



Neslihan NİGİZ ULAK
LEAD Network Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı

LEAD Network Türkiye olarak, hedef ve çalışmalarınızdan bahsedebilir misiniz?

LEAD Network 2014 senesinde, Amsterdam'da kurulan global bir sivil toplum kuruluşu. Şu anda 45'i aşkın ülkede 23.000'den fazla üyesi bulunuyor. Perakende ve tüketici ürünleri sektöründe çalışan, üst düzey kadın çalışanlar odaklı, ilk ve tek kâr amacı gütmeyen dernek statüsündeyiz. Organizasyonun Türkiye bacağı 2015 yılında ilk chapter olarak faaliyete geçti ve 2017 yılında dernekleşti. Şu anda 1.600'den fazla üyemiz ve 107 kurumsal üyemiz var. Ana amacımız, iş dünyasında kadın yönetici oranını artırmak ve kadın liderlerin gelişimini desteklemek. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden çeşitli etkinlikler, programlar ve projelerle iş dünyasında kadınların temsilini güçlendirmek için çalışıyoruz.

Kadın liderlerimizin gelişimine katkıda bulunmak ve desteklemek için hayata geçirdiğimiz en başarılı eğitim programlarımızdan biri LEAD to LEAD mentorluk programımız. Katılımcıları şirketler arası, eşleştirecek birbirinden öğrenmeyi en üst düzeye çıkarmaya çalışıyoruz.

“LEAD Network olarak ana amacımız, iş dünyasında kadın yönetici oranını artırmak ve kadın liderlerin gelişimini desteklemek.”

Farklı geçmişlere, becerilere ve deneyimlere sahip bireyleri birbirleri ile eşleştirmenin hem mentorlar hem de menteeer için öğrenme sürecini zenginleştirdiğine ve daha kapsayıcı ve yenilikçi bir iş gücü sağladığına inanıyoruz. Kadın liderlerimizin kişisel liderliklerini geliştirmeyi, farkındalık yaratmayı, yol göstermeyi ve ilham olmayı hedefliyoruz. Bu arada çok kıymetli isimlerin gönüllü şekilde mentor olarak desteklerini alıyoruz. Ben de ilk gününden beri bu programda mentor olarak büyük bir keyifle yer alıyorum. 2018 yılında 15 mentor ve 15 mentee ile başladığımız yolculuğumuzda bugüne kadar 279 kadın liderimize yol gösterici olmuşuz. 2025 yılı için LEAD TR Akademi Takımı'mız ile yedinci dönemimizin lansmanını yaptık ve 117 mentee ile 117 mentorumuzun eşleşmesini gerçekleştirdik.

MINI MBA programı ise Koç Üniversitesi iş birliğiyle ve içeriği tamamen LEAD Network Türkiye'ye özel hazırlanan çok kıymetli bir diğer programımız. Bu, diplomalı bir MBA programı ve geride bıraktığımız üç dönemde toplam 48 mezun verdi.

“Kadınların iş gücüne katılımı, hem ekonomik büyümeyi hem de toplumsal dönüşümü destekleyerek daha geniş çaplı bir farkındalık yaratır.”

Endüstrinin sesi olmak üzere belirlediğiniz stratejileri daha detaylı olarak paylaşabilir misiniz?

Bugünün değil, geleceğin liderlik anlayışına ve yetkinliklerine göre gelişim programlarıyla daha kapsayıcı, çeşitli ve hakkaniyetli bir çalışma kültürünü yaygınlaştırmaya çalışıyoruz. Kadın gücünün istihdama katılması konusunda, daha fazla fırsat eşitliği verilmesi çok önemli... Kalıp ve yargılardan kurtulmak gerekiyor. Kademededen bağımsız, tüm çalışanlar arasında farkındalık yaratılmalı; şirketler kadın işi, erkek işi diye kalıplaşmış ön yargılardan, etiketlerden, adaletsizlikten arındırılmalı. Farkındalık için iyi uygulamaları olan kurumlar, henüz yolun başında olan kurumlara ilham olmalı. Daha fazla eğitim ve tecrübe ile daha fazla desteklemek şart.

Örneğin Hong Kong'da yapılan bir araştırma, ek olarak dört hafta izin alan annelerin doğum sonrası depresyon vakalarında %22'lik bir düşüş olduğunu gösteriyor. Dört hafta, sadece fazladan bir ay ve annelerin ruh sağlığı için önemli bir değişiklik. Georgia Üniversitesi tarafından yapılan benzer bir çalışma, daha uzun doğum izninin anneler için yaşam boyu sağlık yararları anlamına geldiğini ortaya koyuyor. Politikalarda yapılacak küçük düzenlemeler herkesi -anneleri, bebekleri, aileleri ve dolayısıyla toplumları- büyük başarılarla götürebilir. Annelik izninin bir lüks değil, bir insan hakkı olduğunu anlamalıyız.

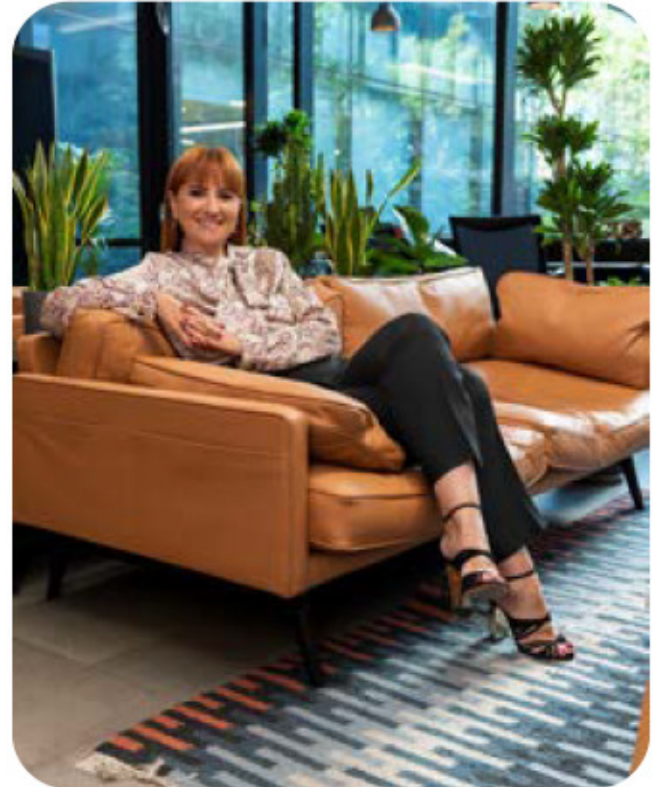
Kadınların iş dünyasına katılımı, ekonomi için ne ifade ediyor?

Kadınların iş gücüne katılımı hem ekonomik büyümeyi hem de toplumsal dönüşümü destekleyerek daha geniş çaplı bir farkındalık yaratır. Üretimin artmasını sağlayarak ekonomik kalkınmayı hızlandırırken, gelir eşitsizliğini azaltmaya ve yaşam standartlarını iyileştirmeye yardımcı olur. Kadınların iş dünyasındaki temsiliyeti, daha kapsayıcı ve eşitlikçi politikaların benimsenmesini teşvik ederken, fırsat eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasına katkı sağlar. Ayrıca, çalışan kadınlar güçlü rol modeller olarak gelecek nesillere ilham verir ve kız çocuklarının eğitim ve kariyer hedeflerini genişletmesine yardımcı olur. Böylece kadın istihdamı, bireysel başarıların ötesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren, ekonomik refahı artıran ve toplumun genel gelişimine katkı sağlayan bir unsur haline gelir.

Dünya geneline göre kıyaslandığında, kadın istihdamında Türkiye hangi noktada?

Türkiye'de kadın çalışan oranlarına baktığımız zaman, TÜİK verilerine göre kadınların sadece %32'lik gibi bir oranı istihdamda yer alıyor. Bu oran erkeklerde iki katından fazla, üst ve orta düzey yönetici pozisyonunda olan kadın oranının ise %19,6 olduğunu biliyoruz. Oysa Cumhuriyet'in ilk yıllarında bu oranlar neredeyse eşitti.

Açıklanan verilere baktığımızda, yalnızca Türkiye'de değil küresel anlamda da benzer bir eşitsizlik olduğunu söylemek yanlış değil. Fakat görünen o ki pek çok ülkeye göre de oldukça gerideyiz. Bu nedenle LEAD Network Türkiye'de gelecek dönemde de hayata geçirdiğimiz çalışmalarımıza tam gaz devam edecek, üyelerimize fayda sağlayacak projeler hayata geçirecek, daha fazla kadın çalışan ve yöneticiyi sektörümüze kazandırmak için mentorluk programları, eğitim fırsatları ve liderlik geliştirme süreçleri gibi stratejileri uygulayarak sektördeki cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı hedefleyeceğiz.



LEAD Network Türkiye olarak yetenekli kadın iş gücünü perakende ve tüketici ürünleri sektörüne çekmeyi, elde tutmayı; bilgi, tecrübe ve eğitim desteği vererek kadın çalışanların itibarlarını yükseltmeyi ve kadın lider sayısını artırmayı misyon edinmiş bir derneğiz.

Kadınların iş dünyasında var olma mücadelesi vermelerine neden olan etkenler neler?

Küresel iş gücünün önemli bölümünü oluşturan kadınlar, birçok toplumda var olan cinsiyet eşitsizliği sebebiyle iş gücü piyasasının dışında kalıyor. Kültürel değerler, sosyal kalıp ve normlar, kadınların istihdamını etkileyerek önemli bir engel oluşturuyor.

Çalışan kadınların önündeki en önemli engel ise cam tavan dediğimiz görünmeyen bariyerler. Kadın yöneticiler, aslında pek çok toplumsal ön yargı ile başa çıkmak

zorunda kalıyorlar. Aynı pozisyonda olan alışlagelmiş çalışan erkekler daha fazla ücret alırken, diğerleri daha az ücret alabiliyor. Kadının anneliği, önüne engel olarak çıkabiliyor ya da annelik için verilen aranın zaman kaybı olarak değerlendirilmesi söz konusu olabiliyor. Bu sebeple cam tavanların yıkılması, kadınların rol ve sorumluluklarına ilişkin olumsuz kalıp ve yargıların kaldırılması gerekiyor.

Kadınların iş dünyasına katılımını artırmak için bu yıl hedefinizde hangi projeler var?

Kadınların iktisadi yaşama katılımı, ekonomik büyüme için olmazsa olmaz önemde. LEAD Network Türkiye olarak, bu konuda çok değerli çalışmalara imza atıyoruz. 2025 yılı içinde yeni projelerle birlikte diğer sivil toplum kuruluşları, üniversite ve kurumlarla olan iş birliklerimizimizi de hayata geçirmeye başlayacağız. Örneğin; sektöründe başarılı olmuş CEO'larımızı, umut vadeden kadın liderlerimiz ile buluşturmaya başladık. CEO'larımızın 50 = 50'ye giden yolculuklarındaki deneyimleri ve çalışmaları kadın liderlerimize hem ilham hem de kariyer gelişimlerinde örnek oluyor. Yine aynı şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği özelinde yürüttüğümüz ve farklı bir global sivil toplum kuruluşunun projesi olan "talks" da 2024 yılında Uluslararası Kuruluşlarla İlişkiler Takımı'mızın çalışmaları ile hayata geçirilecek ve belirli aralıklarla kurumsal üyelerimiz ile yapılan söyleşiler şeklinde devam edecek.

Lansmanını gerçekleştirdiğiniz Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kılavuzu'nuz da merak uyandırdı. Bu kılavuzla ne amaçlıyorsunuz?

Kılavuzumuz, LEAD Network Türkiye'ye üye şirketlerdeki kadın yöneticilerin kariyerlerini eşit fırsatlarla geliştirmelerini desteklemek amacıyla, toplumsal



“Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik alanlarında somut adımlar atarak, kadınların kariyerlerinde daha fazla fırsat elde etmelerini sağlamak için çalışmalarımızı sürdüreceğiz.



cinsiyet eşitliği odağında eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve daha adil bir iş dünyası oluşturmak için, teori ve pratiği birleştiren bir yol haritası olması amacıyla hazırlandı.

Kahramanımız Deniz’in yaşadığı zorluklar ve karşısına çıkan engellerden yola çıkarak derdimizi anlatıyor, sorunların tespiti için farkındalık oluşturuyor ve çözüm önerileri sunuyoruz. Kurumlar içindeki cam tavan engelinin, her bir kurum ya da kişi için farklılık gösterdiğinin farkında olarak geliştirdiğimiz kılavuz özetle üç ana başlıktan oluşuyor:

Nasıl?

- * Toplumsal cinsiyet uygulamalarına ilişkin ihtiyaçların ortaya çıkarılması,
- * Etkin araçların kullanımına rehberlik ederek, danışmanlık desteği sağlanması,
- * Uygulamaların hayata geçirilme sürecinin desteklenmesi,
- * En iyi uygulamaların tanımlanması ve bu bilgilerin paylaşılmasıyla öğrenme sürecinin kolaylaştırılması.

Farkı nedir?

- * Uluslararası kabul gören ilkelere dayanan rehberin, perakende ve tüketici malları sektörüne özgün örnekler ile desteklenmesi,
- * Şirketlerin ihtiyaçlarına göre her bölümünün tek tek uygulanabilir içeriğe sahip olması,
- * Teori ve pratiği birleştiren bir kaynak olması,
- * Rehber akışında yer alan vaka çalışması Deniz ile milyonlarca çalışan kadına ses vermesi.

Rehberin etkisinin çoğaltılması için;

- * Çalışanların dinlenmesi,
- * Eğitim ve farkındalık programları,
- * Çeşitliliğin teşvik edilmesi.

Dünya Kadınlar Günü için bir mesajınız var mı?

Değişen dünyayla birlikte yetkinlikler ve liderlik tanımları da değişiyor. LEAD Network Türkiye olarak yetenekli kadın iş gücünü perakende ve tüketici ürünleri sektörüne çekmeyi, elde tutmayı; bilgi, tecrübe ve eğitim desteği vererek kadın çalışanların itibarlarını yükseltmeyi ve kadın lider sayısını artırmayı misyon edinmiş bir derneğiz. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden çeşitli etkinlikler, programlar ve projelerle iş dünyasında kadınların temsilini güçlendirmek için çalışıyoruz. Amacımız, birbirimizden öğrenerek ve birbirimize ilham olarak ön yargısız bir kültür oluşturmak. LEAD Network Türkiye olarak biliyoruz ki ancak kapsayıcı liderler sayesinde kapsayıcı organizasyonlara ulaşabiliriz. Ve bu kapsayıcı kurum kültürü sayesinde de eşitlik, çeşitlilik ve hakkaniyet değerleri sürdürülebilir ve aktarılabilir olur. Dünya Kadınlar Günü, bu konulara dikkat çekmek için önemli bir fırsat. Daha eşit bir dünya için birlikte çalışmaya devam etmeliyiz. Yılmak yok, 50 = 50 için el ele!

B&L Business & Life

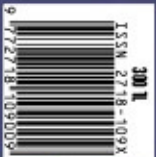
MART 2025 Sayı: 52



ESİN

ŞENGİL

GLOBAL LUXURY GAYRİMENKUL YATIRIM DANIŞMANI



ISSN 2778-109X
52