar her koldan devam ediyor. Evde görev dağılımı gerektiği şekilde adil yapılamıyor; kadın işten sonra evde de bütün sorumluluklarına aynı titizlikle devam ediyor, eş olarak, anne olarak üzerine yapışmış özveri ve fedakarlık zincirleriyle sıkışıp kalıyor.

Kadının bugüne kadar olduğu gibi bugünden sonra da çalışarak üretmenin, emek vermenin, topluma katkı sağlamanın özgüvenini ve manevi tatminini bildiği ve yaşadığı için bütün zorluklara rağmen mücadeleye devam edeceğine inanıyorum. Anne olarak, eş olarak sahip olduğu değerleri katlayarak çalışan kadın olmaya devam edecek.

Bana en zor gelen ateşli, hasta çocuğumu bakıcısına bırakıp işe gelmekti. İşin tuhafı bakıcı da bir başka çalışan kadın. Çalışan kadınların büyük çoğunluğunun da en büyük zorluğu çalışan anne olarak yaşadıklarını düşünüyorum.

2- Kadın ve erkek eşitliğini iş hayatında nasıl değerlendirirsiniz?

Ben konuya tamamen çalışan insan olarak bakmanın doğru olacağına inanıyorum. Sonuçta kadın da erkek de benzer amaç için okuyor, meslek sahibi oluyor. Yani iş kadını var da neden iş erkeği diye bir tanımlama yok? İş hayatında olmamızın yegane amacı elbette para kazanıp ekonomik özgürlüğe sahip olmak değil. Çalışarak kendimize yatırım yapıyor ailemize, topluma, millete hizmet ediyor geliyoruz, geliştiriyoruz.

Çalıştığım şirketlere ve insanlara baktığımda otuzbir yıllık iş hayatımın tamamında çok şanslı olduğumu ve söz konusu eşitlik sorunuz düşünüldüğünde çok avantajlı bir konumda olduğumu kabul ediyorum. İş hayatında bu koşulların bütüne yayılabilmesi için de elimden geleni yapmaya çalışıyorum.

Kadın ve erkeğin iş hayatında eşitliğini gerçekten sorgulama ihtiyacı duymadığımızda çalışan insanlar olarak bütüne en büyük faydayı sağlayacağımıza inanıyorum.

3- Üst düzey bir kadın çalışan olarak, kadın takım arkadaşlarınıza verdiğiniz destekler nelerdir?

Kadın ya da erkek bütün takım arkadaşlarıma her zaman gereken desteği vermeye gayret ederim. İnsan Kaynakları birimi olarak kadın takım arkadaşlarımızın anne olarak yaşadıkları zorluklara en adil ve fayda sağlayacak desteği vermek için özen gösteriyoruz. Uygulamalarımızda gerekli düzenlemeleri yaparak her zaman koşullarını kolaylaştırmaya çalışıyoruz.

4- Şirketinizde eşitliğe destek vermek amacıyla yapılan aktiviteleriniz varsa nelerdir?

İşe alım, eğitim, terfi ve ücretlendirme dikkate alındığında şirketimizde kadın ya da erkek ayrımı kesinlikle göz etmeden süreçlerimizi yürütüyoruz. Şirketimizin Üst Yönetiminde görevli dört kadın yöneticimiz var. Kadın çalışanlarımızın oranı da %60.

Her zaman önceliğimiz anne olan çalışanlarımızın daha rahat koşullarda çalışmasını sağlamak. Destek için elimizden gelenin en iyisini yapmaya gayret ediyoruz.

Süt izinlerini haftada 1 gün ya da toplu olarak kullanma imkânı veriyoruz. Doğum süresince maaşlarını düzenli olarak ödenmeye devam ediyor. Sonrasında SGK tarafından yatan rapor parası şirkete ödeniyor ki yasal olarak şirketlerin maaş ödemesine devamı ile ilgili bir zorunluluk bulunmuyor.

Bu ay süt odasını da açarak emziren anneler için çok önemli bir ihtiyacı daha karşıladık.

Bütün personele sunmak ile birlikte hastalık izni raporsuz ve mazeret izni seçeneklerinin çocuklarının hasta olduğu zamanlarda kullanılabilmesini sağlıyoruz.

Yine aynı şekilde çocuklara özel sağlık %100 Şirket katkılı olarak sunuyoruz ve özel sağlık poliçemizde doğum teminatımız mevcut. Esnek çalışma saatleri ve evden çalışma uygulamamızı da temelde çocuklu anneleri dikkate alarak hayata geçirdiğimizi söyleyebilirim.

5- Kadın denilince aklınıza ilk gelen beş kelimeyi yazar mısınız?
Mücadeleci, çalıŐkan, anne, kontrolcü, hassas