

Bloomberg Businessweek

6 Mart 2026 • 8 Mart Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı

Türkiye



Kendi Hikayesini Yazan Kadınlar

Eşitlik Neden Hâlâ Mücadele Konusu?

● Canan Özdan

8 Mart, çiçeklerle geçiştirilecek bir gün değil. Kadınların yüzyılı aşan eşitlik, adalet ve emek mücadelesinin simgesi.

Bu sayıda, her yıl olduğu gibi, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü özel dosyamızla karşınızdayız. Kutlamanın ötesine geçiyor; sorular soruyor, verilerle konuşuyor, deneyimleri görünür kılıyoruz.

Kadınların yüzyıllardır süren mücadelesi bugün hâlâ devam ediyor. Bu mücadele evde, sokakta, iş yerinde, kamusal alanda; hayatın her alanında sürüyor. Erkeklerin daha avantajlı olduğu, daha çok kazandığı, kamusal alanı daha rahat kullandığı, ekonomik kaynaklara daha kolay eriştiği bir düzen hâlâ geçerli.

Peki bu düzen sürdürülebilir mi?

Türkiye’de bu eşitsizliğin en görünür alanlarından biri de siyaset. Nüfusun yarısını oluşturan kadınlar, karar alma mekanizmalarında aynı oranda temsil edilmiyor. Yasama, yürütme ve yerel yönetimlerde kadınların varlığı sınırlı; bu da toplumsal ihtiyaçların, sosyal politikaların ve ekonomik önceliklerin belirlenmesinde kadın bakışının eksik kalmasına yol açıyor. Siyasette eksik temsil, yalnızca bir demokrasi sorunu değil; aynı zamanda eşitsizliği yeniden üreten yapısal bir mesele olarak karşımıza çıkıyor.



Eşit temsilin sağlanmadığı, eşit işe eşit ücretin hâlâ bir talep olduğu, bakım emeğinin görünmez sayıldığı bir ekonomik yapı yalnızca kadınları değil, toplumun tamamını etkiliyor. Çünkü eşitsizlik yalnızca bir adalet meselesi değil; aynı zamanda ciddi bir ekonomik maliyet.

Bu mücadelenin sürmesinin temel nedenlerinden biri, elde edilmiş ayrıcalıklardan vazgeçmenin kolay olmaması. Hak teslimi, çoğu zaman gönüllü bir süreç olmuyor. Bu durum yalnızca Türkiye’ye özgü değil; dünyanın en gelişmiş ülkelerinden en kırılgan ekonomilere kadar, farklı düzeylerde ama benzer biçimlerde karşımıza çıkıyor.

Biz bu dosyada, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca sosyal bir talep olarak değil; ekonomik büyüme, sürdürülebilirlik ve adil paylaşım perspektifinden ele alıyoruz. Eşitsizliğin görünmeyen bedelini, kadın emeğinin ekonomi içindeki yerini ve eşitliğin neden hâlâ bir mücadele başlığı olduğunu verilerle, deneyimlerle ve sorularla tartışmaya açıyoruz.

Keyifli okumalar; umarız bu dosya, herkes için yapılması gerekenleri yeniden düşünmeye vesile olur. Sevgiyle kalın.

■ İÇİNDEKİLER

■ Bloomberg	4	Ekonominin Sessiz Potansiyeli
	6	Engelleri Aşan Kadınlar
	12	Karakale Köyü’nün fark yaratan 21 kadını
	16	Ekmeğini Topraktan Çıkaran Kadınlar
	20	Fırtınada Ayakta Kalma Sanatı: Kadınların Liderlik Sınavı
	24	Sayıların Peşinde Hayatlar...
	26	Küresel Karar Masasında İlk Türk Kadını
	28	Sermaye Dağılımında Cinsiyet Farkı
	30	Teknoloji Dünyasında Kadın
	36	Teknolojide Kadın Projeleri
	40	İşin cinsiyeti olmaz, uzmanı olur

Bloomberg Businessweek’e ulaşın

EMAIL bwreader@bloomberg.net ● TWITTER @BW ● INSTAGRAM @businessweek ● FACEBOOK facebook.com/bloombergbusinessweek ● AD SALES 212 617-2900, 731 Lexington Ave. New York, NY 10022 ● SUBSCRIPTION HELP businessweekmag.com/service ● REPRINTS/PERMISSIONS 800 290-5460 x100 or businessweekreprints@theygsgroup.com

A Bloomberg Publication

Before it's here, it's on the Bloomberg Terminal. Learn more at bloomberg.com/company

Genel Yayın Yönetmeni

Açıl Sezen

Genel Koordinatör

Kerem Ilgaz

Sorumlu Müdürü

Koray Berkin

Yazı İşleri Müdürü

Selçuk Oktay

Ekonomi Müdürü

Mehmet Filoğlu

Araştırma Müdürü

Çağlar Kuzlukluoğlu

Editör

Sinan Koparan

Tamer Arıcan

Görsel Yönetmen

Aziz Kocabaş

Dijital Sorumlu

Barbaros Görgü

Katkıda bulunanlar

Canan Özdan
Koray Nergiz
Olca Büyüktas
Begüm Nur Alkış
Dilan Erdemir
Elif Canseven
Hande Berktaş
Alara Akgün
İrfan Donat

Bu dergide yayınlanan haberler yatırım tavsiyesi niteliğinde değildir.

İletişim

+90 212 313 6000
C Görsel Yayınlar A.Ş.
Abdülhakhamit Cad.
No:25 Beyoğlu/Taksim

Reklam için bize ulaşın
dijitalreklam@cinerreklam.com.tr



Kapak Tasarımı:
Aziz Kocabaş

Bloomberg HT'nin Eğlence Programları Artık **Tek Kanalda!**



Programların tekrarları ve özel anları
Bloomberg HT Shows'da

Takip Et



bhtshows



BloombergHTShows



BloombergHTShows



Ekonominin Sessiz Potansiyeli

Kadınlar Günü çoğu zaman sembollerle anlatılır. Çiçeklerle, hikâyelerle, mücadelelerle. Ben bu yazıyı biraz daha farklı bir yerden kurmak istedim: Rakamların olduğu yerden. Çünkü ekonomi duygularla değil, verilerle konuşur. Ve veriler bazen sloganlardan daha güçlüdür.

● Elif Canseven



Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını kadınlar oluşturuyor. Ancak üretim sürecine katılım oranlarına baktığımızda tablo simetrik değil. ILOSTAT'ın küresel görünümünde erkeklerin işgücüne katılım oranı yüzde 59,7; kadınlarınki yüzde 50,7 seviyesinde. Aradaki fark yaklaşık 9 puan. Küresel ölçekte bu fark geçmişe kıyasla daralmış olsa da hâlâ kapanmış değil.

Bu tabloyu yalnızca eşitsizlik başlığı altında okumak eksik olur. İşgücüne katılım oranı, potansiyel üretimin temel girdilerinden biridir. Nüfusun yarısının ekonomik sürece daha sınırlı katıldığı bir sistemde büyüme kapasitesi de doğal olarak sınırlı kalır. Dünya, nüfusunun

yarısını büyümenin tam merkezine almadan tam kapasite çalışamaz.

Türkiye'ye geldiğimizde makas çok daha belirginleşiyor. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2025 yılı dördüncü çeyrek verilerine göre erkeklerde işgücüne katılım oranı yüzde 71,5 iken kadınlarda bu oran yüzde 35,9. Yani Türkiye'de erkeklerin işgücüne katılımı kadınların neredeyse iki katı.

Bu farkın arkasında tek bir neden yok. Eğitim, bölgesel farklılıklar, sektörel yoğunlaşma ve bakım yükü önemli başlıklar. Ancak ekonomi açısından sonuç net: Türkiye potansiyel işgücünün tamamını kullanmıyor.

Burada görünmeyen bir

değişken devreye giriyor: Ücretsiz bakım emeği. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) küresel zaman kullanım verilerine göre kadınlar ücretsiz bakım ve ev içi işlere erkeklerden 3,2 kat daha fazla zaman ayırıyor; günlük ortalama kadınlar 272 dakika, erkekler 84 dakika. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) değerlendirmeleri, Türkiye'de kadınların erkeklerden günde ortalama 4 saat daha fazla ücretsiz bakım işi yaptığını gösteriyor.

Bu emek, milli gelir hesaplarında görünmez. Ancak işgücüne katılım oranlarını doğrudan etkiler. Ücretsiz emek, ekonominin bilançosuna yazılmıyor; ama büyüme hızına

yazılıyor.

Ücret tarafına geçtiğimizde tablo daha da derinleşiyor. OECD ülkelerinde cinsiyete dayalı ücret farkı ortalama yüzde 11,9. Bu, tam zamanlı çalışan medyan kadının medyan erkeğe göre yaklaşık yüzde 88 oranında kazandığı anlamına gelir.

Bu fark yalnızca bugünün maaş bordrosu değil. Daha düşük gelir, daha düşük tasarruf demektir. Daha düşük tasarruf ise daha sınırlı yatırım ve daha kırılgan bir emeklilik yapısı anlamına gelir. Finansın temel prensibi olan bileşik etki burada da çalışır. Küçük görünen farklar, zaman içinde servet ayrışmasına dönüşür.

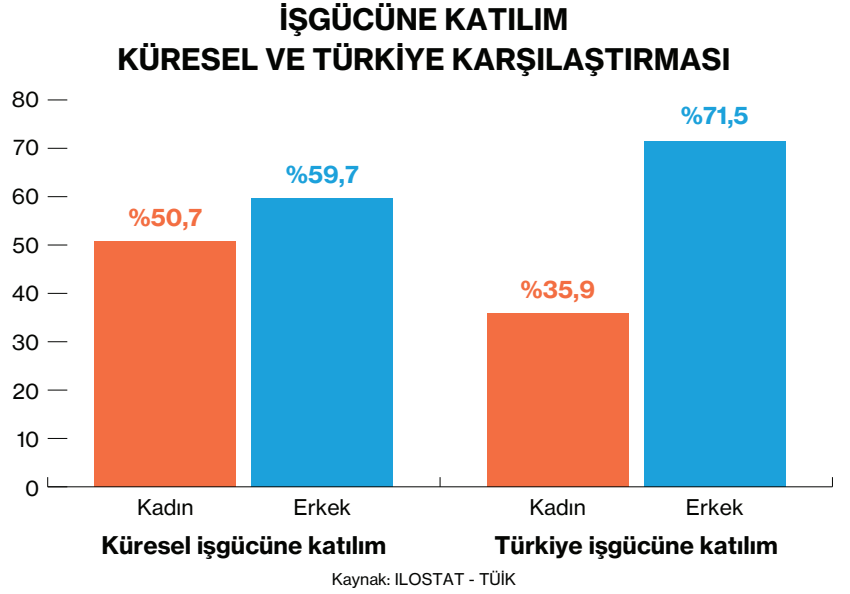
Türkiye’de girişimcilik tarafı ise kademeli bir ilerleme gösteriyor. 2000’li yılların başında yüzde 13 civarında olan kadın girişimci oranı 2024 itibarıyla yüzde 18’in üzerine çıkmış durumda. Artış kayda değer. Ancak hâlâ her beş girişimciden yalnızca biri kadın.

Bu oran yalnızca temsiliyet meselesi değil; sermaye oluşumu meselesi. Girişimcilik, istihdam yaratmak ve ekonomik karar süreçlerinde söz sahibi olmak demektir. Kadınların sermaye tarafındaki payı arttıkça ekonominin tabanı genişler.

Karar alma mekanizmaları da bu tabloyu destekliyor. Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu’nun Women on Boards Türkiye 2025 verilerine göre BIST şirketlerinde kadın yönetim kurulu üyesi oranı yüzde 19,4’e yükselmiş durumda. Ancak 177 şirket hala tamamen erkeklerden oluşan yönetim kurullarıyla yönetiliyor. Kadınların yönetim kurulu başkanı oranı yüzde 9,7; CEO oranı ise yüzde 5,3.

Bu veriler bize şunu söylüyor: Temsil artıyor, ancak icra ve yetki katında artış daha yavaş.

Finansal kapsayıcılık da ekonomik bağımsızlığın temel göstergelerinden biri. Dünya Bankası Global Findex 2021 verilerine göre gelişmekte olan ekonomilerde hesap sahipliğinde cinsiyet farkı 6



OECD ÜCRET FARKI (2024)

Gösterge	Değer
Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	%11,90
Kadın/Erkek Medyan Ücret Oranı	-0,88

YÖNETİM KURULLARINDA KADIN TEMSİLİ – BIST (2025)

Gösterge	Oran (%)
Kadın Yönetim Kurulu Üyesi	19,4
Kadın “Chair”	9,7
Kadın Geo	5,3
Tamamı Erkek Kurul Sayısı	177 Şirket

Kaynak: Women on Boards Türkiye 2025 - Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu

puana kadar gerilemiş durumda. Ancak Dünya Bankası Gender Data Portal, Türkiye’de hesap sahipliğinde kadın-erkek farkının 19,9 puan olduğunu gösteriyor.

Finansal sisteme erişim; ücretin kayda geçmesi, tasarrufun ölçülebilir hale gelmesi ve krediye erişimin mümkün olması demektir. Bu fark, ekonomik bağımsızlık açısından kritik bir göstergedir.

Finansal sisteme giremeyen gelir büyüyemez; görünür olmayan tasarruf yatırıma dönüşemez.

Dünya Bankası’nın 2024 strateji belgeleri, cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasının kişi başına gelir ve ekonomik büyüme üzerinde güçlü bir etki yaratabileceğini vurguluyor. Reuters’ın aktardığı

değerlendirmede ise cinsiyet açığının kapanmasının küresel GSYH’yi yüzde 20’nin üzerinde artırdığı ifade ediliyor.

Bu oran yalnızca teorik bir projeksiyon değil; işgücü arzının genişlemesi, verimliliğin artması ve yetenek havuzunun büyümesi anlamına geliyor.

Kadınlar Günü’nde bir kadın olarak şunu söylemek istiyorum; bu yazı bir temenni değil, bir muhasebe. Rakamlar duygusal değil, rasyonel bir çağrı yapıyor. Ekonomik sistem, nüfusunun yarısının potansiyelini tam kullanmadan sürdürülebilir büyümeye ulaşamaz.

Eşitlik bir değer olabilir.

Ama aynı zamanda güçlü bir büyüme stratejisidir.

Engelleri Aşan Kadınlar

Kadın olmak, çoğu zaman başlı başına engelleri aşma hâli...

● Canan Özdan - Hande Berktaş

Özellikle erkek egemen toplumlarda kadınlar, her sabah yalnızca yeni bir güne değil; görünmez bariyerlere, önyargılara ve kendini yeniden kanıtlama zorunluluğuna uyanır.

Hayat onlardan aynı anda birçok rolü kusursuz oynamalarını bekler.

Evde, özel hayatta, annelikte; aynı anda profesyonel dünyada güçlü, üretken ve kararlı olmalarını... Üstelik çoğu zaman yalnızca donanımları ve birikimleriyle var olmaları yeterli görülmez. Kalıpları kırmaları, yerleşik ezberleri bozmaları, hatta varlıklarını meşurlaştırmaları gerekir.

İşte bu bölümde yer alan kadınlar, tam da bu nedenle "başarılı" olmanın ötesinde bir anlam taşıyor.

Onlar yalnızca kendi alanlarında yükselmiş isimler değil; uluslararası ölçekte varlık göstermiş, engellerin çizildiği yerleri sorgulamış ve o çizgilerin ötesine geçmiş kadınlar.

Şimdi sözü, engelleri aşanlara bırakıyoruz.

Zülal Tannur

Girişimci ve teknoloji Lideri

Bir kadın olarak iş hayatınızda karşılaştığınız avantaj ve dezavantajlar neler oldu, meslek seçiminde genç kızlarımıza neler tavsiye edersiniz?

Teknoloji ve özellikle derin teknoloji



Zülal Tannur
Girişimci ve teknoloji Lideri





(deep tech) alanında kadın olmak hâlâ istisna olarak görülüyor. Benim durumumda buna genç olmak, görme engelli olmak ve nöroçeşitli bir beyinle çalışmak da eklendi. Bu kombinasyon bazı kapıları zorlaştırdı.

En belirgin dezavantaj, yetkinliğin otomatik olarak varsayılmamasıydı. Aynı başarıyı gösterdiğinizde bir erkek için “vizyoner”, bir kadın için “şanslı” denebiliyor. Bazen teknik bir çözümü anlattığınızda önce kimliğiniz konuşuluyor, yaptığınız iş değil. Bu görünmez bir efor gerektiriyor; kendinizi değil, ürettiğiniz değeri merkeze aldirmek için ekstra enerji harcıyorsunuz.

Ancak bunun bir avantaj tarafı da var. Sürekli sorgulanmak sizi ya geri çeker ya da keskinleştirir. Ben ikinciye seçtim. Daha derin çalıştım, daha teknik oldum, sistemleri ezbere değil, temelden kurdum. Ayrıca empati, kapsayıcılık ve uzun vadeli düşünme becerisi, özellikle liderlikte kadınların güçlü olduğu alanlar. Ekibimi kurarken sadece performansı değil, insan faktörünü de merkeze koymam bunun en büyük katkılarından biri oldu.

Genç kızlara tavsiyem şu: Meslek seçerken “bana yakışır mı?” diye değil, “ben bunu gerçekten merak ediyormuyum?” diye sorsunlar. Merak sürdürülebilir bir yakıttır. Toplumun size biçtiği rol değil, sizin çözmek istediğiniz problem önemli. Eğer teknolojiye ilginiz varsa matematikten korkmayın; eğer bilime ilginiz varsa yalnız kalmaktan korkmayın; eğer liderliğe ilginiz varsa güçlü görünmek zorunda hissetmeyin. Yetkinlik zamanla inşa edilir ama özgüven, kendinize verdiğiniz izinle başlar.

En kritik nokta şu: Kimliğiniz dezavantaj değil, tasarım parametresidir. Onu saklamaya çalışmak yerine doğru konfigüre etmeyi öğrenin.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü için mesajınız nedir?

8 Mart benim için bir kutlama günü olmaktan çok bir hatırlatma günü. Kadınların potansiyelinin değil, fırsat eşitsizliklerinin konuşulması gereken bir gün.

Bugün hâlâ birçok kadın, yeteneğini kanıtlamak için erkek



Nil Venditti, Orkestra Şefi CRR Senfoni Orkestrası Daimi Şefi

meslektaşlarından daha fazla performans göstermek zorunda kalıyor. Bu sürdürülebilir değil. Gerçek eşitlik, ekstra çaba gerektirmeyen bir normleşme demek.

Ben 8 Mart'ta şunu söylemek istiyorum: Kadınları “güçlü” oldukları için değil, var oldukları için kabul eden bir sisteme ihtiyacımız var. Her kadının hikâyesi aynı değil; kimimiz teknoloji geliştiriyoruz, kimimiz sanat üretiyoruz, kimimiz ev içinde görünmeyen emek veriyoruz. Hepsisi değerli.

Ayrıca genç kızlara şunu özellikle söylemek isterim: Kimsenin sizin için çizdiği sınırlar, biyolojik gerçeklik değil; kültürel alışkanlıklardır. Ve alışkanlıklar

değiştirilebilir.

8 Mart, sadece başarı hikâyelerini değil, sistemin değişmesi gerektiğini de hatırladığımız bir gün olmalı. Çünkü mesele tek tek kadınların yükselmesi değil; yükselmenin sıradanlaşması.

Nil Venditti

Orkestra Şefi, CRR Senfoni Orkestrası Daimi Şefi

Kadın olarak mesleğinizin avantajları ve dezavantajları neler? Genç kızlara tavsiyesi nedir?

Dezavantajlardan başlayalım. Bu dünya hâlâ kadın şefe çok alışık değil. Evet, artık daha fazla kadın şef var



Dilek Livaneli, Öğretmen-Yazar

ama yine de hâlâ normalleşmiş bir şey değil. Konserden sonra çok insan geliyor ve "Hayatımda ilk kez bir kadın şef gördüm" diyor. Bu aslında büyük bir dezavantaj. Sadece müzikte de değil, dünya güçlü kadın figürüne çok alışık değil.

Bunu avantaja da çevirebiliriz. Madem kimse alışık değil, o zaman sen daha çok çalışmalısın. Müziği daha iyi bilmelisin, partiyonu daha derin okumalı, her detaya daha hâkim olmalısın. Çünkü savaş biraz daha büyük oluyor. Bu yüzden genelde kadınlar işi ve müziği çok iyi biliyor. Erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda kalıyorlar. Neden? Çünkü dünya henüz tam alışık

değil.

Avantaj tarafı şu: Kadın şeflerin hikâyesi dünya tarihinde yeni yazılıyor ve ben o hikâyeyi yazarlardan biriyim. Bu büyük bir gurur. Ben kendi işimle, kendi müziğimle dünyayı değiştiriyorum ve biraz daha iyi bir yer yapıyorum diye düşünüyorum. Bu benim için en büyük avantaj.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü mesajınız nedir?

Mesaj çok net: Düşünebilirsen, yapabilirsin.

Türkiye'de konserlerden sonra Instagram'dan birçok mesaj geliyor. "Bir kadının şef olabileceğini hiç bilmiyordum" diyenler var. "Keşke bilseydim,

ben de olmak isterdim" ya da "Seni gördüm, şimdi ben de kadın şef olmak istiyorum" diyenler var.

Bu yüzden inanıyorum ki, hayal edebilirsek yapabiliriz. Hayat bizim. Eğer biz düşünebilirsek, o zaman dünyada her şeyi yapabiliriz. Çünkü dünya aslında bizi bekliyor.

Dilek Livaneli Öğretmen-Yazar

Kadın olarak mesleğinizin avantajları ve dezavantajları neler? Meslek seçimi için genç kızlarımıza neler tavsiye edersiniz?

Bir kadın olarak öğretmenlik yapmak benim için yalnızca bir meslek değil, aynı zamanda bir vicdan yolculuğu oldu. Kadın olmanın bu meslekte en büyük avantajı, doğamızda var olan şefkat, sezgi ve sabır gücünü eğitimin içine taşıyabilmemiz. Bir çocuğun gözündeki kaygıyı fark etmek, bir annenin endişesini anlayabilmek ya da bir öğrencinin hayalini büyütebilmek... Bunlar yalnızca akademik bilgiyle değil, kalple yapılan şeyler. Kadınlar, eğitimin insani boyutunu güçlendiren çok özel bir bakış açısına sahip. Bizler sadece anlatan değil, dokunan, iyileştiren ve yol açan rehberleriz.

Dezavantajlar yok mu? Elbette var. Kadınlar hâlâ birçok alanda olduğu gibi eğitim dünyasında da "fedakârlık yapması beklenen" taraf olarak görülüyor. Aile, çocuk, iş ve toplumsal roller arasında denge kurmaya çalışırken çoğu zaman kendi hayallerini erteleyen yine kadın oluyor. Başarılarımız çoğu zaman "görevini yaptı" diye normalleştirilirken, verdiğimiz mücadele görünmez kalabiliyor. Ama ben dezavantajları bir engel değil, dönüştürücü bir güç olarak görmeyi seçtim. Çünkü kadın, zor olanı anlamlı kılma becerisine sahiptir. Genç kızlarımıza en büyük tavsiyem şu: Meslek seçerken sadece para kazanacağınız bir alanı değil, sabah uyandığınızda sizi heyecanlandıracak bir yolu seçin. Başarı, insanın sevdiği işi yaparken yorulmayı bile anlamlı bulmasıdır. Kendinize "Ben dünyada hangi sorunu çözmek istiyorum?" diye sorun. Cevabınız

mesleğinizi belirlesin.

Ayrıca başkalarının sizin adınıza çizdiği sınırları kabul etmeyin. “Yapamazsın”, “zor olur”, “kadın başına” gibi cümleleri hayatınızdan çıkarın. Çok çalışın, kendinizi geliştirin, ama en önemlisi kendinize inanın. Çünkü bir kadın kendine inandığında sadece kendi hayatını değil, dokunduğu herkesin kaderini değiştirir.

Unutmayın; meslek bir ünvan değildir. Meslek, hayata bıraktığınız izdir.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü mesajınız nedir?

8 Mart benim için bir kutlama gününden çok bir farkındalık günüdür. Çünkü kadın olmak, sadece var olmak değil; üretmek, direnmek, dönüştürmek ve umut taşımaktır. Tarih boyunca kadınlar çoğu zaman görünmeyen kahramanlar oldu. Bir toplumun geleceğini yetiştirdiler, değerlerini korudular, en zor zamanlarda hayatı yeniden kurdular. Ama isimleri çoğu zaman yazılmadı. İşte 8 Mart, o görünmeyen emeğin görünür olduğu gündür.

Ben köyde görev yaptığım yıllarda şunu gördüm: Bir kadının güçlenmesi demek, bir çocuğun hayal kurabilmesi demektir. Bir annenin değişmesi, bir neslin değişmesi demektir. Kadın eğitilirse toplum iyileşir, kadın cesaretlirirse gelecek aydınlanır. Bu yüzden kadınların desteklenmesi bir “kadın meselesi” değil, insanlık meselesidir.

8 Mart’ı yalnızca çiçek verilen bir gün olarak görmüyorum. Bu gün, kız çocuklarının eğitim hakkını konuşma günüdür. Kadınların karar mekanizmalarında daha fazla yer almasını isteme günüdür. Kadının emeğinin görünmesini sağlama günüdür. En önemlisi de kadınların birbirine omuz vermesi gerektiğini hatırlama günüdür. Çünkü kadın kadının rakibi değil, yoldaşdır.

Benim tüm kadınlara mesajım şu: Kendiniz olmaktan vazgeçmeyin. Hayat sizi bazen yavaşlatabilir, bazen yorabilir, bazen de yeniden başlamaya zorlayabilir. Ama içindeki o ışığı kimse söndürmesine izin vermeyin. Çünkü dünya, kadınların vazgeçmediği zamanlarda güzelleşti.

Ve genç kızlara özellikle şunu



Bengisu Avcı, Ultra maraton yüzücüsü

söylemek isterim: Hayal kurmaktan korkmayın. Çünkü hayal kurabilen kadınlar, sadece kendi hayatlarını değil, dünyayı değiştirir.

8 Mart kutlu olsun değil...

8 Mart, hatırlı olsun. Çünkü kadın varsa umut vardır.

Bengisu Avcı Ultra maraton yüzücüsü

Sınırları zorlayan mesleğinizde kadın olarak zorlu ve avantajlı yanları neler oldu?

Ocean’s 7, dünyanın en zorlu

okyanus kanallarının yüzerek geçildiği imkansız bir meydan okuma. Nesrin Olgun’dan 40 yıl sonra 2017’de Türk kadınına ilham ve cesaret vermek amacıyla Manş Denizi’ne girdiğimde tam bir bilinmezlik bekliyordu beni. Evet; çoğu insan, K7 zirvelerini veya Everest’i biliyordu ama okyanus geçişleri tam bir soru işaretiydi ve ben daha 22 yaşındaydım. Dev dalgalar, gelgitler, soğuk ve akıntılarla nasıl mücadele edilir, suda nasıl beslenilir, çay içersem ısınır mıyım, denizanası teması yaşarsam ne yaparım, hipotermi nedir, hiçbir şey bilmiyorum. ‘Kız



Şahika Ercümen, Dünya rekortmeni serbest dalışçı

başına' oralarda ne yapabilirdim ki? Zifiri karanlık bir okyanus, kadınlara göre değildi herkese göre. Delilik ile cesaret arasındaki ince çizgideydim ama sadece benim görebildiğim bir umut ışığının olduğuna da inanıyordum. 2017-2025, yedi okyanusta, toplam 10 geçiş denemesi, üç hipotermi, bir zehirli denizanası teması, bir tsunami... Başıma gelen onca şeye rağmen hep şuna inandım; bir şey çok istememe rağmen olmuyorsa, aslında daha güzelini yaşayacaktım. Öyle de oldu. Yıllarca süren bir yolculuk, 4 Ağustos 2025'de Tsugaru

Kanalı ile sona erdi. Tsugaru, oyunlardaki bölüm sonu canavarı gibi çıktı karşıma. Ama başardım. Okyanus, sizin genç, yaşlı, erkek, kadın olup olmadığınıza bakmaz. Şartları kendisi belirler, sizi her seferinde farklı bir şekilde sınar ve geçmenize izin verir veya vermez. Bu nedenle zordur, bilinmezlik doludur. Bu açıdan bir Türk sporcunun Ocean's 7'yi bitirmesi çok daha değerlidir. Ben yaşadığım onca zorluğa rağmen Türk kadınının neleri başarabileceğini gösterdiğim, önyargıları yıktığım, sınırları aştığım için çok ama çok mutluyum. Çok

gururluyum. Aslında yıllar sonra değeri daha da anlaşılacak bir meydan okumayı başardım. Dünyadaki 40'ıncı kişi oldum.

8 Mart Dünya Kadınlar Gününe özel mesajlarınızı nedir?

Muhammed Ali, 'Hayalleriniz sizi korkutmuyorsa yeterince büyük değildir' der. Hayal kurun ve bu hayalin peşinden koşun. Güneşi hedef alın, eğer ıskalarsanız en azından yıldızları vurma şansınız var. Ama hayalinize ulaşmak için de çok ama çok çalışın. 'Başlamak işin yarısı' derler ya, bunun doğru olmadığını hayat size zaten gösterecek. Başlamak, sadece başlamaktır. Çok isteyip çok çalışmazsanız yolun yarısına gelemesiniz. Kendinize güvenin ve başarılı olacağınız alanı bulun. Çünkü çok iyi yaptığınız bir iş mutlaka var. Hayal kurmadan buna ulaşamazsınız. Bu cümleleri, 'Bundan yüzücü olmaz' denilen bir çocuktan, Ocean's 7'yi bitiren ilk ve tek Türk olmayı başaran, buz dünya şampiyonu ve buz dünya rekortmeni hedefine ulaşan bir kadına dönüşen sporcu olarak söylüyorum. Türk kadını başarır, Türk kadını için sınır yoktur. Yeter ki Türk kadınına fırsat verin, o size eninde sonunda başarıyı getirecektir.

Şahika Ercümen

Dünya rekortmeni serbest dalışçı

Sınırları zorlayan mesleğinizde kadın olarak zorlu ve avantajlı yanları neler oldu?

Serbest dalışta en büyük zorluk önyargılardı sanırım. Bu spor zihinsel güç, disiplin ve iç denge gerektiriyor. Kadınların sabrı ve odaklanma becerisi büyük avantaj. Genç kızlara tavsiyem: Sınırlarınızı başkaları değil, siz belirleyin. Kendinize inanın ve vazgeçmeyin.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınızı nedir?

8 Mart, eşitlik ve dayanışmanın simgesi. Kadınların cesareti ve emeği dünyayı dönüştürüyor. Birbirimizi desteklediğimiz sürece aşamaya-cağımız sınır yok.

Karakale Köyü'nün fark yaratan 21 kadını

Kars'ın 2.186 rakımlı Karakale Köyü'nde 21 kadın; kurdukları kooperatifle görünmeyen emeklerini gelire, yerel ürünleri markaya, köy hikâyesini ise kırsal kalkınmanın somut prototipine dönüştürüyor. Karakale Kadın Kooperatifi'nin hikâyesi en zor şartlarda bile kadınların azmiyle nelerin başarılabileceğini net şekilde anlatıyor.

● İrfan Donat

Kars'ta tarım, yalnızca üretim takvimiyle değil; iklim, mesafe ve maliyet gerçekleriyle mücadele gerektiren bir iş kolu...

Tıpkı Anadolu'nun geri kalanında olduğu gibi...

Kısa ve sert üretim sezonu,

yüksek rakımın getirdiği sınırlamalar, pazara erişimdeki zorluklar ve düşük gelir realitesi, kırsalda ayakta kalmayı zorlaştırıyor.

O yüzden şartlar tek başına üretmekten çok, birlikte hareket etmeyi zorunlu kılıyor.

Bu tabloda kadın emeği çoğu zaman üretimin merkezinde olsa da gelir paylaşımında ve karar mekanizmalarında aynı görünürlüğe sahip değil.

Türkiye genelinde tarımda kadın istihdamının büyük ölçüde kayıt dışı olması da bu görünmezliği derinleştiriyor.

İşte tam da bu noktada kooperatifçilik, kırsalda kadınların emeğini "görünen" ve "ölçeklenebilir" bir ekonomik değere dönüştüren en güçlü araçlardan biri olarak öne çıkıyor.

Kars'ın Karakale köyünde 21 kadının bir araya gelerek kurduğu Karakale Kadın Kooperatifi, tam da bu nedenle sadece üretime yönelik bir girişim değil; pazara erişim, katma değer ve kırsal kalkınma başlıklarının sahadaki karşılığı niteliğinde.

Ezber bozan kadınlar

Bu yazıyı 8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle 'genel doğrular' üzerinden değil, 'somut bir başarı hikâyesi' üzerinden yazmak istedim.

Çünkü kırsalda kadın emeği çoğu zaman 'görünmeyen işgücü' olarak resmi kayıtların dışında kalıyor. Oysa görünmeyeni görünür kılan şey; örgütlenme, katma değerli üretim, markalaşma ve pazarlamadan geçiyor.

Karakale Köyünün 21 kadını, tam da bu dört başlıkta ezber bozuyor.





Doğadan toplanan bitkilerin kurutulup paketlenmesinden kaz yetiştiriciliğine, yerel ürünlerden katma değer yaratmaktan markalaşmaya ve bu ürünler için satış kanallarının çeşitlendirilmesinden ihracat hedefine uzanan bu hikâye bize çok şey anlatıyor.

Zira bu noktaya hiç de kolay gelinmemiş.

Karakale Köyü, Kars merkeze 15 kilometre uzaklıkta bir köy...

Rakım 2.186 metre...

Bölgenin kış şartları çetin, kırsalda yaşam zor, geçim derdi yüzünden tıpkı diğer Anadolu köyleri gibi yıllar içerisinde çok göç vermiş...

Toplam 54 haneli köyde nüfus 250 ve okula giden öğrenci sayısı sadece 8.

Köyün 20 bin dekar alanında tarımsal üretim gerçekleştiriliyor. Yoğunlukla arpa, buğday, yulaf ve

korunga ekiliyor. Yaklaşık 2 bin 500 büyükbaş var; bin 500'e yakın da küçükbaş hayvan varlığı mevcut. Ve tabi ki bir de bölgenin gözbebeği olan kazlarını unutmamak lazım. Eskiden her hanede geleneksel olarak 5-6 tane olan kaz sayısı şimdilerde ekonomik bir faaliyete dönüşerek hızla yaygınlaşıyor.

İşte bu köyde doğan ve 7 yaşına kadar köyde yaşayan Karakale Kadın Kooperatifi Başkanı Perihan Yolcu, bundan 3 yıl önce bağlarını hiç koparmadığı bu topraklar için bir hayal ile yola çıkıyor.

Zor hayat şartlarıyla mücadele eden Karakale Köyü kadınlarını kooperatif çatısı altında buluşturarak, kadınların emeğini görünür kılmak ve kırsalda ekonomik bir değer yaratmak istiyor.

Tabii bu hiç de kolay olmuyor.

Bunun farkında olan Yolcu, şu

tespitte bulunuyor: "Doğu'da kadın olmak çok zor... Görünürlüğünüz yok, söz sahibi değilsiniz. Bazı önyargıları kırmak hiç de kolay değil."

İlk direnç de zaten bölgenin sosyokültürel yapısından geliyor.

Köy okulunda bir toplantı organize eden Yolcu, köyden 32 kadının toplantıya katıldığını söylüyor ve sonrasında yaşadıklarını şöyle anlatıyor: "Onlarla fikrimi paylaştım. Kooperatif sayesinde yaşamlarının değişeceğini, sosyalleşeceklerini ve ekonomik gelir elde ederek kırsalda söz sahibi olabileceklerini anlattım. Böyle bir oluşumun içinde olmaya var mısınız? diye sordum. Hepsi o kadar heyecanlandılar ki... 'Biz her şeyi üretiyoruz ama kendimize terlik alacak bir ekonomik özgürlüğümüz yok. Keşke hanelerimize yan gelir sağlayacak böyle bir oluşum olsa' dediler."



Eski köye yeni adet

Bunun üzerine kooperatifin kuruluş çalışmalarına başladıklarını dile getiren Perihan Yolcu, günün sonunda 32 kadından sadece beşinin bir araya gelebildiğini söylüyor.

Çünkü bu oluşum her ne kadar kadınları çok heyecanlandırırsa da köydeki erkeklerin pek hoşuna gitmiyor. "Eski köye yeni adet" olarak yorumlanıyor.

Karakale Kadın Kooperatifi Üyesi Neşegül Akkol şanslı zira kooperatife üye olan ilk beş kadın arasında yer alıyor.

Eşi tarafından destek gördüğünü söyleyen Akkol, köydeki diğer erkeklerin "rutin düzenleri bozulacağı ve işlerin aksayacağı" endişesiyle eşlerine izin vermediğini söylüyor.

Ama yola çıkan beş kadın bir

şeyler yapmaya ve köyde fark yaratmaya başlayınca önyargılar da yavaş yavaş kırılıyor.

Kısa sürede kooperatife 16 kadın daha üye oluyor ve sayı 21'i buluyor.

Kooperatife üye kadınların yaş aralığı 35 ile 70 arasında değişiyor.

Şimdilerde 21 kadın, o coğrafyanın doğasından topladıkları endemik bitkilerden turşular kuruyor. Yine doğadan topladıkları kuşburnundan marmelat ve reçeller yapıyorlar. Kaz etinin yanı sıra kaz yağı, çeçil peyniri, bal ve tereyağı üretiyorlar.

Yöresel buğdaydan yapılan kavut (goyut), çorbaları yapılan ya da çay olarak da tüketilen bölgenin yöresel ürünleri olan evelik, ısırgan ve yarpuz da yine kuruttukları ürünler arasında yer alıyor.

İğdır'dan gelen kayısılardan da yine reçel ve marmelat hazırlıyorlar.

Bunlarla yetinmeyip el işleri ve

hediyelik eşyalar da yapıyorlar.

Kadının, yaşamın her alanında emeği olduğunun altını çizen Yolcu, kooperatif sayesinde geleneksel üretimin elçiliğini de üstlenerek sürdürülebilir hale getirdiklerinden bahsediyor.

Tarım Bakanlığından destek aldıklarını ifade eden Yolcu, "Ürünün toplanmasından yapım aşamasına kadar hijyen, kalite ve standardizasyon noktasında önemli eğitimler aldık. Kadınlarımız artık daha bilinçli üretim gerçekleştiriyor" diyor.

Karakale Kadın Kooperatifi Üyesi Neşegül Akkol'a kooperatifin kuruluşunun üzerinden geçen 3 yılda hayatlarında nelerin değiştiğini sorduğumda şu cevabı alıyorum: "Köydeki erkeklerin biz kadınlara bakış açısı çok değişti. İmkân verildiğinde bir şeyleri başarabildiğimizi gördüler. Bu sayede farklı insanlarla

tanıştık, farklı çevrelere girdik. Kadınların ekonomik özgürlükleri biraz da olsa ellerine geçti. Bu bizler için çok büyük bir şey...”

Karakale Kadın Kooperatifinin başarısı civar köydeki kadınlara da ilham vermiş. Başka köylerde de benzer girişimlerin arttığını ve özendirici bir rol üstlendiklerini söylüyor Perihan Yolcu.

Kırsalda gelir yaratmanın en zorlu yanı üretmek kadar ürettiğini değerinde satabilmektir.

Hedefleri ihracat

Peki, kadınlar bin bir emekle ürettikleri bu ürünleri nasıl pazarlıyorlar?

Karakale Kadın Kooperatifi Başkanı Perihan Yolcu, hem kendi sosyal çevresini kullanarak hem de valilik başta olmak üzere yerel yönetimlerin desteğiyle ürünlerini tüketicilerle buluşturduklarını söylüyor. Kermeslerde stant açıyorlar, Türkiye’nin farklı bölgelerindeki Kars derneklerine, otellere ürün gönderiyorlar. Tabii bir de e-ticaret üzerinden satışları söz konusu.

Yolcu, pazar sorunlarının olmadığını ancak finansmana erişimde sıkıntı yaşadıklarından bahsediyor.

Makine ve teçhizat noktasında eksiklerinin olduğunu kaydeden Yolcu, “Eşlerden maddi bir destek almadığımız için bu noktaya kadınlarımız tırnaklarıyla kazıyarak geldi. Kazancımızdan elde ettiğimiz kârı yine kooperatifin gelişimi için harcadık. Köyde kendi kooperatif binamızı yaptık. Ama daha çok hayalimiz var. O yüzden finansmanın yanı sıra eğitim ve danışmanlık tarafında da desteğe ihtiyacımız var” diyor.

En büyük hedeflerinin ihracat yapmak olduğunu söyleyen Yolcu, başta kazın işlenmiş etinin büyük ilgi gördüğünü belirtiyor. Özellikle İngiltere başta olmak üzere Avrupa’daki zincir marketlerle görüşmeler yaptığını dile getiren Yolcu, “Üretimin sürdürülebilirliği ve kapasitenin yüksek olması halinde o pazarlara girebiliriz. O yüzden üretimden pazarlamaya kadar süreci doğru yönetecek bir altyapıya sahip



olmak istiyoruz. Hedefimiz çıtayı daha yukarıya çıkarmak” diyor.

Karakale Köyü şu anda kaz etinin ekonomiye kazandırılması projesinin bir parçası ve Karakale Kadın Kooperatifi Kars’ın gastronomi rotasında da yer almak için de çalışmalar yürütüyor.

İlham veren hikâye

Karakale’nin 21 kadını şunu kanıtıyor: Kırsalda kadınların “başarı hikâyesi” yazması için mucize

gerekmiyor. Sistem gerekiyor. O sistemin de saç ayaklarını eğitim, üretim desteği, doğru finansman, pazara erişim ve sosyal güvence gibi kritik başlıklar oluşturuyor.

Karakale köyünün 21 kadını, bu sistemin küçük ama çok net bir prototipini oluşturmuş durumda. Ve bize şunu söylüyor: Kadınlara imkân sağlandığında tarımda fark yaratmak bir istisna değil; doğru kurulan bir politikanın en somut çıktısı.

Ekmeğini Toprakta Çıkaran Kadınlar

Kimi bir fidanla başladı, kimi bir avuç toprakla, kimi de mutfakta bir kilo kereviz ve irmikle yaptığı makarna ile... Tohum ekmekten peyzaja, kooperatiften gıda üretimine uzanan bu yolculukların ortak noktası; toprağı bilgi, emek ve kararlılıkla değere dönüştüren kadınlar... Onlar yalnızca kendi hayatlarını değil, bulundukları kentleri, toplulukları ve geleceğı de yeniden inşa ettiler.

● Olcay Büyüктаş

Toprak, yüzyıllardır yalnızca üretimin değil, yeniden doğuşun da simgesi. Türkiye'nin farklı kentlerinde, farklı hayatların içinden gelen üç kadın, en zor anlarında yönünü yine toprağı çevirdi. Biri peyzaj mimarlığıyla doğayı yaşanabilir alanlara dönüştürdü, biri depremle yıkılan bir kentte kadın emeğini yeniden ayağı kaldırdı, diğeri ise yokluk içinde başladığı üretimi bir markaya dönüştürdü. Ortak noktaları, sahip oldukları sınırlı imkânlarla rağmen üretmekten vazgeçmemeleri ve toprağın sunduğı imkânları bilgi, cesaret ve dayanışmayla bir geleceğı dönüştürmeleri oldu. Bu hikâyeler, yalnızca bireysel başarıların değil; emeğin, direncin ve kendi ayakları üzerinde durma iradesinin de hikâyesidir...

Toprakta filizlenen bir başarı hikâyesi

Nesrin Karaoğlu Otuzoğlu, Türkiye'de peyzaj mimarlığını sadece bir "süsleme" sanatı olmaktan çıkarıp, bilimsel temellere dayanan ve sürdürülebilir bir yaşamın anahtarı olan devasa bir sektöre dönüştüren isimlerden biri. Ankara'da sıfır sermaye ile yola çıkarak bugün yurt dışına taşan projelere imza atan Otuzoğlu'nun hikâyesi; azim, sabır ve doğaya duyulan derin bir saygıyla örülü. Öğretmen bir babanın üç çocuğundan biri...

Eğitim ve kendi ayakları üstünde durma gerekliliğı, çocukluğundan beri aileden kafasına işleniyor... Çalışmaktan ve başarmaktan başka yol yok onun için. O nedenle girdiğı Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Peyzaj Mimarlığı Bölümü'nde ikinci sınıftan beri çalışmaya başlıyor. Okulun önemli bir bölümünü burslarla tamamlıyor. Okul bitiminde gittiğı Hollanda'da toprakta, tarlada deyim yerindeyse ırgatlar gibi çalışıyor. Ama bunun semeresini de görüyor. Fidandan süs bitkisine, topraktan çakıla ne kadar şey varsa öğreniyor.

"Yıllar sonra kendi şirketlerinde çalışanlar Hollanda'da staj görüyor, kendi çapında bir teknoloji transferi de yapmış olduk. Avrupa'da bütün parklarda ilkbaharda yemyeşil açan, kışa doğru da yaprağını döken çınar, dişbudak, ıhlamur, akçaağaç gibi süs ağaçları vardır. Daha önceleri bu ağaçlar dışarıdan ithal ediliyordu. Bu ağaçların Türkiye'de üretimini biz başlattık dersem yanlış olmaz" diye anlatıyor ilk günkü heyecanla.

Nesrin Karaoğlu Otuzoğlu'na göre peyzaj, çiçekçilik veya bahçevanlığın bir adım ötesi değil; içerisinde inşaat mühendisliğı, mimarlık ve mekanik çözümler barındıran multidisipliner bir bilim dalı. Peyzajın sadece estetik bir unsur olarak görülmesine karşı çıkıyor. Yapılan doğru çalışmaların karbon yutak

alanları oluşturarak karbon emilimi sağladığını ve küresel iklim krizine karşı kentleri soğutmak, kuraklıkla mücadele etmek gibi hayati görevler üstlendiğini de vurguluyor. Doğru yere doğru bitkinin dikilmesi için toprak, su, rüzgâr ve güneşlenme analizlerinin yapılmasının şart olduğunu belirten Otuzoğlu, peyzajın insan ve çocuk yaşamı için "temel ihtiyaç" olan yaşam alanlarını oluşturduğunu ifade ediyor.

"Doğayla çalışmanın en büyük şartı sabır"

Karaoğlu Peyzaj'ın temelleri hiçbir dış yatırım almadan, küçük projelerden elde edilen kazançlarla adım adım atılıyor. Nesrin Hanım, bu süreci "ilmek ilmek" çalışarak büyümek olarak tanımlıyor. Bugün Ankara, İstanbul ve Bodrum'da lojistik merkezleri; Adapazarı'nda ise dış mekân süs bitkileri üreten Ada Plant fidanlığı ile Türkiye'nin dört bir yanına hizmet veriyor. Başarıları sınırları aşarak Özbekistan, Etiyopya, Bulgaristan ve Irak gibi ülkelerdeki projelere kadar uzanıyor.

Doğayla çalışmanın en büyük şartının sabır olduğunu belirten Nesrin Karaoğlu Otuzoğlu, bir bitkinin dikildikten ancak 3-4 yıl sonra satışa hazır hale geldiğini hatırlatıyor. Yeni dünya düzeninde herkesin ekran başında çalışmak istediğı



Nesrin Karaoğlu Otuzoğlu

bir dönemde, bedensel emek ve zaman gerektiren bu işin güçlendirilmesi gereken bir “kas” olduğunu ifade ediyor. Özellikle kadınlara mesajı net: Ürettikçe kendimiz de var oluyoruz, başkalarını da var ediyoruz. Üretimin içerisinde yer almanın ve yoktan var etme kültürünün kadınlar için en büyük güç olduğuna inanıyor. 55 yaşında ve çalışma azminin zirvesinde olan Nesrin Karaoğlu Otuzoğlu, hayata bakışını “Verimli oldukça kendin oluyorsun” sözleriyle özetliyor. Ona göre asıl önemli olan “bu dünyaya ne kattığımız ve ne bıraktığımız”...

Toprağın ve direncin kadınları: Defne Kadın Kooperatifi

Hatay Defne Kadın Kooperatifi, yalnızca üretimin değil; direncin, kaybın ve yeniden ayağa kalkmanın hikâyesi. Kurucu ortaklardan Nesrin Burç Deli'nin kişisel mücadelesi, kadın emeğinin görünür olma yolculuğuyla birleşirken; 6 Şubat depremi sonrası yaşanan yıkım, kooperatifi

bir üretim merkezinden dayanışmanın kalbine dönüştürdü. Hatay'da “ekmeğini topraktan çıkaran kadınlar” arasında yer alan Nesrin Burç Deli'nin hikâyesi, aslında tarımla değil, esnaflıkla başlıyor. 2001 yılında Antakya'da bir hazır giyim mağazası açan Nesrin Burç Deli'nin yaşamı, 2014 yılında yurt dışına giden bir arkadaşının “kooperatif sana emanet” sözleriyle farklı bir yön alıyor.

Hedefi kırsaldaki kadınlara destek olmak olan kooperatife dayanışma düşüncesiyle, tüzüğü dahi okumadan kurucu ortak oluyor. O dönem bu adım, yalnızca bir dayanışma jesti gibi görünse de ilerleyen yıllarda hem kendi hayatının hem de onlarca kadının kaderini değiştirecek bir sorumluluğun başlangıcını oluşturuyor. Kooperatifi kökleri ise daha eskiye, 2010 yılında Yeşilpınar beldesinde kadınların kurduğu bir derneğe uzanıyor. Kadınlar üretime burada başlamış, 2014 yılında ise bir Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı'nın (KEDV) desteğiyle

kooperatifleşme sürecine girilmişti. Başlangıçta yalnızca eksik bir imzayı tamamlamak için dahil olduğu yapının fiili sorumluluğunu üstlenmek zorunda kalıyor.

Hastalık, borç ve vazgeçmeme kararı

Kooperatifi kurucu liderlerinden birinin projelerin sona ermesiyle yurt dışına gitmesi ve “kooperatif sana emanet” diyerek ayrılması, Nesrin Burç Deli'yi hazırlıksız yakalıyor. Tam bu dönemde kendisine kanser teşhisi konuyor. Zorlu bir tedavi sürecinin ardından kooperatife geri döndüğünde ise karşılaştığı manzara ağır. Vergi, elektrik, muhasebe giderleri ve biriken yükümlülüklerin, kooperatifi sürdürülemez bir noktaya getirdiğini görüyor. Kooperatifi kapatmayı düşünüyor. Ancak Ticaret İl Müdürlüğü'nün devam etmesi yönündeki çağrısı, onun kararını değiştiriyor.

Bu noktadan sonra Nesrin Burç Deli için kooperatif yalnızca bir üretim alanı değil, korunması gereken bir emanet haline geliyor. Kooperatifi yeniden ayağa kalkışı, küçük ama kritik adımlarla başlıyor. 2017 yılında Avustralya Büyükelçiliği'nden alınan bir proje desteğiyle soğuk hava deposu kuruluyor. Nesrin Burç Deli, kadınların kaygılanmaması için kooperatifi borçlarını kendi kredi kartlarıyla ödüyor ve bunu uzun süre kimseye paylaşıyor. Zamanla kooperatif yalnızca ekonomik değil, çevresel sürdürülebilirlik açısından da örnek bir modele dönüşüyor. Kendi elektrikliğini üreten ilk kooperatiflerden biri oluyor, sıfır atık üretimine geçiyor. Portakal ve domates posalarından elde edilen ürünlerle geri dönüşüm sağlanıyor. Yaklaşık 60 çiftçiyle birlikte agroekolojik, yani doğa dostu tarım yöntemleri uygulanmaya başlanıyor.

6 Şubat: Yıkım ve yeniden ayağa kalkış

6 Şubat depremi, Hatay'daki binlerce hayat gibi Nesrin Burç Deli'nin



Nesrin Burç Deli

hayatını da kökten değiştiriyor. Ailesinden birçok kişiyi kaybediyor. Kooperatif binası ağır hasar alıyor. Ortaklarından en yakın komşusu Bedia Hanım hayatını kaybediyor. Deprem sonrası Mersin'e gitme imkânı vardır; ancak kooperatifteki kadınların kendisine gösterdikleri sevgi, kararını değiştiriyor ve Hatay'da kalıyor.

Kooperatif bu süreçte üretimden çok, dayanışmanın merkezi haline geliyor. Bölgeye gelen yardımların dağıtıldığı bir koordinasyon noktası olarak faaliyet gösteriyor. Kadınlar, yalnızca üretici değil, aynı zamanda toplumun yeniden ayağa kalkmasında aktif rol oynayan, depremde kimliğine bürünmek yerine bölgedeki 1500 çiftçiye destek olan birer iyileştirici güce dönüşüyor. Deprem sonrası kooperatifin kullandığı alanın geleceği belirsizken Nesrin Burç Deli ve kooperatif üyesi kadınlar, belediye meclisine

giderek mekânın tahsis edilmesi için doğrudan talepte bulunuyor. Bu kararlı duruşun sonucunda, kooperatifin kullandığı alan için 10 yıllık bedelsiz kullanım hakkı elde ediliyor. Bu kazanım, yalnızca fiziksel bir mekânın korunması değil, aynı zamanda kadınların kendi gelecekleri üzerinde söz sahibi olmasının da simgesi oluyor.

“Gölge kadınlar” değil, görünür emek

Kooperatifin en büyük dönüşümü, yalnızca üretimde değil, kadınların kendilerinde yaşanıyor. Başlangıçta imza atmaya çekinen kadınlar, zamanla karar alan, yöneten ve liderlik üstlenen bireylere dönüşüyor. Nesrin Burç Deli bu dönüşümü, kadınların “gölge kadınlar” olmaktan çıkması olarak tanımlıyor. Amaç; yalnızca üretim yapmak değil, kadınların haklarını bilmesi, yönetimde söz sahibi olması ve

emeğinin görünür hale gelmesi.

Zamanla güçlenen kooperatif; salça, nar ekşisi, tıbbi bitkiler gibi yöresel ürünlerin ötesine geçerek örnek bir model oluşturuyor. Türkiye’de kendi elektriğini güneş panelleriyle üreten ilk kooperatif olma unvanını kazanıyor. Sürdürülebilirliği merkeze alarak; portakal ve domates posalarını çöpe atmak yerine toz haline getirip ekonomiye kazandırıyor, sıfır atık felsefesiyle üretim yapıyorlar. Bugün 60 çiftçiyle agroekolojik (doğa dostu) tarım yaparak toprağa can veriyorlar. Topraktan aldıkları güçle yaşamı yeniden kuran Hataylı kadınlar, sadece kendilerini değil, koca bir şehri de ayağa kaldırıyor.

Hatay’dan dünyaya bir pazar ağı

Acı-tatlı biber salçası, domates salçası, zeytinyağı, nar ekşisi, hal-hali ve yeşil kırma zeytin gibi yöresel lezzetler; sumak, pul biber, zahter; acur, erik ve karışık salata turşuları; ada çayı, limon melisa, dağ kekiği ve Halil İbrahim kekiği gibi tıbbi aromatik çaylar; geleneksel reçeller ve doğal sabunlardan oluşan zengin ürün yelpazesine sahip kooperatif, deprem sonrası 50 kadınla yoluna devam ederek pazarını yerelden küresele taşıyor. Ürünler bugün sadece Hatay’da değil, Türkiye’nin dört bir yanındaki mağazalarda ve dijital platformlarda yer alıyor. Hepsiburada, Pazarama, Defne Kadın web sitesi, Instagram, tüketici kooperatifleri, adil gıda toplulukları, Postane İstanbul ve Kadıköy Atıksız Yaşam Dükkanları’nda satışa sunuluyor. Bursa, İstanbul, Ankara, Çanakkale, Yalova, İzmir ve Antalya’ya ulaşıyor. Hatta kooperatifin emeği sınırları aşarak Dubai ve Almanya pazarlarına kadar gidiyor.

“Çalışmak bir tercih değil, bir zorunluluktur”

Emekli işçi bir babanın kızı, tüm birikimini üç kızını da okutmak için harcayan bir baba ve kendini tanımladığı “Cumhuriyet Kadınlığı” onu, insan sermayesi dışında hiçbir

sermayesi olmadığı halde girişimciliğe zorladı. Birçok şirkette çalıştı, çok şey öğrendi ama “evde çark dönmeyince” bir gün eşine yaptığı yemekten yola çıkarak yeni bir yol açtı kendisine. Uzman gıda mühendisi Tuğba Bayburtluoğlu, hayatının en zor döneminde, elindeki tek sermaye olan eğitimi ve çalışma azmiyle üretime yöneldi. Düşük maliyetli bir ürünle başladığı yolculuk, bugün Makarna Lütfen markasına dönüştü.

Tuğba Bayburtluoğlu, emekli bir işçi babanın kızı olarak büyüdü. Hayatın erken dönemlerinden itibaren, sahip olduğu en güçlü şeyin maddi imkânlar değil, eğitimi ve çalışkanlığı olduğunu biliyordu. Onun için çalışmak, yalnızca ekonomik bir faaliyet değil, bir yaşam biçimiydi. Kendisini bir Cumhuriyet kadını olarak tanımlayan Bayburtluoğlu, kendi ayakları üzerinde durmanın bir seçenek değil, bir sorumluluk olduğuna inanıyordu. Ekonomik olarak bağımsız olmak; kendi kararlarını verebilmenin ve hayatını kimseye bağlı olmadan sürdürebilmenin temel şartıydı. Bu anlayış, hayatının en zor döneminde alacağı kararların da temelini oluşturdu.

Paranın olmadığı yerde bilgi devreye girdi

Bir noktada, düzenli gelirin olmadığı ve ekonomik belirsizliğin ağırlaştığı bir dönemle karşı karşıya kaldı. Yeni bir başlangıç yapmak zorundaydı. Ancak sermayesi yoktu. Bu nedenle ilk yaptığı şey, gerçekçi bir değerlendirme yapmak oldu. Elinde eğitimi, mesleği ve çalışma azmi vardı. Gıda mühendisliği bilgisi, onun en büyük avantajıydı. Ancak her ürün o koşullarda üretilebilir değildi. Büyük yatırım gerektiren, kısa raf ömrüne sahip ürünler riskliydi. Bu nedenle düşük maliyetli, uzun raf ömrü olan ürünlere yöneldi. Kuru gıda bu açıdan en doğru seçenek oldu. Özellikle makarna, hem üretilebilir hem de sürdürülebilir bir başlangıç



Tuğba Bayburtluoğlu

noktasıydı.

İlk üretim: Bir başlangıçtan fazlası

İlk makarna üretimi, profesyonel bir yatırım sürecinin değil, bir hayatta kalma kararının sonucuydu. Haşladığı sebzeleri babası robottan geçirip irmikle karıştırıyor, şekil veriyorlar ve kurutuyorlardı. Her aşama dikkatle planlandı. Ham maddeler israf edilmeden kullanıldı. Üretim kontrollü şekilde ilerledi. Bu süreçte Bayburtluoğlu'nun en büyük dayanaklarından biri yakın çevresi oldu. Ailesinin ve dostlarının verdiği dayanışma ve destek, en zor dönemlerde bile devam etmesini sağladı.

Üretim zamanla önce KGF, ardından KOSGEB kredileriyle düzenli hale geldi. Süreç daha planlı ilerlemeye başladı. Ortaya çıkan ürünler yalnızca bir gelir kaynağı değil, aynı zamanda bir kimlik oluşturdu. Bu süreçte “Makarna Lütfen” markası doğdu. Babasıyla başladığı üretim bugün 37 çalışan ile devam ediyor. Büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturuyor. 150 civarında ürün tüm pazaryerlerinde satışa sunuluyor.

Girişimcilik hikâyesini paylaştı

İşin büyümesi ani bir sıçrama ile

değil, kademeli bir gelişimle gerçekleşti. Üretim hacmi arttıkça operasyonel yapı da güçlendi. Bayburtluoğlu, üretim süreçlerini daha sistematik hale getirerek işin sürdürülebilirliğini sağladı. Başlangıçta tek başına yürütülen süreç, zamanla daha organize bir yapıya dönüştü. Ancak üretimin temelinde hâlâ aynı yaklaşım yer aldı: Kontrollü büyüme, kaliteye odaklanma ve üretim sürekliliği. Sağlanan finansman, üretim altyapısının oluşturulması ve markanın geliştirilmesi sürecinde belirleyici rol oynadı.

EBRD tarafından düzenlenen programda, Bayburtluoğlu'nun iş kurma süreci, finansmana erişimin kadın girişimciler açısından önemine örnek olarak ele alındı. Programda yer alan girişimciler, işlerini kurarken karşılaştıkları süreçleri ve büyüme aşamalarını katılımcılarla paylaştı. Londra'daki davet kapsamında Bayburtluoğlu, girişimcilik sürecine ilişkin deneyimlerini ve işini kurma aşamasında finansman erişiminin rolünü anlattı. Program, kadın girişimcilerin iş kurma süreçlerinin desteklenmesi ve girişimcilik ekosisteminde görünürlüğün artırılması amacıyla düzenlendi.

Fırtınada Ayakta Kalma Sanatı: Kadınların Liderlik Sınavı

Dünya Kadınlar Günü, genellikle zirveye çıkan başarıların kutlandığı bir gün olarak anılsa da, gerçek liderlik asıl kriz anlarında kendini gösterir. İş dünyasında büyüme dönemleri kadar, zorlu süreçler de bir liderin karakterini belirler. Krizler; yalnızca yönetilmesi gereken bir tehdit değil, aynı zamanda fırsatları yeniden şekillendirebileceğimiz anlar olarak görülmelidir. Duygusal zekayı rasyonel disiplinle harmanlayarak krizleri fırsata dönüştüren kadın liderler sıklıkla empati ile özdeşleştirilse de, burada söz konusu olan çok daha fazlasıdır: Netlik, cesaret, stratejik düşünce ve sorumluluğun zirveye ulaştırdığı bir bütündür.

● Alara Akgün







Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton

Dünya Kadınlar Günü özelinde genellikle zirveye çıkan başarı hikayelerini okuruz. Oysa iş dünyasında asıl turnusol kağıdı büyüme dönemleri değil, kriz zamanları olarak adlandırılır. Çünkü krizler; refleksleri, zihinsel disiplini ve liderliğin özünü açığa çıkarır.

Akademik araştırmalar da bu tabloyu destekler nitelikte. Avrupa İşletme Yönetimi Enstitüsü INSEAD tarafından 2020 yılında yayımlanan “Yeni Normali Kadınlar İçin Daha İyi Hale Getirmek” adlı çalışma pandemi döneminde kadın liderlerin uzun vadeli dayanıklılık, paydaş güveni ve kurumsal itibar boyutlarını daha güçlü gözettiğini gösterdi.

Cambridge Üniversitesi bünyesinde 2019 yılında yayımlanan “Liderlikte Kadınlar: Cinsiyetin Liderlik Etkinliği Üzerindeki Etkisi” analizi de stres altında kadın liderlerin ekip güvenini koruma ve belirsizliği iletişimle yönetme konusunda daha yüksek değerlendirme skorları aldığını kaydetti.

Araştırmacı-yazar Brené Brown “Lider Olmaya Cesaret Et” adlı

kitabında cesareti, belirsizlikle yüzleşme kapasitesi olarak tanımlayarak kriz anında meselenin yalnızca karar almak değil, o kararı görünür biçimde sahiplenmek ve güven üretmek olduğuna dikkat çekiyor.

Tüm bu perspektifleri bir kenara bıraktığımızda, Türkiye’nin önde gelen kadın liderlerinin kriz anındaki refleksleri ve stratejileri, akademik bulgularla birebir örtüşmüş durumda. Bu alanda romantize edilmemiş, son derece rasyonel ve stratejik bir liderlik ortaya çıkıyor. Kriz, sadece yönetilecek bir tehdit değil; aynı zamanda karakterin, stratejinin ve cesaretin test edildiği bir sınav olarak her zaman iş dünyasının gündeminde yerini alıyor.

“Krizi küçülerek değil, cesur durarak aşarsınız”

8 Mart Dünya Kadınlar günü özelinde Bloomberg Businessweek Türkiye’nin sorularını yanıtlayan Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton kriz anındaki liderlik refleksini net bir çerçeveye oturtuyor. Onu ayırtıran temel yaklaşımın, “kontrol edemediğine değil, kontrol edebildiğine odaklanmak” olduğunu söylüyor. Belirsizlik ve baskı yükseldiğinde ilk yaptığı şey ise “duygusal gürültüyü susturmak”. Çünkü ona göre kriz dönemlerinde en tehlikeli unsur panik değil, paniğin ürettiği yanlış kararlar.

Geçmişte finansal baskının yoğun olduğu bir dönemde yatırımları tamamen durdurma yönünde güçlü bir eğilim oluştuğunu, ancak kendisinin kaynakları yeniden önceliklendirerek stratejik alanlara odaklanmayı seçtiğini anlatıyor. Kısa vadede zor bir karar olsa da uzun vadede şirketin dayanıklılığını artırdığını ifade ediyor. Bu deneyimin ona gösterdiği temel gerçeği ise şu cümleyle özetliyor: “Krizi küçülerek değil, doğru alanda cesur durarak aşarsınız.”

Onun liderlik tanımı da bu bakış açısıyla şekilleniyor: Liderlik yalnızca fırtınada gemiyi limana götürmek değil; fırtına sonrasında daha güçlü bir rota çizebilmek. Eğer krizden çıkıldığında kurum daha şeffaf, daha disiplinli ve daha stratejik hale gelmişse o zaman

yalnızca bir süreci yönetmiş değil, aynı zamanda kalıcı bir başarı hikayesi yazmış oluyorsunuz.

Karar alma sürecinde kendisine sürekli “Gerçek risk nerede, algı nerede?” sorusunun yöneltildiğinin de altını çiziyor. Yöneticinin bu ayrımı yapabildiği anda zihninin berraklaştığını vurguluyor. Belirsizlik altında devreye giren zihinsel yaklaşımını ise üç başlıkta topluyor: Soğukkanlı analiz, net önceliklendirme ve kararı geciktirmeme. “Liderlik, özellikle kriz anında, kararsızlık kaldırmaz” mesajını veriyor.

Alaton krizi yalnızca yönetilmesi gereken bir sorun olarak görmediğinin altını çiziyor. Ona göre kriz, karakterin ve vizyonun test edildiği bir an. Bu nedenle sorumluluğu görünür şekilde üstlenmeyi önemsiyor. Ekibinin ve paydaşlarının, “Direksiyonda biri var ve rota net” duygusunu hissetmesi gerektiğini düşünüyor.

“Veri haritadır, sezgi pusuladır”

Çelik ve metal sanayinden hizmet sektörüne kadar birçok alanda aktif rol oynayan Gedik Holding Yönetim Kurulu Başkanı Hülya Gedik, Türkiye’nin farklı dönemlerde yaşadığı



Gedik Holding Yönetim Kurulu Başkanı Hülya Gedik



Pegasus Havayolları CEO'su Güliz Öztürk

ekonomik krizlerden pandemi ve doğal afetlere kadar birçok zorlu sürecin içinde olduğunu belirtti. Gedik “Krizler yalnızca liderin başkanlığında yürütülen süreçler değil, tüm çalışanların seferber olması gereken dönemlerdir” diyor ve ekliyor: “Bu süreçlerde akla gelen ilk soru her zaman nakit yönetimiyle ilgili: ‘Kaybımız ne kadar olacak, küçülmemiz gerekir mi?’ Ama hemen ardından ikinci bir soru daha geliyor: ‘Bu fırtınadan sonra nasıl daha sağlam, daha rekabetçi, daha yenilikçi çıkarız?’”

Belirsizliğin arttığı anlarda karar alma yaklaşımı veri ile sezgi arasında dengeleniyor. Gedik, “Sezgilerime çok güvenirim ama her zaman veriyi masaya koyarım. Finansallar, piyasa raporları, müşteri sinyalleri... Hepsini değerlendiririm. Yine de kriz dönemlerinde veri her zaman eksik veya gecikir” diyor. Bu noktada devreye “kadın sezgisi” girdiğine işaret ederek kendi ifadesiyle “iç ses” olarak tanımlıyor. Gedik, yılların deneyimi, annelik ve eş olmanın getirdiği empati, çalışanların gözlerindeki bakışın karar almada yön gösterdiğini söylüyor. Verinin harita, sezginin ise pusula olduğuna

değinerken en iyi kararların veri ve sezgi oranının yüzde 70’e yüzde 30 olduğunda ortaya çıktığını ifade ediyor.

Pandemi örneğinde ise bu yaklaşımın somut etkisi görülüyor. Fabrikaların yavaşladığı, ihracatın neredeyse durma noktasına geldiği dönemde Gedik, toplu işten çıkarma yapmadan bu süreci geçirmeyi seçtiğine dikkat çekerek, “Zorlandık ama çalışanlarımızı kaybetmeden süreci yönetmeyi başardık. Hatta ciromuz 2021’de üç katına çıktı” dedi. Bu başarının arkasında ise küresel tedarik zincirinde beklenmedik boşluklar ve hızlı, stratejik karar alma refleksi yattığına değindi.

Gedik, genç kadın yöneticilere “Kaybetmekten değil, savaşmaktan çekinmeyin. Bazı krizler, yoğun çalışma ve doğru refleksler sayesinde fırsata dönüşebilir” mesajı veriyor.

“Kararsızlık en kötü seçenek”

Yakıt maliyetleri, jeopolitik riskler, talep şokları arasında dalgalanmaya açık olan havacılık sektörünün kadın temsilcilerinden Pegasus Havayolları CEO’su Güliz Öztürk’e göre; kriz testleri hem zorlayıcı hem dönüştürücü bir operasyon. Sektörde, krizlerin neredeyse günlük yaşamın bir parçası olduğuna dikkat çeken Öztürk, bu süreçlerde en önemli sorunun “Bu durum operasyonu ve güvenliği nasıl etkiler?” olduğunu belirtiyor.

Öztürk pandemi gibi zorlu dönemlerde “zor ama doğru” kararlar almanın doğru olduğuna değinirken belirsizlik içinde kararsızlığın en kötü seçenek olduğunu ifade ediyor. Öztürk, liderliğin doğasında bir yalnızlık olduğuna dikkat çekerken, bunun kişisel bir yalnızlık değil, sorumluluk duygusu olduğunun da altını çiziyor. “Karar bana ait olabilir, ancak düşünce süreci ekiple yürür” diyerek bu yaklaşımın, liderlikte empati ve netliği dengelerken, kararların rasyonel ve stratejik olmasını sağladığına dikkat çekiyor.

Öztürk, krizlerde empatiyi çok değerli bulsa da, bunun kararları etkilememesi gerektiğini vurguluyor. “Empati kararın yerine geçmez. Ama kararın tonunu belirler” diyor.

Liderlerin, belirsizlik zamanlarında daha net olmaları gerektiğini savunuyor.

Genç kadın liderlere önerisi ise oldukça açık: “Kriz anında önce sakin kalmayı öğrenmek gerekiyor. Panik bulaşıcıdır; sakinlik, serinkanlılık da öyle. Liderlik cinsiyetle değil, sorumlulukla tanımlanır.”

Krizlerin bir tehdit değil, aynı zamanda bir fırsat olabileceğini belirten Güliz Öztürk, bu dönemde liderlerin göstereceği stratejik kararların, sadece krizi yönetmekle kalmayıp, uzun vadede daha güçlü bir konumlanmayı sağladığını belirtiyor. “Krizler, liderlerin kim olduğunu ve nasıl bir lider olduklarını gösterir” diyerek, liderlik yolculuğunun bazen en büyük sınavlarının kriz dönemlerinde verdiği kararlarla şekillendiğine dikkat çekiyor.

İş Dünyasından Kriz Anı Notları

Leyla Alaton’dan:

- Yatırımları tamamen kesmek yerine stratejik alanlara odaklanma kararı
- Algı ile gerçek riski ayırarak paniği filtreleme

Hülya Gedik’ten:

- Pandemiye toplu işten çıkarma yapmama tercihi
- Krizi fırsata çeviren tedarik zinciri kırılmasını avantaja dönüştürme

Güliz Öztürk’ten:

- Hızlı karar + görünür sorumluluk modeli
- Empati ve netlik arasında denge kurarak krizleri fırsata dönüştürme

İş dünyasının önde gelen üç kadın lideri, duygusal zekâyı rasyonel disiplinle harmanlıyor ve krizi yalnızca yönetilecek bir tehdit değil, yeniden konumlanma fırsatı olarak görüyor. Kadın liderlik çoğu zaman empatiyle anılıyor. Oysa burada gördüğümüz tablo çok daha geniş: Netlik, cesaret, strateji ve görünür sorumluluk. 8 Mart’ta başarı hikayelerinin ötesine geçip, kriz geldiğinde kimlerin nasıl ayakta kaldığını ve liderliğin gerçek sınavını görmek belki de en değerli ders olacak.

Sayıların Peşinde Hayatlar...

Yalnızca verileri analiz etmekle yetinmeyip kendi bakış açıları ve kişisel duruşlarıyla hikâyelerini başarıyla yazan iki kadın ekonomistin deneyimlerine ve genişlettikleri ufuklara yakından bakıyoruz.

● Aslı Savranoğlu Seren

Türkiye’de bir kadının ortalama beklenen yaşam süresi yaklaşık 80 yıl. Bu süre, erkeklerin beklenen yaşam süresinden yaklaşık beş yıl daha uzun. İstatistiklerin kadınlar-
dan yana durduğu nadir başlıklar-
dan biri sayılabilir.

Bir kadın olarak yaklaşık 80 yıllık bu yolculuktan “anlatmaya değer bir hikaye” çıkarabiliyorsak, “yol” zaten amacına ulaşmış demektir. Bu hikâye her zaman bir kariyer yolculuğu olmak zorunda değil; farklı bir duruşu olan, cesaret gösteren, risk alan, çabalayan, emek veren ve dalgaları aşmaya çalışan her hikaye aslında buraya ait. Bu yazıda, kendi hikâyelerini başarı ile yazan iki kadın ekonomistin sayılarla başlayan kariyer yolculuklarından bir kesit sunuyoruz.



Seda Güler Mert, Garanti BBVA Başekonomist

Seda Güler Mert

Garanti BBVA
Başekonomist

Eğitim hayatım boyunca hep matematiği sevdim, bu anlamda hep analitik bakış açısıyla ilerledim. Üniversiteye başlarken, sayıların yanına insanı da koyabilen alanlardan birini tercih etmek istedim. İktisat bu bağlamda aradığım detayları veriyordu, bölümümü çok severek okudum, bunun yanına matematiği eklemeyi yapamadım, lisans eğitimime bir de matematik yan dalı ekledim. Sonrasında, finans sektöründe çalışmak istediğimi fark edip, ülkemizin en önemli değerlerinden biri olan Garanti BBVA’da çalışmaya başladım. Bankaya başlarken, ailemden ayrıldım ve şehir değiştirdim;

İstanbul’a alışmak, kurumsal bir yapıda alanımda çalışabilme fırsatını oluşturmak kolay olmadı. Bunu yakalayabildikten sonra, işimi çok sevdim, hızlı sorumluluk aldım ve potansiyelimi kullanabileceğim yeni fırsatlar oluşturdum. BBVA’nın dahil olmasıyla, uluslararası bir kurumda çalışma deneyimi de buna eklendi ve diğer araştırma ekiplerine kıyasla fark yaratan analizler, tahminleme yöntemleri ve büyük veri uygulamaları gibi vizyonel işler yapmaya başladık. Diğer yandan, Türkiye ekonomisinin yaşadığı şoklar, bana belirsizlikler altında karar almayı ve krizleri soğukkanlılıkla yönetmeyi öğretti.

Uzmanlaştıkça, risk dengelerini daha iyi yorumlayabildiğimi, bakış açımı zenginleştirdikçe de strateji anlamında bir rehber rolü edinebildiğimi görüyorum. Bu noktada,

itibar edinebilmek ve bunu koruyabilmek önemli bir anlam kazanıyor. Her yaşanan zorluğu bir fırsat olarak görebilmek, her hatadan dersler çıkarıp yola devam edebilmek ve bunu şeffaflıkla paylaşabilmek belirgin farklar yaratıyor. Geriye dönüp baktığımda; hızlı sorumluluk almak, pratik çözümler üretmek, sürekli öğrenmek ve ekibimle birlikte gelişmeye odaklanmak kariyerimdeki en önemli kırılma noktaları oldu.

Kadının iş hayatındaki temsiliyetine gelirsem, Türkiye’de işgücüne katılım oranının hâlâ OECD ortalamasının oldukça altında olduğunu görüyoruz. Üst yönetim seviyelerinde iyileşme olsa da temsil dengeli değil. Bankacılık sektörü bu açıdan görece daha ileride; Garanti BBVA özelinde fırsat eşitliğini destekleyen bir kültürün varlığını biz-
zat deneyimledim. Türkiye’nin en büyük mevduat bankaları arasında, baş ekonomist olarak görev yapan tek kadın olmak benim için hem bir gurur hem de büyük bir sorumluluk. Gençlere mesajım net: Kurumları dönüştüren insanlar. Öğrenme cesareti, sorumluluk alma isteği ve üretme kararlılığı oldukça cam tavanlar sandığımız kadar kalın değil.

Nilüfer Sezgin

İş Portföy Yönetimi Genel
Müdür Yardımcısı

Benim için Ekonomi bilinçli bir kariyer planının sonucu değildi; babamın ısrarlı yönlendirme-siydi. Bugün görüyorum ki yeteneklerimle çok örtüşen bir alan.

Ekonomi; analitik zekâyı, sosyal sezgiyi ve stratejik düşünceyi aynı potada eriten bir disiplin. Finansla, siyasetle, teknolojiyle, insan davranışıyla kesişiyor. Bu çok katmanlı yapı, mesleğimi benim için hiç duran kılmadı.

Kariyerim boyunca para ve sermaye piyasaları ile makroekonominin kesiştiği bir alanda çalıştım. Bu alan güçlü bir teknik kapasite gerektirdiği kadar, yapılan analizleri yatırımcılara ve portföy yöneticilerine sade, anlaşılır ve ikna edici biçimde aktarabilmeyi de zorunlu kılıyor. Daha ilk çalışma günlerimden itibaren şunu net biçimde gördüm: İyi bir ekonomist olmak kadar iyi bir anlatıcı olmak da kritik. Çünkü ürettiğiniz bilginin etkisinde aktarımın gücü önemli bir ölçüt oluyor.

Kariyerimin ilk yıllarında, parçası olduğum araştırma ekibindeki yöneticilerimin katkısı ise benim için belirleyici oldu. Gerçek anlamda yol göstericiydiler; yalnızca teknik bilgi aktarmakla kalmadılar, düşünme biçimimi de şekillendirdiler. Erken dönemde karşılaşılan nitelikli mentorluk, bir profesyonelin özgüvenini ve yönünü kalıcı biçimde etkiliyor.

Bir kadın olarak özellikle genç yaşlarda sözü dinlenen bir uzman haline gelmek ise azim, sabır ve yoğun bir emek gerektirdi. En büyük avantajım, çocukluğumdan itibaren toplumsal cinsiyet kalıplarıyla sınırlanmamış olmamdı. Ailem ablam ve bana ayakları üzerinde duran, iyi eğitilmiş ve ekonomik bağımsızlığı olan kadınlar olmamız yönünde net bir yön verdi. Bir diğer avantajım ise ilgi duyduğum konularda uzun süreler boyunca yüksek konsantrasyonla çalışabilmem oldu. Çalışkanlığın her zaman bir tercih değil, çoğu zaman bir yetenek olduğuna inanıyorum. Herkesin kendine özgü bir avantajı var; önemli olan bunu fark etmek ve doğru şekilde değerlendirebilmek.

Bu yolculukta ailem kadar kritik bir diğer destek eşim oldu. Kariyerim boyunca beni destekleyen, gerektiğinde kendi kariyerini



Nilüfer Sezgin, İş Portföy Yönetimi Genel Müdür Yardımcısı

geri planda tutabilen ve aile sorumluluklarını paylaşan bir eşe sahip olmadan bu mümkün olmazdı. Kadının çalışma hayatındaki varlığının sürdürülebilirliği, yalnızca bireysel çabayla değil, ev içindeki iş birliği kültürüyle de yakından ilişkili.

Başekonomistlikten üst yönetim rolüne uzanan kariyer kırılımım planlı bir yolculuğun sonucu değildi. Ancak doğru zamanlarda doğru kararlar vermeye ve karşıma çıkan fırsatları değerlendirmeye çalıştım. İş Portföy’de 11 yıla yaklaşan bir çalışma hayatım var; öncesinde farklı yerli ve yabancı banka ve aracı kurumlarda görev aldım. Her geçiş yeni bir öğrenme alanı açtı ve bakış açımı genişletti.

İlk önemli kırılmam, bir ekibin parçası olarak çalışırken tüm sorumluluğunu tek başıma üstleneceğim bir göreve geçmem oldu. İkinci önemli adımım ise büyüme potansiyeli yüksek portföy yönetimi sektörüne geçişim oldu. Yetkinliklerimle sektörün ihtiyaçlarının örtüşmesi, ürettiğim etkinin daha görünür hale gelmesini sağladı.

Üst yönetime geçişim elbette bana güvenen ve liyakat esaslı bakabilen yöneticilerim sayesinde mümkün oldu. Ancak genç

meslektaşlarıma özellikle vurgulamak istediğim bir nokta var: Kendi görev alanınızı en iyi şekilde yerine getirirken, bulunduğunuz organizasyonun bütünü içinde nasıl bir rol oynadığınızı da düşünmek. Ben ekonomi ya da piyasalarla ilgili bir analiz ya da strateji üretirken bunun diğer iş birimleri üzerindeki etkisini, uçtan uca süreçteki yerini her zaman dikkate aldım. Kendi alanımla sınırlı kalmayan, daha geniş bir perspektifle çalışmak ve gerektiğinde sorumluluk almaktan kaçınmamak zamanla doğal bir refleksim haline geldi.

Bugün satış, pazarlama ve yatırım danışmanlığı gibi şirketimizin çekirdek faaliyetlerinde sorumluluk taşıyorum. Daha önce bilgi teknolojileri, hukuk, insan kaynakları ve kurumsal iletişim gibi farklı alanlarda üstlendiğim yöneticilik rollerinin, bugün bu sorumlulukları daha bütüncül ve verimli bir şekilde yürütmeme önemli katkı sağladığını düşünüyorum.

Geriye dönüp baktığımda kariyerimdeki ilerlemenin tek bir büyük sıçramanın değil; öğrenmeye açıklığın, doğru insanlarla karşılaşmanın, fırsatları değerlendirebilmenin, çalışkanlığın ve sorumluluk almaktan çekinmemenin birleşimi olduğunu görüyorum.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde özellikle şuna dikkat çekmek isterim: Kadınların çalışma hayatındaki varlığı bir “temsiliyet meselesi” olmanın ötesinde, bir kalite meselesidir. Farklı bakış açıları karar süreçlerini zenginleştirir, kurumları daha dayanıklı ve daha sürdürülebilir kılar. Ancak bunun için kadınların yalnızca masada bulunması değil, karar masasında söz sahibi olması gerekir. Kadınlar alan talep ettikçe, görüşlerini çekinmeden ifade ettikçe ve geri atmadıkça, yetkinliklerinin referansı ile daha söz sahibi olabileceklerine inanıyorum.

Küresel Karar Masasında İlk Türk Kadını

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nda Stratejik Plan Uygulama ve Entegrasyon Direktörlüğü görevine getirilen ilk Türk kadın olan Şebnem Şener, bu atamayı yalnızca kişisel bir başarı olarak değil, küresel ölçekte kadınların karar alma mekanizmalarındaki yerinin genişlemesi adına önemli bir eşik olarak görüyor. Şener'e göre temsil, tek başına sistemi değiştirmese de kapıları açan güçlü bir başlangıç.

● Olcay Büyüктаş

Dergi ekibi olarak şubat başında 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü özel sayısı için toplandığımızda daha ataması yapılmamıştı... Dergi konularını netleştirdikten sonra Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'na (UNDP) ataması yapılırken biz de Bloomberg Businessweek Türkiye olarak kapısını çaldık...

Kariyerine Dünya Bankası'nda başlayan ve finans alanında 20 yılı aşkın deneyime sahip olan Şebnem Şener, yaklaşık yedi yıl boyunca düşük ve orta gelirli ülkelerde finansal kapsayıcılığın artırılması, finansmana erişimin güçlendirilmesi ve finansal sektör reformlarına yönelik projelerde görev aldı. 2015 yılında UNDP'ye katılan Şener, sürdürülebilir finans alanında etki odaklı projelerin geliştirilmesine liderlik etti ve son olarak Sürdürülebilir Finans Ağı bünyesinde özel finansman çalışmalarını yönetti. Şener'in, UNDP'nin 2026-2029 Stratejik Planı kapsamında sürdürülebilir finansman araçlarının geliştirilmesi ve kalkınma hedeflerine yönelik finansman modellerinin güçlendirilmesine katkı sağlaması öngörülüyor.

Birleşmiş Milletler gibi küresel ölçekte yön veren bir kurumda üst düzey bir göreve gelen ilk Türk kadın olmak, Şebnem Şener için yalnızca bir kariyer dönüm noktası değil, aynı zamanda güçlü bir sembol.

Türkiye'de büyürken kadınların

çoğu zaman görünmeyen ama dönüştürücü roller üstlendiğine tanıklık ettiğini anlatan Şener, bu görevi "hem onur hem sorumluluk" olarak tanımlıyor.

Bu tür atamaların sembolik olup olmadığı tartışmasına ise net bir perspektifle yaklaşıyor: Temsil tek başına sistemi değiştirmez, ancak dönüşümün kapısını aralayabilir. Gerçek değişimin, kurumların karar alma süreçlerini, kaynak dağılımını ve liderlik anlayışını yeniden tanımlamasıyla mümkün olduğunu vurguluyor. Ona göre uluslararası kurumlar bu yönde ilerliyor, ancak yolculuk henüz tamamlanmış değil.

Eşitsizlik sistemlerin içine işlenmiş

UNDP'nin sahadaki çalışmalarında karşılaşılan cinsiyet eşitsizlikleri, çoğu zaman birbirine bağlı ve yapısal sorunların sonucu. Kadına yönelik şiddet, finansmana erişim eksikliği, mülkiyet ve karar alma süreçlerinde sınırlı temsil, bu eşitsizliğin en görünür yüzleri.

Ancak Şener'in dikkat çektiği asıl nokta, eşitsizliğin tek bir başlıkla sınırlı olmadığı. Finans sistemlerinden iş gücü piyasalarına, kamu politikalarından sosyal yapılara kadar pek çok mekanizma, farkında olmadan kadınların gerçekliklerini dışarıda bırakabiliyor. Bu durum, zaman içinde sessiz ama derin bir uçurum

yaratıyor.

Özellikle kriz dönemlerinde bu kırılabilirlik daha da belirgin hale geliyor. İklim felaketleri, ekonomik şoklar veya çatışmalar yaşandığında, kadınlar genellikle daha az güvenceli oldukları için en ağır bedeli ödüyor.

Kalkınmanın anahtarı:

Kadınların ekonomik katılımı

Kadınların iş gücüne katılımı, Şener'e göre yalnızca ekonomik büyümenin değil, toplumsal istikrarın da temel unsuru. Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi, yalnızca bireysel yaşamları değil, ailelerin ve toplumların geleceğini de dönüştürüyor.

Bu dönüşümün merkezinde ise finansal erişim yer alıyor. Kadın girişimcilere sağlanan krediler, küçük işletmeleri koruyan sigorta mekanizmaları ve sürdürülebilir finans araçları, yalnızca ekonomik faaliyetleri değil, yaşamın yönünü de değiştirebilecek fırsatlar yaratıyor.

Şener, sürdürülebilir finansın soyut bir kavram olmadığını özellikle vurguluyor. Ona göre finans, kimin yatırım yapabileceğini, kimin büyüebileceğini ve kimin geleceğini inşa edebileceğini belirleyen en güçlü araçlardan biri.

İklim değişikliği, yoksulluk ve çatışma gibi küresel krizler, mevcut eşitsizlikleri daha da derinleştiriyor.



Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Stratejik Plan Uygulama ve Entegrasyon Direktörü Şebnem Şener

Kadınların çoğu zaman daha az varlığa, daha sınırlı finansal güvenceye ve daha düşük sosyal korumaya sahip olması, onları bu krizlere karşı daha savunmasız hale getiriyor.

UNDP bu kırılganlığı azaltmak için sosyal koruma sistemlerini güçlendirmek, finansmana erişimi genişletmek ve risk yönetimi araçlarını yaygınlaştırmak üzere hükümetlerle birlikte çalışıyor. Şener'in ifadesiyle, "dayanıklılık bir ayrıcalık olmamalı."

Yeni teknolojiler, fırsatların yanı sıra yeni eşitsizlik riskleri de taşıyor. Yapay zekâ ve veri temelli sistemler, onları tasarlayan insanların bakış açılarını yansıtıyor. Eğer kadınlar bu süreçlerde yer almazsa, mevcut önyargılar teknolojinin içine yerleşebiliyor.

Bu nedenle Şener, kadınların

yalnızca teknoloji kullanıcıları değil, aynı zamanda tasarımcıları, karar vericileri ve politika yapıcıları olması gerektiğini vurguluyor. Ona göre inovasyon, eşitsizlikleri yeniden üretmek yerine fırsatları genişletmeli.

Liderlik: Otoriteden çok alan açmak

Uluslararası kurumlarda kariyerinin ilk yıllarında yetkinliğini kanıtlamak için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kaldığını söyleyen Şener, bu deneyimin kendisine dayanıklılık kazandırdığını ifade ediyor. Ancak liderlik anlayışını şekillendiren asıl unsurun, başkalarının gelişimi için alan açmak olduğunu belirtiyor.

Bugünün genç kadınlarının daha görünür rol modellerine ve daha geniş küresel bağlantılara sahip

olduğunu kabul ediyor. Ancak buna rağmen kararlılık ve amaç duygusunun hâlâ belirleyici olduğunun altını çiziyor.

Bir mesaj, bir davet

Şebnem Şener'in Uluslararası Kadınlar Günü için verdiği mesaj, kariyer yolculuğunun ve liderlik anlayışının özeti niteliğinde:

"Sesinizin her ortamda yeri olduğuna inanın ve onu kullanmak için izin beklemeyin."

Bu cümle, yalnızca bireysel cesareti değil, aynı zamanda küresel dönüşümün de temelini oluşturuyor. Çünkü değişim, çoğu zaman bir koltuğun dolmasıyla değil, o koltukta oturan kişinin yeni kapılar açmasıyla başlıyor.

Sermaye Dağılımında Cinsiyet Farkı

Yapay zekâ yatırımları büyürken, kadın kurucuların risk sermayesinden aldığı pay daralıyor. Karar mekanizmalarında kadın temsili sınırlı kaldıkça; mentorluk, ağlara erişim ve fon ekiplerinde çeşitlilik artmadıkça tablonun değişmesi zor görünüyor.

● Begüm Nur Alkış

Yapay zekâ başta olmak üzere teknoloji odaklı alanlara milyarlarca dolar akarken, kadın kurucuların bu büyümeden aldığı pay aynı hızda artış göstermiyor. Risk sermayesi yatırımlarında kadın kurucuların yatırım tutarı artış gösterirken, anlaşma sayısında ise azalma var. Toplam yatırım tutarı yükselse de anlaşma sayılarındaki gerileme, kadın girişimcilerin aşması gereken yapısal bariyerleri göz önüne seriyor. PitchBook verilerine göre, kadın kurucular tarafından kurulan girişimler 2025'te yaklaşık 11 milyar euro yatırım toplarken, bu tutar bir önceki yıla kıyasla (10,8 milyar euro) sınırlı bir artışa işaret ediyor. Bunun yanı sıra yapay zekâ gibi sermaye konusunda bolluk yaşanan bir alanda dahi kadın kurucuların payı sınırlı kalıyor. Yapay zekâ yatırımlarında kadın kurucular anlaşma sayısının sadece yüzde 17,1'inde yer alırken, bu oran 2016 yılından bu yana en düşük seviyesinde.

Driventure Lideri İlknur İlkyaz Gül, kadınların karşılaştığı eşitsizliğin temelinde eğitime erişimin yetersiz olması ve motivasyon eksikliği olduğunu söylüyor. Özellikle mentorluk eksikliği ve STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) eğitimlerine erişimdeki eşitsizlikler hem iş hem girişimcilik dünyasında büyük bariyerlere dönüşüyor. İlknur İlkyaz Gül devam ediyor: "Dünya Ekonomik Forumu (WEF) verileri de kadınların yatırımcı ve mentor

ağlarına erişimde zorlandığını ve bu konuda adeta bir izolasyonun söz konusu olduğunu ortaya koyuyor" diyor. Startups.watch verilerine de dikkat çeken İlknur İlkyaz Gül, "2025 yılında yapılan her dört yatırımdan birinde kadın kurucu bulunuyordu yani yüzde 25 oranındaydı. Yeni kurulan girişimlerin ise yüzde 22'sinin en az bir kadın kurucusu vardı. Bu oranlar globalde de benzer seyirlerde bulunuyor" paylaşımında bulunuyor. Özellikle bu oran mobilite gibi dikeylerde yüzde 5'lerin altında kalıyor.

Yatırım karar vericilerinin büyük çoğunluğu erkeklerden oluşuyor

Girişimcilik ekosisteminin sermaye ve finansman boyutlarında değerlendirildiğinde, yatırım karar vericilerinin büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğunu söyleyen İlknur İlkyaz Gül, "PitchBook verileri, kadın kurucuların payındaki artışın sınırlı olduğunu; karar verici koltuklarında kadın oranının artış hızının yavaş seyrettiğini gösteriyor. Erken aşama yatırımlarda kurucular ve ulaşabildikleri network çok önemli. Kadın girişimciler için özellikle ilk yatırımlarını alırken bu bağlantıların kurulması daha zorlu olabiliyor. Sadece ülkemizde değil dünyada da kurucu ekibi sadece kadınlardan oluşan girişimlerin, karma veya tamamı erkek ekiplere kıyasla yatırımlardan çok daha az pay aldığı

bilinen bir gerçek. Eşitsizliklerin giderildiği bir tablo için sadece finansal desteğe değil hem iş dünyasının genelinde hem de girişimcilik ekosisteminde uçtan uca bir kültürel dönüşüme ihtiyaç olduğu açık" diyor. Bu hedefe ulaşılabilmesi için de yatırım kararlarına yön veren yönetim kademelerinde de çeşitliliğin sağlanması kritik bir önem taşıyor.

Kadın kurucuların uzun dönemli odak ve bağlılığının, aile sorumlulukları üzerinden sorgulanabildiğini söyleyen 212 NexT Yönetici Ortağı Gizem Yağız ise, "Yatırım görüşmelerinde kadın ve erkek girişimcilere yöneltilen sorular dahi farklı çerçevelenebiliyor. Araştırmalara göre, erkek girişimciler daha çok büyüme ve fırsat odaklı sorularla karşılaşırken, kadın girişimcilere daha çok risk ve kayıp odaklı sorular yöneltiliyor. Bu çerçeve farkı, aynı iş modelinin yatırımcı zihninde 'agresif büyüme hikayesi' veya 'riskli girişim' olarak konumlanmasına yol açabiliyor" diyor. Her şeyin farkındalıkla başladığının altını çizen Gizem Yağız, yatırım süreçlerinde cinsiyete dayalı bilinçli ya da bilinçsiz yanlışlıkların varlığını kabul etmeyi ve bunu karar mekanizmalarında görünür kılmayı ilk adım olarak değerlendiriyor. 212 NexT bu nedenle Dünya Bankası Grubu'nun özel sektör kolu olan IFC'nin yatırımda cinsiyet çeşitliliği odaklı, yaklaşık altı ay sürecek eğitim programının da katılımcısı.



“Önyargı sebebiyle yapılmayan yatırımlar toplumun da kaybı”

2024 itibarıyla girişim sermayesi yatırımlarında en az bir kadın kurucu bulunan girişimlerin aldığı payın, ABD’de yaklaşık yüzde 20-25, Avrupa’da yüzde 12 ve Türkiye’de ise yüzde 17 (2023 verisi) olduğunu belirten Gizem Yağız, “Bu oranlar, kadın kurucuların ekosistemdeki varlığına kıyasla hâlâ düşük bir sermaye erişimine işaret ediyor. Tamamen kadın kuruculardan oluşan ekiplerin aldığı pay ise küresel ölçekte yüzde 2 seviyesinde. VC’ler, bugün henüz küçük olan ama yarın kitleleri etkileyecek işlere tohum aşamasında inanıp destek veren aktörler. Bu nedenle, önyargı sebebiyle yapılmayan yatırımları sadece fonların değil, toplumun kaybı olarak değerlendirmek

gerekiyor” paylaşımında bulunuyor. VC’lerde daha fazla kadın karar vericinin bulunmasının hem yatırım fırsatlarının çeşitlenmesi hem de değerlendirme sırasında otomatik önyargıların dengelenmesi açısından önemli olduğunu da belirtiyor.

“Kadın kurucuların yatırım pastasından aldığı pay sınırlı”

Simya VC Yönetici Ortağı Selma Bahçivanoğlu ise kadın girişimcilerin yatırım ağlarına erişiminde karşılaştığı bariyerlerin büyük ölçüde yapısal dinamiklerden kaynaklandığını belirtiyor ve devam ediyor: “Yatırımın en büyük payı tamamen erkek kurucu ekiplerine giderken, karma ekipler orta seviyede pay alıyor, tamamen kadın kurucu ekipler ise en düşük oranlarda yatırım alıyor. Karma ekiplerin daha dengeli yetkinliklere sahip olduğu ve risk

algısını azalttığı yönündeki yatırımcı yaklaşımı da bu dağılımı etkiliyor.”

Türkiye’de ve dünyada kadın kurucuların yatırım pastasından aldığı pay ise sınırlı. Selma Bahçivanoğlu’na göre, bu dengeyi güçlendirmek için kadın kurucuların güçlü ağlara erişimini artıran kurucu-yatırımcı buluşmaları, yapılandırılmış mentorluk programları ve sürdürülebilir ilişki ağları önemli. Bunun yanında fon ekiplerinde çeşitliliğin artması ve karar mekanizmalarında farklı bakış açılarının yer alması da yatırım yaklaşımını daha kapsayıcı hale getirecektir. Selma Bahçivanoğlu, bu yaklaşımın yansımalarını kendi portföylerinde de gördüklerini söyleyerek, Simya VC olarak portföylerinde kadın kurucuların da olduğu startup’ların tüm portföylerine oranının yüzde 46 seviyesinde olduğuna dikkat çekiyor.

Teknoloji

Dünyasında Kadın

İnovasyonun ve geleceğin şekillendiği teknoloji dünyasında yönetim kademesindeki kadın yöneticiler sadece karmaşık algoritmaları ve iş modellerini yönetmekle kalmıyor aynı zamanda kalıplaşmış yargılara karşı da başarı hikayesi yazıyor. Teknoloji dünyasına yön veren kadın liderler, teknoloji dünyasında kadın olmanın zorlukları, kadınlara yer açmak adına nasıl bir yol haritası izlediklerini ve 8 Mart Dünya Kadınlar Günü özel mesajlarını Bloomberg Businessweek Türkiye ile paylaştılar.

● Hande Berktaş

Ayşegül Arıcan Şeker

Vodafone CIO'su

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Kadınlar dünya genelinde teknoloji iş gücünün yaklaşık dörtte birini oluşturuyor ve üst düzey pozisyonlara çıkıldıkça bu oranın belirgin şekilde düştüğünü görüyoruz; bu da sorunun yetenek değil, erişim, görünürlük ve kapsayıcılık meselesi olduğunu gösteriyor. Bilinçsiz önyargılar ve fırsatlara erişim, en temel zorluklar aslında.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici, kadın çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Dünya Ekonomik Forumu verileri, mevcut hızla ilerlersek eşitsizliğin kapanmasının bir asırdan fazla sürebileceğini gösteriyor. Bu nedenle kurumların, şeffaf terfi ve ücretlendirme sistemlerini kurmaları, mentorlukla birlikte sponsorluk programlarını devreye almaları, net liderlik kariyer yolları tanımlayarak, ölçülebilir çeşitlilik KPI'larını belirlemeleri lazım. Bunun yanında kız çocuklarının STEM alanlarına erken yaşta teşviki ve liderlerin kapsayıcı kültürü bizzat modellemesi değişimi hızlandıracaktır.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nelerdir?



Vodafone CIO'su Ayşegül Arıcan Şeker

8 Mart, bir yandan bizden önce yolu açan kadınları kutladığımız, bir yandan da eşitliğin hala tamamlanmamış bir hedef olduğunu hatırladığımız bir gün. Bugüne özel üç mesajım var: Teknolojide kariyer hayali kuran genç kadınlara; gelişimin konfor alanının dışında gerçekleştiğini ve liderliğin çoğu zaman hazır olmaktan çok cesaret ve istek gerektirdiğini hatırlatmak isterim. Liderlik pozisyonundaki

kadınlara ise; varlıklarının düşündüklerinden çok daha büyük bir kültürel dönüşüm yarattığını ve yükseldikçe başkalarına alan açmanın bu yolculuğun en kıymetli parçası olduğunu hatırlatmak isterim. Kurumlara da çeşitliliğin yalnızca adil olma meselesi değil, inovasyonu, performansı ve sürdürülebilir başarıyı artıran stratejik bir güç olduğunu vurgulamak isterim. Bu Kadınlar Günü'nde

gönülden dileğim, artık farkındalıktan somut eyleme geçmemiz. Çünkü eşitlik gelecek nesillere karşı ortak sorumluluğumuz ve bunun için bir asır bekleyemeyiz.

Hayriye Karadeniz

Koç Holding Bilgi Teknolojileri Koordinatörü

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknolojinin merkezinde çalıştığınızda şunu çok net görüyorsunuz, masada olduğunuz sürece oyunu etkilersiniz, masada yoksanız kurallar başkaları tarafından yazılır. Kariyerim boyunca erkeklerin yoğun olduğu yapılarda da çalıştım, büyük dönüşüm programlarını da yönettim; her iki deneyim de bana aynı gerçeği gösterdi, güven, unvanla gelmiyor, ürettiğiniz etkiyle geliyor. Liderlik, hazır hissettiğin an başlamaz; hazır hissetmeden sorumluluk aldığın anda doğar. Bugün teknoloji organizasyonlarında asıl ihtiyaç duyduğumuz şey daha fazla kadın görmekten öte, kritik kararları alan, bütçe yöneten ve yön tayin eden kadın liderlerin artması. Çünkü farklı perspektifler yalnızca kültürü zenginleştirmez, kararların kalitesini doğrudan yükseltir.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici ve çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Kurumların yapması gereken ise karmaşık programlar tasarlamak kadar basit bir adımı atmaktır. Potansiyeli gördüğünde geri çekilmemek, fırsatı geciktirmemek ve liderlik alanını bilinçli şekilde açmak. Teknoloji hızla değişiyor; bekleyenler geride kalıyor. Bu nedenle genç kadınlara en samimi tavsiyem şu olur: Mükemmel anı beklemeyin, zor görünen masalara oturmaktan çekinmeyin ve sesinizin bulunduğunuz odayı değiştirebileceğini unutmayın.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nelerdir?

Her ilerleme anı bana, kat edilen mesafeyi hatırlatırken aynı zamanda



Casper Pazarlama ve Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Feray Karaman

ulaşılmayı bekleyen daha adil, daha dengeli ve daha kapsayıcı bir geleceğin hâlâ inşa edilmekte olduğunu gösterir. Kadınlar masaya davet edilmediğinde kapıyı çalmayı öğreniyor, kapı açılmadığında ise kendi masalarını kuruyor. Bu dayanıklılık çok kıymetli, ancak artık normalleşmesi gereken şey bu kadar ekstra çaba göstermek olmamalı. Gerçek ilerleme, kadınların varlığının hâlâ “dikkat çekici” sayılmadığı gün başlayacak. Bugün genç kadınlara tek bir öneri vermem gerekse, kendinizi küçültmenize neden olan hiçbir kalıba uyum sağlamaya çalışmamanızı söylerim. Her ortamda en yüksek sesi çıkarmak zorunda değilsiniz; derinlik, tutarlılık ve kararlılık zaten fark edilir. Kurumlara düşen ise kadınların gücünden ilham alan mesajlar üretmekten çok daha fazlası. O gücün doğal biçimde ortaya çıkabildiği kültürler kurmak. Çünkü eşitlik konuşulması gereken bir başlık olmaktan çıktığında, işte o gün gerçekten mesafe almış olacağız. 8 Mart'ı bu yüzden bir sembolden çok, artık kimsenin “ilk kadın”, “tek kadın” diye anılmadığı bir geleceğe yaklaşma iradesi olarak görüyorum.

Feray Karaman

Casper Pazarlama ve

Operasyondan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji sektöründe kadın liderliğini bireysel bir kariyer başlığının ötesinde, Türkiye'nin rekabetçi üretim kapasitesiyle doğrudan ilişkili görüyorum. Kadınların işe alımdan başlayarak yükselmesini ve karar mekanizmalarında kalıcı olmasını sağlayan sistemler kurmak zorundayız.

Küresel veriler de tabloyu net ortaya koyuyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun son raporlarına göre kadınlar küresel STEM iş gücünün yaklaşık yüzde 28'ini oluşturuyor; üst yönetim seviyelerinde ise bu oran daha da düşüyor.

Teknoloji sektöründe kadın liderlerin karşılaştığı görünmez zorluklardan biri, yetkinliğin her zaman varsayılan kabul edilmemesi. Bunun arkasında, teknolojinin hâlâ “erkek işi” olarak kodlandığı yerleşik bir algı bulunuyor. Bu algı kırıldıkça yetenek havuzu genişliyor ve sektörün üretim kapasitesi doğal olarak güçleniyor.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici, kadın çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Casper'ın 35 yıllık teknoloji üretimi

deneyimi güçlü bir kurum kültürüyle destekleniyor. Bugün şirketimizde kadın yönetici oranı yüzde 32 seviyesinde. Yönetim kademesindeki kadın liderliğinin; karar kalitemizi, tüketiciyi anlama derinliğimizi ve operasyonel sürdürülebilirliğimizi güçlendirdiğini somut sonuçlarla görüyoruz.

Kadın liderliğinin şirket içinde normalleşmesi bir dönemsel tercih değil, bilinçli bir yönetim kararıydı. Eski CEO'muz Charlotte Lamprecht'in liderliğiyle başlayan bu yaklaşımı, ölçülebilir ve sürdürülebilir sistemlerle kurumsallaştırdık. Bu ekosisteme daha fazla kadın kazandırmak için üç kritik başlık var. Kız çocuklarının STEM alanlarına erken yaşta erişiminin artırılması, üniversite-iş hayatı geçişinde mentorluk ve rol model ağlarının güçlendirilmesi ve şirketlerde performans ve terfi süreçlerinin sistematik ve ölçülebilir hale getirilmesi. Kültür yukarıdan başlar, kalıcılığı sistem sağlar.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınızı alabilir miyiz?

8 Mart benim için; kadınların hem görünen hem de görünmeyen emeğini hatırlama ve hakkını teslim etme günü. Hayatın her alanında üreten, taşıyan, dönüştüren ve çoğu zaman fark edilmeden büyük sorumluluklar üstlenen kadınları onurlandırma vesilesi.

Bugün, kadınların potansiyelinin "ekstra çaba" ile değil; adil, şeffaf ve güven veren sistemlerle açığa çıkabildiğini bir kez daha hatırlamak gerekiyor. Çünkü kadınların güçlenmesi yalnızca bireysel bir başarı meselesi değil; daha sağlıklı ekiplerin, daha sürdürülebilir kurumların ve daha iyi bir toplumun temeli.

8 Mart vesilesiyle; emeğiyle, duruşuyla, katkısıyla hayatı ileri taşıyan tüm kadınların Dünya Kadınlar Günü'nü yürekten kutluyorum.

Sitare Sezgin

Teknosa Genel Müdürü

Teknoloji dünyasında çalışan



Sitare Sezgin Teknosa Genel Müdürü

kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji dünyasında kadın yönetici olmanın zorlukları, iş dünyasının diğer alanlarındaki kadınların deneyimlerinden çok da farklı değil. Bugün iş hayatındaki kadınlar sektör, rol ya da ünvan fark etmeksizin hâlâ görünmez bariyerlerle mücadele ediyor. Kadınlara yönelik, 'Şu meslekleri yapabilirler, şunları yapamazlar' gibi kalıplaşmış yaklaşımlar var. Kadınların teknolojiye uzak olduğu bahanesi de bunlardan biri. Teknoloji sektöründe sırf bu önyargı nedeniyle birçok kadın geri planda kalıyor, yükselmeleri engelleniyor. Hatta daha eğitim alırken bu önyargılarla karar vermemeleri bekleniyor.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici, kadın çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Biz Teknosa olarak 'Teknoloji erkek işidir' algısını yıkmaya çalışıyoruz. Sektör raporlarına göre teknoloji sektöründe kadın istihdamı yüzde 10'un altında. Teknolojide daha çok kadın çalışan olmasını sağlayabilmenin en önemli ön koşulunun özellikle matematik, mühendislik, fen alanlarında okuyan kız öğrencilerin sayısının artması olduğunu düşünüyorum. Kız çocuklarının kalıplar içinde değil her şeyi

yapabileceğine dair özgüvenle büyümesi çok önemli. Ailede, okulda, iş dünyasında veya hayatını sürdürmek istediği alanda ilerlemesini sağlamak, kadınların ve çocukların dijital dünyanın imkanlarına eşit erişimine katkı sunmak gerekiyor.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nelerdir?

İş hayatının ruhunda mücadele var. Mücadelenin herkes için eşit olduğu, eşit sonuçlar verdiği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin var olduğu bir dünyada yaşamak çok güzel olurdu. Ancak maalesef daha kırılacak cam tavanlar var. Kız çocuklarına, gençlere, kadınlara 'Asla hayallerinizden vazgeçmeyin' diyorum. Daha iyi bir dünya, kadınların eşitlikçi şekilde temsil edildiği bir toplumda mümkün olabilir. Herkesi bu dünyayı inşa etmek için sorumluluk almaya ve daha çok çalışmaya davet ediyorum.

İlke Toptaş

Meta Kuzey Avrupa
(Türkiye, Benelüks, Nordik)
Bölge Direktörü

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji alanında kadın yönetici olmak hem zorluklar hem de önemli avantajlar barındırıyor. Bu zorluklardan biri, kadınların bu alanda temsil eksikliği ve önyargılar gibi engeller. Ancak kadın liderler bunları avantajla çeviriyor ve dayanıklılık, uyum sağlama yeteneği ve güçlü bir topluluk bilinci geliştiriyor. Ayrıca kadın liderler çoğu zaman daha kapsayıcı ekip kültürleri kuruyor, bu da inovasyonu hızlandıran en önemli faktörlerden biri. Meta olarak, kadın liderlerin inovasyon ve başarı için vazgeçilmez olduğuna inanıyoruz.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici ve çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı? Meta TR olarak çalışmanız var mı?

Teknoloji ekosistemine daha fazla kadın yönetici ve çalışan kazandırmak için eşit fırsatlar ve kariyer gelişimi desteğinin yanı



Aztekt Teknoloji Satıştan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Fatma Varol Bayram

sıra, mentorluk ve sponsorluk programlarının büyük etkisi olduğuna inanıyorum. Mentorluk, potansiyeli geliştirir; sponsorluk ise potansiyeli fırsata dönüştürür. Bu bağlamda, Meta olarak Türkiye’de teknoloji alanında kadınların liderliğine birçok alanda katkı sağladık.

Türkiye’de bu konuda yaptığımız çalışmalar arasında, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ve Teknolojide Kadın Derneği (Wtech) gibi kuruluşlarla iş birliklerimiz bulunuyor. Aynı zamanda, kadın girişimcilerin ülke ekonomisine katkı sağlamalarını çok değerli buluyoruz. Meta platformları Türkiye’nin bir köşesinden bir kadın girişimcinin ürettiği ürünü dünyanın bir başka ucundaki bir alıcıya ulaştırmasını sağlayabiliyor. Burada önemli olan kadınların önünü açmak ve onlara bu fırsatları sunmak. Örneğin, geçtiğimiz yıllarda yürüttüğümüz She Means Business programımız ile Türkiye’nin değişik bölgelerinden 5 binin üzerinde kadına dijital pazarlama araçlarının kullanımına yönelik eğitim verdik.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’ne özel mesajınızı alabilir miyiz?

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’nde, kadınların başarılarını, dayanıklılığını ve liderliğini kutlamak istiyorum. Meta’da herkes için fırsatlar

yaratmanın önemine inanıyoruz. Engelleri aşmanın, önyargılara meydan okumanın ve birbirimizi daha kapsayıcı, eşitlikçi bir gelecek için desteklemenin önemine kişisel olarak da çok önem veriyorum. Teknoloji ve diğer tüm alanlardaki kadınlara: Katkılarınız çok değerli. Liderliğiniz ilham verici. Birbirimizi desteklemeye, çeşitliliği savunmaya ve herkesin gelişebileceği alanlar yaratmaya devam edelim. Birlikte, teknolojinin ve toplumun geleceğini daha iyiye şekillendirebiliriz.

Fatma Varol Bayram

Aztekt Teknoloji Satıştan Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji sektörü hız, cesaret ve sürekli öğrenme gerektiriyor. Bu hem zorluk hem de gelişim açısından bir avantaj esasen. Kadın yöneticiler için en önemli zorluklardan biri hâlâ karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmemek. Bu durum, çoğu zaman daha fazla performans, daha fazla sonuç üretme ve daha yüksek görünürlük beklentisiyle karşılaşmak anlamına gelebiliyor.

Ancak bu sürecin çok kıymetli

çıktıları da var. Kadın liderler; analitik düşüncüyü sezgisel ve sosyal zekâyla, büyümeyi sürdürülebilirlikle ve rekabeti de iş birliğiyle birleştirebiliyor. Bu yaklaşım, teknoloji şirketleri dahil tüm şirketlere yalnızca bugünü değil, geleceği de yönetebilme gücü kazandırıyor.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici, kadın çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Bu ekosisteme daha fazla kadın kazandırmak için atılması gereken adımlar aslında oldukça net. Kadın liderlerin başarı hikâyelerinin görünür kılınması, genç kadınlara erken dönemde rol modeller ve mentorluk fırsatları sunulması büyük fark yaratacaktır. Aynı zamanda şirketlerin çeşitliliği bir “iyi niyet” başlığı olarak değil, ölçülebilir ve somut hedeflerle yönetmesi gerektiğine inanıyorum.

Bu noktada, şirketimiz Aztekt Teknoloji’nin mevcut duruşuyla örnek teşkil eden bir yapıya sahip olduğunu gururla söyleyebilirim. Toplam çalışanlarımız içinde kadın istihdam oranımız yüzde 35, aktif yönetimdeki kadın oranımız ise yüzde 54 seviyesinde.

Kadın emeğini ve tüm haklarını destekliyor; terfi ve kariyer gelişimi süreçlerinde eşit fırsat anlayışıyla hareket ediyoruz. Önyargılardan arınmış bir bakış açısıyla, tüm fonksiyonlarda kadın istihdamını teşvik etmeyi ve tüm işe alım süreçlerinin bu sorumluluk bilinciyle yürütülmesini son derece önemsiyorum.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’ne özel mesajlarınızı alabilir miyiz?

8 Mart, kadınların yalnızca emeklerini değil; vizyonlarını, cesaretlerini ve dönüştürücü güçlerini de hatırladığımız özel bir gün. Kadınların teknolojiye, ekonomiye ve yönetime daha fazla katıldığı her yapı daha güçlü, daha dengeli ve daha sürdürülebilir bir geleceğe doğru ilerler. Bugün liderlik yolculuğunda olan, bu yolu hayal eden ya da henüz cesaretini yeni toplamış tüm kadınlara şunu söylemek isterim, bulunduğumuz konum değil



Pluxee Türkiye CEO'su Eda Uluca Özcan

yarattığımız etki bizi tanımlar. Tüm kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü içtenlikle kutluyorum.

Eda Uluca Özcan

Pluxee Türkiye CEO'su

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji gibi çoğunluğu hala erkek olan bir ekosistemde kadın yönetici olarak var olmak, çoğu zaman bilgi birikiminizi ve deneyiminizi ortaya koymanın ötesinde, kendinizi sürekli yeniden kanıtlama ihtiyacını da beraberinde getiriyor. Saygıyı otomatik olarak değil, ekstra bir eforla kazanmanız beklenebiliyor, üstelik bunu yaparken kadınların zaten taşıdığı görünmez yükler de var; bakım sorumlulukları, ev içi roller, zihinsel emek. Ancak tam da bu çoklu sorumluluk alanları, kadınlara teknoloji dünyasında önemli bir avantaj sağlıyor. Kadınlar aynı anda birçok işi yönetebilen, hızlı adapte olabilen, karmaşık yapılar arasında denge kurabilen güçlü organizasyon yetkinliklerine sahip. Bu esneklik, hızla değişen teknoloji dünyasında son derece kritik.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici ve çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Bugün kız çocuklarının STEM alanlarına ilgisinin arttığını görüyoruz, bu çok umut verici. Ancak asıl kırılma noktası mezuniyet sonrası başlıyor. WEF ve LinkedIn verileri, STEM mezunu kadınların yalnızca yaklaşık yüzde 29'unun mezuniyetten bir yıl sonra bu alanlarda çalışmaya devam ettiğini gösteriyor. Yani mesele yetenek ya da istek değil, ekosistemin kadınları tutamaması. Bu noktada kurumlara büyük sorumluluk düşüyor. Kamu, özel sektör ve sivil toplum birlikte hareket ettiğinde, kadınların teknoloji alanında sadece başlamasını değil, kalıcı ve güçlü biçimde ilerlemesini sağlayabiliriz.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nelerdir?

8 Mart'ı kadınların emeğinin, aklının ve potansiyelinin gerçekten görüldüğü, değer bulduğu bir dünyayı yeniden düşünme çağrısı olarak görüyorum. Kadınlar bugün iş hayatında her alanda var, üretiyor, dönüştürüyor; ama hâlâ eşit temsil, eşit fırsat ve eşit görünürlük için yolumuz var. Daha çok kadının karar mekanizmalarında yer aldığı, sesinin duyulduğu ve potansiyelini tam anlamıyla ortaya koyabildiği bir dünyada yaşamalı ve gelecek nesillere böyle bir dünya bırakmalıyız.

Berrin Özselçuk

AWS Türkiye Genel Müdürü

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Erkeklerin teknoloji ve lojistik gibi alanlarda daha başarılı olduğuna dair süregelen bir varsayım var. Kültürel normlar ve toplumsal gelenekler, erkeklerin ve kadınların ilgi alanları ile yeteneklerini farklı şekillerde biçimlendirdi, bu durum da teknoloji alanındaki kadınlar için çeşitli zorluklar yarattı. Erkek egemen bir sektörde, kendimizi ve yeteneklerimizi kanıtlamak zorunda kaldığımız anlar oldu. Zamanla bu durumun değişmeye başladığını görmekten mutluluk duyuyorum, ancak bu tabloyu daha da iyileştirmek için çalışmaya devam etmemiz gerekiyor. Bilim Sanayicileri Derneği'nin (TÜBİSAD) son verilerine göre 2024 yılında BT sektörünün toplam istihdamı yüzde 5'lik büyümeye 246 bin kişiye ulaştı. Kadınlar çalışanlar, sektörün yüzde 26'sını oluşturdu.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici, kadın çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Herkesin farklı bir bakış açısı var ve AWS olarak bunun iyi bir şey olduğunu düşünüyoruz. Kapsayıcı kültürümüzü pekiştiren çalışan odaklı ilgi gruplarından, iş/yaşam dengesine değer veren esnek çalışma ortamımıza kadar her noktada AWS'i kariyer inşa etmek için heyecan verici ve tatmin edici bir yer haline getirmeye odaklanıyoruz.

Eğitim ve öğretim fırsatlarının sunulması, daha fazla kadını teknoloji dünyasına kazandırmamız açısından önem taşıyor. AWS, katılımcılara inovasyonu besleyen, etkiyi hızlandıran ve hayatları değiştiren bulut becerileri ile yetkinlik belgeleri kazandıran eğitim ve sertifikasyon programları sunuyor. Bu programlar aracılığıyla, teknoloji iş gücüne katılmak isteyen kadınlar; AWS uzmanları tarafından hazırlanan eğitim içerikleriyle üretken



Harman Creative Kurucu Ortağı Melda Barkın

yapay zekâ kariyerlerini inşa edebilir, kapsayıcı öğrenme yöntemleriyle gerçek dünya becerileri geliştirebilir ve teknik bir geçmişe sahip olmasalar dahi 9 ay gibi kısa bir sürede bulut geliştiricisi olabilirler.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınızı alabilir miyiz?

Kadınların iş dünyasındaki varlığı, özellikle teknoloji gibi zorlu sektörlerde büyük önem taşıyor. Kadınların liderlik becerileri, stratejik bakış açıları ve ekip yönetimi gibi alanlardaki yetenekleri bir kuruma çok büyük değer katabilir. Yazılım mühendisliği ve bulut bilişim gibi daha teknik rollere gelince ise kadınların bu alanda da çok güçlü değer yarattığına inanıyorum. Bu nedenle, tüm kadınları kendilerine inanmaya ve mevcut mentorluk, eğitim ve sertifikasyon programlarından yararlanarak istedikleri kariyere doğru adım atmaya teşvik ediyorum.

Melda Barkın

Harman Creative Kurucu Ortağı

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji dünyasında kadın yönetici olmak, bir yandan yüksek rekabet, görünmez önyargılar ve "cam tavan"la mücadele etmek; diğer yandan dönüşüme duygusal zekanın gücünü katabilmek demek.

Hızla değişen, çoğu zaman erkek egemen kodlarla yazılmış bu ekosistemde kadın liderler, masada temsil edilmenin ötesine geçip karar alma süreçlerine empati, kapsayıcılık ve çok boyutlu düşünme becerileri kazandırıyor. Ancak rol model azlığı, fırsat eşitsizliği ve iş-yaşam dengesi üzerindeki toplumsal baskılar hala önemli bariyerler.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici ve çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Daha fazla kadının bu alana katılabilmesi için erken yaşta konu ile ilgili eğitimlere erişimin güçlendirilmesi, mentorluk ve sponsorluk programlarının yaygınlaştırılması gerekiyor. Bu bakımdan bu konuda çalışan kurum ve derneklerin önemi çok büyük. Şirket kültürlerinde kapsayıcı liderlik anlayışının yerleşmesi ve başarı hikayelerinin görünür kılması ise sadece kadınlar için değil, teknolojinin sürdürülebilirliği için de stratejik bir gereklilik.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nelerdir?

Teknolojinin algoritmalarla, verilerle ve kodlarla örülü dünyasında insanı insan yapan en güçlü unsur empati. Dijital dönüşümün hızına yön veren şey yalnızca işlem gücü değil, kadınların sezgisi, çok boyutlu bakışı ve şefkatli liderliği olmalı. Kadınlar; daha yaşanabilir bir geleceğin inşasında, kapsayıcılık, işbirliği ve duyarlılık özellikleri ile başrolde olmalı, olacaklar. Daha eşit, daha yenilikçi ve daha insani bir teknoloji ekosistemi için kadınların sesi, emeği ve liderliği vazgeçilmez. 8 Mart Dünya Kadınlar günü kutlu olsun.

Duygu Eren

Decacorn Angels CEO'su

Teknoloji dünyasında çalışan kadın yönetici olarak sektörün zorlukları ve avantajları neler?

Teknoloji ve yatırım dünyasında kadın yönetici olmanın gerçekten güçlü tarafları var. Kadınlar çoğu zaman hem büyük resmi görebiliyor



Decacorn Angels CEO'su Duygu Eren

hem de en küçük detayı atlamadan ilerleyebiliyor. Makrodan mikroya inebilme, riskleri sezebilme ve aynı anda insan tarafını da okuyabilme becerisi yatırım kararlarının kalitesini ciddi şekilde etkiliyor. Üstelik her yıl daha fazla kadın girişimci ve yönetici görüyoruz, kadın liderler artık ekosistemde çok daha aktif ve görünür.

Bu ekosisteme daha çok kadın yönetici ve çalışan katılabilmesi için neler yapılmalı?

Bu artışın kalıcı olması için ise sürecin sadece bireysel başarı hikayeleriyle değil, erken yaşta teknolojiye erişim, güçlü mentorluk ağları ve kadın yatırımcı ile girişimci sayısını artırmaya yönelik somut adımlarla desteklenmesi gerekiyor.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nelerdir?

8 Mart'ı bir kutlamadan çok bir hatırlatma günü olarak görüyorum. Kadınların iş dünyasında, girişimcilikte ve yatırım tarafında daha güçlü temsil edildiği bir gelecek mümkün ve bunu ancak birbirimizi destekleyerek, cesur rol modellerini çoğaltarak ve alan açarak başarabiliriz. Tüm kadınlara şunu söylemek isterim: Bulunduğunuz masada sözünüzü sakınmayın, yoksa kendi masanızı kurun. Daha eşit, daha cesur ve daha dayanışmacı bir ekosistem mesajıyla 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum.

Teknolojide Kadın Projeleri

Teknoloji dünyasında kadın temsilini artırmak artık sadece sosyal sorumluluk değil sektörün sürdürülebilirliği için bir zorunluluk. Türkiye’de bu açığı kapatmak adına projeler gerçekleştiren derneklerin ve şirketlerin yöneticileri çalışmalarını Bloomberg Businessweek Türkiye’ye anlattılar.

● Hande Berktaş

Proje: Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi

Ebru Özdemir

Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı

Türkiye’nin Mühendis Kızları projesi nasıl doğdu? Ne hedefleniyor, çalışmalarınızdan bahseder misiniz?

Herkesin mühendis olduğu bir ailede, çocukluğumdan bu yana mühendislik kültürünün hâkim olduğu bir ortamda yetiştim. Annem, kendi üniversite döneminde sınıfındaki tek kadın mühendisti. Aradan yıllar geçti, ben üniversiteye başladığımda 150 kişilik sınıfta sadece 5 kız öğrenciydik. İş hayatına atıldığımda da tablonun büyük ölçüde değişmediğini, karar masalarında kadınların hâlâ yeterince temsil edilmediğini gördüm. Türkiye’nin Mühendis Kızları, bu tabloyu nasıl değiştirebileceğimizi sorgulamanın doğal bir sonucu olarak ortaya çıktı.

2015 yılında, yani 11 yıl önce, 40 öğrenciyle başladığımız Türkiye’nin Mühendis Kızları (TMK) programı, bugün 2 binden fazla genç kadının hayatına dokunan, ülke sınırlarını aşan küresel bir ‘kız kardeşlik ağına’ dönüştü. Online sertifika programları, online İngilizce dil eğitimi, staj ve istihdam olanakları sunuyoruz, en önemlisi mentörlük ve koçluk



Limak Holding Yönetim Kurulu Başkanı Ebru Özdemir

desteği veriyoruz.

İçinde yaşadığımız dünyaya ve topluma katkı sağlamayı çok önemsiyoruz. Bu anlayışla, programdan faydalanan öğrencilerimize de gönüllülük bilinci kazandırmayı hedefliyoruz ve kendilerinden her ay gönüllülük faaliyetlerinde bulunmalarını ve bize raporlamalarını bekliyoruz.

2015’te Türkiye’nin Mühendis Kızları ile başladığımız bu yolculukta projemiz kabına sığmadı ve 2022’de Global Engineer Girls (GEG) markasıyla dünyaya açıldı. Kuveyt, Kosova, Kuzey Makedonya

ve Suudi Arabistan’da başarıyla yürüttüğümüz programların ardından GEG kız kardeşlik ağına 2025’te İspanya, Mozambik ve Fildişi Sahili’ni de ekledik.

Limak’ın faaliyet gösterdiği tüm coğrafyalarda GEG gibi sosyal yatırımlarımızın da hayata geçirilmesine büyük önem veriyoruz. Nitekim 2023 yılında Davos’ta layık görüldüğümüz ‘Diversity – Lighthouse’ ödülü, Türkiye’de kurduğumuz bu modelin dünyaya bir rehber olabileceğini tescilledi. Bu ödül bizim için bir gurur vesilesi olmanın yanında, kadınların STEM

alanlarında temsili konusundaki kararlılığımızı küresel ölçeğe taşıma sorumluluğumuzun da onayı oldu.

8 Mart Dünya Kadınlar Gününe özel mesajınız nedir?

8 Mart'ı kutlama günü olmanın yanında bir farkındalık ve mevcut tabloyu değerlendirme fırsatı olarak görmeliyiz. Özellikle içinde bulunduğumuz 'Yapay Zekâ Çağı'nda, kadınların iş gücündeki konumu her zamankinden daha kritik bir dönemeçte.

Dünya Ekonomik Forumu verilere göre, önümüzdeki 5 yıl içinde işlerin yüzde 22'si dönüşecek. Eğer biz kadınları bu teknolojik dönüşümün bir parçası yapamazsak, teknoloji mevcut eşitsizlikleri 'otomatik' hale getirecek ve derin bir dijital uçurumla karşılaşacağız. Bu yüzden kadınların STEM alanlarındaki varlığının güçlendirilmesi, sadece bir adalet meselesi değil; ekonomik kalkınma için zorunlu, rasyonel bir sermaye yatırımdır.

Benim tüm kadınlara, özellikle de genç mühendis adaylarına mesajım çok net. Cesur olun ve dayanıklı olun. Hata yapmaktan korkmayın, çünkü her hata bir derstir. Ve en önemlisi, birbirinize destek olun. Biz kadınlar, birbirimizin rakibi değil, yol arkadaşı olduğumuzda cam tavanları aşmak çok daha mümkün hale geliyor. Gelecek; teknolojiyi tüketenlerin ötesinde onu tasarlayan, yöneten ve ona 'insani değerleri' katan kadınların ellerinde şekillenecek. Bu dönüşümde yerinizi alın ve masada söz sahibi olmaktan asla vazgeçmeyin.

Proje: Teknolojide
Kadın Akademisi

Zehra Öney

Wtech Kurucu Başkanı

Teknolojide kadın istihdamı ve eğitimi noktasında Teknolojide Kadın Derneği olarak neler yapıyorsunuz?

Teknolojinin küresel rekabeti ve toplumsal refahı belirlediği günümüzde, geleceği kadınlar olmadan tasarlamak "eksik bir

gelecek" inşa etmek anlamına geldiğinden, Teknolojide Kadın Derneği olarak kadınların bu alandaki varlığını bir sosyal sorumluluktan ziyade sürdürülebilir kalkınmanın ve yüksek katma değerli üretimin temel şartı olarak görüyoruz. Teknolojik yetenek ihtiyacının hızla arttığı bir dünyada eşitsizliği yalnızca istihdamda değil; eğitim, rol model eksikliği ve kariyer sürekliliği gibi her katmanda kırmayı hedefleyerek; yapay zekâdan siber güvenliğe, blockchain'den veri bilimine uzanan geniş bir yelpazede kadınları sadece teknik bilgiyle değil, stratejik liderlik becerileriyle de donatan bütüncül bir akademi modeli yürütüyoruz. Binance TR Teknolojide Kadın Akademisi gibi uluslararası ödüllerle



Wtech Kurucu Başkanı Zehra Öney

taçlanan başarı hikayelerimizden "Teknolojinin Lider 100'leri" gibi ilham veren projelerimize kadar her adımımızda, kadınların teknolojiye yalnızca yer almasını değil, bu alana yön vermesini ve Türkiye'nin teknoloji ihraç eden bir ülke olma yolculuğunda stratejik birer taşıyıcı olmalarını amaçlıyoruz. Biliyoruz ki Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılında daha adil ve güçlü bir gelecek, ancak kapsayıcı bir teknolojik dönüşüm ve kolektif bir zekâyla mümkün olacaktır.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel mesajlarınız nedir?

8 Mart'ı kutlamanın ötesinde, kadınların geleceği tasarlayan masalardaki yerini sorguladığımız bir farkındalık eşiği olarak gördüğümüz bu dönemde, yapay zekâ ve veri çağının sunduğu fırsatlardan kadınların mahrum kalması sadece bir eşitsizlik değil, aynı zamanda telafisi zor bir kalkınma kaybıdır. Gelecek henüz yazılmamış bir kod ise ve bu kodun satırları arasında kadınların akli, yaratıcılığı ve liderliği yoksa o geleceğin eksik kalacağı gerçeğinden hareketle, kız çocuklarımıza teknolojiyi tüketen değil üreten tarafta olabilecekleri bir vizyon sunmalı; onlara ne olacaklarını değil, dünyada neyi değiştirmek istediklerini sormalıyız. Teknolojide Kadın Derneği olarak hedefimiz, kadınların yalnızca iş gücüne katıldığı değil, karar alma mekanizmalarında strateji belirlediği bir gelecek inşa ederek bu tarihi kırılmanın izleyicisi değil kurucusu olmaktır. Bu doğrultuda tüm kurumları, kadın katılımını bir çeşitlilik hedefi yerine temel bir büyüme stratejisi olarak görmeye davet ediyoruz. Şunu hiç unutmamalıyız: Gelecek sadece teknolojiyi en hızlı geliştirenlerin değil; ona vicdanı, etiği ve insanı katanların ellerinde şekillenecek. Eğer kadınlar o masada yer alır ve teknolojiye kendi renklerini, bakış açılarını katarlarsa; işte o zaman sadece bir sektör değil, hep birlikte bütün toplum olarak ayağa kalkarız.

Proje: Gelecek Hayalim

Burçak Türkeri

Ford Otosan Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İletişim Lideri

Teknoloji dünyasında daha çok kadın yönetici olması adına genç kızlara yönelik STEM alanlarında eğitimleriniz var mı? Projeden ve hedeflerinizden bahsedermisiniz?

Dünya ekonomisi hızla teknoloji odaklı bir yapıya evrilirken, STEM alanları ülkelerin rekabet gücünü belirleyen en kritik alanlar haline geliyor. Ancak hem dünyada hem Türkiye’de kadınların bu alanlardaki temsili hâlâ arzu edilen seviyede değil. Mühendislik, yazılım, yapay zekâ ve veri bilimi gibi yüksek katma değerli disiplinlerde kadın oranının sınırlı kalması; yalnızca bir eşitlik meselesi değil, aynı zamanda ekonomik potansiyelin eksik kullanılması anlamına geliyor. Özellikle otomotiv sektörü elektrifikasyon, bağlantılı araç teknolojileri, dijital üretim ve yapay zekâ ile köklü bir dönüşümden geçerken; bu yeni dönemin daha kapsayıcı bir zeminde inşa edilmesi gerektiğine inanıyoruz. Çeşitliliğin inovasyonu güçlendirdiğini, kadınların teknoloji ekosistemindeki varlığının arttıkça sektörün de güçleneceğini biliyoruz.

Bu perspektifle 2024 yılında “Gelecek Hayalim” projesini hayata geçirdik. Program, STEM alanlarında kadınların yalnızca teknik beceri kazanmasını değil, aynı zamanda liderlik potansiyellerini ortaya koymalarını hedefliyor. Programı tasarlarırken kadınların yaşam döngüsünü esas aldık. Üniversite öğrencilerinden yeni mezunlara, kariyerine ara vermiş kadınlardan aktif çalışan profesyonellere ve 2025 itibarıyla K12 düzeyindeki kız çocuklarına kadar geniş bir hedef kitleye ulaşıyoruz. Amacımız, erken yaştan itibaren başlayan ve kariyer yolculuğuna eşlik eden bütüncül bir güçlenme modeli oluşturmak.

Gelecek Hayalim iki temel



Ford Otosan Sürdürülebilirlik ve Kurumsal İletişim Lideri Burçak Türkeri

eksende planlandı. Farkındalık ve Erken Yaş Etki Programları ki kız çocuklarının bilim ve teknoloji ile erken yaşta tanışmasını sağlıyoruz. Bilim atölyeleri, rol model buluşmaları ve teknoloji okuryazarlığı eğitimleriyle genç kızların kendilerini STEM alanlarında hayal edebilecekleri alanlar yaratıyoruz. Diğer, bütüncül güçlenme programları ki teknik ve kişisel gelişimi entegre bir modelle sunuyoruz. Python, yapay zekâ, veri bilimi, mobil ve web geliştirme, siber güvenlik eğitimleri gibi güncel ihtiyaçlara yönelik pek çok alanda fark yaratacak teknik eğitimler, İngilizce destek programları, liderlik ve kişisel gelişim modülleri, CV hazırlama ve mülakat simülasyonları ve Ford Otosan gönüllülerinin de aktif rol aldığı mentorluk programları.

Proje, Vehbi Koç Vakfı’nın stratejik desteği ve Mikado yürütücülüğünde; SKYÇD,

Kodluyoruz, Wtech, Sisterslab, Upschool, Microfon ve farklı dönemlerde katkı sunan uzman sivil toplum kuruluşlarıyla birlikte hayata geçti. Elde edilen sonuçlar, yaklaşımın etkisini somut biçimde ortaya koyuyor. 2022’den bu yana 115 bin 79 kadın ve kız çocuğuna ulaşıldı. Sadece 2025 yılında 73 bin 64 kadına erişim sağlandı. 2026 için belirlenen 100 bin kadına erişim hedefi bir yıl önceden tamamlandı.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü’ne özel mesajınız nedir?

8 Mart, eşitlik konusundaki ilerlemeyi değerlendirmek ve daha ileriye taşımak için önemli bir hatırlatma niteliği taşıyor. Bugün cinsiyet eşitliği bir “kadın meselesi” değildir; bir eşitlik ve hakkaniyet meselesidir. Bu nedenle dönüşüm yalnızca kadınların çabasıyla değil, tüm toplumun aktif katılımıyla mümkün olabilir.

2030 yılına kadar yönetim kadrolarında kadın temsil oranını yüzde 50’ye çıkarma hedefi, STEM alanlarındaki kadın çalışan oranını 2026 yılına kadar yüzde 30’a yükseltme hedefi ve teknoloji ve inovasyon alanında yürütülen toplumsal yatırım programlarıyla 100 binden fazla kadın ve kız çocuğuna ulaşma hedefinin 2025 itibarıyla aşılması hedeflerimiz var.

Bu dönüşümde erkeklerin rolü kritik. Eşitlik kültürü; terfi süreçlerinden liderlik programlarına, mentorluk mekanizmalarından gündelik iş yapış biçimlerine kadar ortak sahiplenmeyle güçlenir. Ford Otosan’da kapsayıcılık tüm çalışanların sorumluluğudur ve bu anlayış kültürel dönüşümün temelini oluşturur.

Proje: Geleceği Yazanlar

Erkan Durdu

Turkcell İnsan ve İş

Destekten Sorumlu

Genel Müdür Yardımcısı

Geleceği Yazanlar projesi nasıl doğdu? Ne hedefliyorsunuz?

Geleceği Yazanlar, 13 yıl önce

bir eğitim programı olmanın çok ötesinde, ülkemizin teknoloji üretim kapasitesini güçlendirmeyi hedefleyen bir dönüşüm çağrısı olarak doğdu. Gençlerimizin küresel teknoloji ekosistemiyle aynı dili konuşabilmesi, teknolojiyi yalnızca tüketen değil üreten bir ülke konumuna gelmemiz için Türkçe kaynaklara erişim çok büyük öneme sahip. Bu ihtiyaç, projemizin çıkış noktası oldu. Geleceği Yazanlar, Turkcell'in teknoloji üretme gücünü toplumla paylaşma vizyonunun bir yansıması. Bugün geldiğimiz noktada projemiz, 13 yıldır bilgiye erişimde fırsat eşitliği sağlayarak Türkiye'nin en büyük yazılım topluluğu haline geldi. Geniş bir yelpazede yaklaşık 12 milyon kişiye ulaştı.

Amacımız bilgiyi aktarmanın yanı sıra gençlerin teknoloji üretmesini, proje geliştirmesini ve kariyerlerini bu alanda inşa edebilmesini sağlamak. Bu doğrultuda üç temel odakla ilerliyoruz. Erişim ki Türkiye'nin her köşesindeki gençlerin teknolojiye eşit şartlarda ulaşabilmesini hedefliyoruz. Zira ülkemizin dijitalleşme yolculuğunda, 'bilgiye erişim'in çok kritik olduğunun bilincindeyiz. Bir diğeri coğrafi koşullar, ekonomik farklılıklar ya da imkân eşitsizlikleri teknolojiye erişimin önünde engel olmamalı. Bu anlayışla ücretsiz ve erişilebilir eğitim içerikleri sunuyor, dijital öğrenme platformumuzla geniş bir kitleye ulaşıyoruz. Ve yetkinlik, hedefimiz yalnızca eğitim almakla kalmayıp; proje üretebilen, çözüm geliştirebilen gençler yetiştirmek. Platformumuzda 600 saatin üzerinde teknik eğitim, 12 milyondan fazla kullanıcı aksiyonu, 280 binden fazla sertifika yer alıyor. Elbette bu yetkinlik inşasının gerçek ve sürdürülebilir olabilmesi için çok güçlü bir altyapıya ihtiyaç var. Google Cloud ile ülkemize küresel ölçekte bir bulut ve yapay zekâ altyapısı kazandırmamızın temel amacı da bu. Bir ülkenin dijital geleceğinin, güçlü bir altyapının üzerinde yükselen insan potansiyeliyle şekilleneceğine inanıyoruz.



Turkcell İnsan ve İş Destekten Sorumlu Genel Müdür Yardımcısı Erkan Durdu

Turkcell olarak kadın ve genç kızların teknoloji dünyasında konumlarını güçlendirmek için neler yapıyorsunuz?

Fırsat eşitliğini hem eğitimde hem çalışma hayatında büyütmemiz gerektiğine inanıyoruz. 2017 yılında başlattığımız Geleceği Yazan Kadınlar projesiyle; kadınların teknoloji alanında istihdamını, girişimciliğini ve üretim gücünü artırmayı merkeze aldık. Yetiştirdiğimiz kadınların binlercesi, bugün Türkiye'nin kıymetli kurumlarında görev alıyor.

Yazılım Test Uzmanlığı Programı'nda 100 kadınla yola çıktık. Temel eğitimlerle başlayan yolculuk; mentorluk ve uygulamalı proje süreçleriyle derinleşti. Gaziantep'te aynı programı 60 kadınla sürdürdük ve programı aşamalı, güçlü bir dayanışma modeliyle hayata geçirdik. Bugün o kadınların her biri yazılım test uzmanı olarak sektörde aktif rol alıyor. İklim Fikir Maratonumuzda; iklim krizi problemine kafa yoran, soruna çözüm arayan kadınlar, Maraton sonunda iklim değişikliğine teknolojik çözümler getirdiler. En önemlisi kendi girişimlerini kurdular. Ve bir kez daha geleceği birlikte yazdık.

Siber Güvenliğin Süper Kadınları programıyla, kadınların sektörde daha fazla varlık göstermesini amaçladık. Yaş, meslek, eğitim durumu gözetmedik. 81 ilimizden programımıza katılan gücünü tarihinden, kültüründen alan bu ülkenin süper kadınları, mentorlarımızın rehberliğinde, Siber Güvenlik El Kitabı'nı yazdı.

Yapay Zekâ Programı ile 17 bin kadını bir araya getirdik ve değerlendirme sürecinde fırsat eşitliği yaklaşımını koruduk. Çünkü fırsat eşitliğinin en az başlangıç kadar ölçüm ve değerlendirme aşamasında da gerekli olduğuna inanıyoruz. Bu başvurular arasından 255 kadınla yolumuza devam ettik ve bir yıl süren ekip çalışması sonucunda 43 proje hayata geçirildi. Ancak en önemli kazanım şu oldu: Katılımcılar yalnızca eğitim almadı; teknoloji üretmeye başladı, projeler geliştirdi ve liderlik rolü üstlendi. Mezunlarımızın yazacağı her kod, üreteceği her çözüm, bu ülkenin dijital geleceğine bırakılmış birer kalıcı iz olacak. Kendilerinden sonra gelenler için rol model oluşturacaklar.

İşin cinsiyeti olmaz, uzmanı olur

8 Mart'ın renklerinden mor adalet ve saygınlığı, yeşil umudu, beyaz saflığı temsil ediyor. Dünyanın dört bir yanında kadınlar gerek bireysel gerek toplumsal olarak mücadelelerini sürdürmeye, hikâyelerini yazmaya, engelleri aşmaya devam ediyor, "elinin hamuruyla erkek işine karışarak" ezberleri bozuyor... Mesaj net: Yapamazsın diyenlere kulak asmayın, kendi yolunuzu çizin, hayallerinizin peşinde koşun, dayatılan sınırları aşın.

● Dilan Erdemir

Tohumları işçi hareketinden doğan ve 100 yıldan uzun bir süredir dünyanın dört bir yanında eşitsizliğe ve ayrımcılığa karşı farkındalık oluşturmak için yüksek sesle haklarını haykıran emekçi kadınların 8 Mart'ı kutlu olsun. Kayıt dışılık, güvencesizlik, düşük ücretler bugün hala kadınların iş hayatında mücadele ettiği problemlerden bazıları. Ancak tüm zorluklara rağmen mücadele eden, emek veren, vazgeçmeyen kadınlar, kendilerinden sonraki hemcinslerine de örnek olarak mücadeleyi büyütüyor. Kimi zaman tren sürücüsü, kimi zaman gemide yağcı, kimi zaman forklift operatörü... Erkek egemen sektörlerde var olan kadınlar Bloomberg Businessweek Türkiye 8 Mart özel sayısında hikâyelerini paylaştı.



Gizem Yüzer - Tren sürücüsü

"İşin cinsiyeti olmaz, uzmanı olur"

Gizem Yüzer - Tren sürücüsü

Erkek egemen bir sektörde kadın olmanın zorlukları elbette var. Ben kariyerimi şekillendirirken her adımda yeteneğime ve sorumluluğuma odaklanıyorum. Dışarıdan bakıldığında, "Kadın, kesin ona az iş yaptırılıyor; erkeklerden daha az tura gidiyordu" gibi düşünceler

olabilir. Ama gerçek hiç de öyle değil. Burada hepimiz eşit şartlar altında çalışıyoruz ve yaşadığımız zorluklar, cinsiyete bağlı değil. İşin cinsiyeti yok, uzmanı olur diyoruz.

Benim motivasyonum sadece ilerlemek değil; diğer kadınlara da "Bu sektörde yerin var" mesajını vermek. Kariyer, benim için yalnızca bir ünvan veya pozisyon değil; diğer kadınlara cesaret aşılacak, sınırları zorlamak ve "biz de buradayız" demek anlamına geliyor.

Raylı sistemlerle, lise tercih

dönemimde öğretmenimin önerisi sayesinde tanıştım. Hikâyem, meslek lisesinde sınıfın tek kızı olarak raylı sistemler bölümünü seçmemle başladı. O zamanlar herkesin verdiği tepki hep aynıydı:

"Ne yapacaksın o kadar erkeğin okuduğu bölümde, iş bulamazsın(!)" Elbette zorluklar vardı, ama bana çok şey öğretiler. Liseden sonra hayalim raylı sistemler sektöründe çalışmaktı ve ailem bu süreçte kararlarımı hep destekledi.

Üniversite tercihim de yine





Cansu Akbaş - Şehir Hatlarında Yağcı

aynı bölümden oldu. Eskişehir Teknik Üniversitesi Raylı Sistemler Makinistlik Bölümü'ne kaydoldum ve lisede olduğu gibi üniversitede de sınıfın tek kızıydım. Staj yaptığım dönemde bir iş yapmak istediğimde bana "biz hallederiz" deniliyordu; gerçekten çok sinirleniyor ve üzülüyordum. Şimdi çalışırken böyle bir durumla karşılaşmıyorum.

Mezun olduktan sonra 2 yıl finans sektöründe çalıştım. Sevdiğim işi yapmak, makinist olmak istiyordum. Ardından Metro İstanbul'a başvurduğum ve tren sürücüsü olarak göreve başladım. 4 yıldır bu görevi yapıyorum ve işimi çok seviyorum. İlk iş günümü unutamıyorum, o gün kendime "Başardın Gizem" demiştim.

Metro İstanbul'da kadın çalışanların sayısı her geçen gün artıyor. Bugün şirketimizde çalışan her üç tren sürücüsünden biri kadın. Göreve ilk başladığımız zamanlarda bazı yolcular bizi gördüğünde şaşırıyordu. Tüm yolcularımızın 'Kadından tren sürücüsü mü olur?' bakış açısını değiştirdik ve hatlarımızda görev yapan 300'ü aşkın kadınla toplumdaki bu algıyı kırdık.

Tepkiler benim motivasyon kaynağım diyebilirim. Perona girdiğimizde alkışlayanlar, penceremizi tıklatıp "Süpersiniz, sizi görünce gurur duyduk" diyenler oluyor. Özellikle kadınların gurur

dolu bakışlarını her perona girdiğimizde görmek günümüzü güzelleştiriyor.

Yaşadığım zorluklara gelince, her mesleğin olduğu gibi makinistliğin de zorlukları var; ancak bunlar cinsiyete bağlı değil. Örneğin vardiyalı çalışmak, herkesin uyuduğu saatlerde uyanıp trenleri sefere hazırlamak zorluklardan biri. Yolcularımız sevdiklerine ve işlerine ulaştığında, peronda kavuşanları gördüğümüzde tüm zorluklar yerini bir gülümsemeye bırakıyor. Mesleğinizi sevdiğinizde her zorluk kolaylaşıyor ve güzelleşiyor.

Kadınların yapamayacağı hiçbir iş yok. Siz de sevdiğiniz işi yapmaktan ve hayallerinizin peşinden gitmekten asla vazgeçmeyin. Size yapamazsınız diyenlere kulak vermeyin. Kendi yolunu çizen ve dayatılan sınırları aşan tüm kadınların 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutluyorum.

"Artık her gemide kadın personel var"

Cansu Akbaş - Şehir Hatlarında Yağcı

Denizcilik lisesi okudum, stajımı da şehir hatlarında yaptım. Yaklaşık 2,5-3 senedir şehir hatları bünyesinde yağcı olarak çalışıyorum,

geminin makinalarından sorumluyum. Gerekli eğitimleri tamamladıktan sonra çarkçıbaşı olmak istiyorum. Şu an bizim gemide yağcı olarak çalışan tek kadın benim. Bu alan erkeklerin yoğunlukla çalıştığı bir bölüm.

İşe ilk başlarken yaşadığım zorluklar oldu. Makine işi fiziksel bir iş olduğu için zorlandığımı söylüyorlar ancak o zorluğu bir şekilde hallediyorsunuz. Önemli olan işin zihinsel kısmı çünkü çok fazla sorumluluk ve dikkat gerektiriyor. O işi yaptıkça fiziksel ve zihinsel olarak o işe evriliyorsunuz, alışıyorsunuz. İlk etapta zorlanırken çalışma arkadaşlarımdan verdiği tepkiler son derece normaldi bunda da şehir hatlarının verdiği toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin etkili olduğunu düşünüyorum, bu eğitimlerin çok fazla olumlu etkileri oluyor.

Yolcuların arasına çıktığımda ilk önce şaşırıyorlar daha sonra olumlu karşılıyorlar, mutlu oluyorlar. Şehir hatlarında çok fazla kadın çalıştığı için İstanbullular bir tık daha alıştı. Artık her gemide kadın personel var.

Benimle aynı bölümden mezun olup staj yeri bulmakta zorlanan arkadaşlarım var, "kadınsın sen gemiye çıkamazsın" tarzında. Üniversitede sırf kadın olduklarından dolayı uzakyol stajı için şirket bulamayan arkadaşlarım vardı. "Kadın gemide

uğursuzluktur” diye yaygın, saçma bir düşünce. Ancak şu anda belli bir aşama katedildi bence.

Kadınların kendini kanıtlamak zorunda kalmadığı, emeğiyle var olduğu, her kadının fırsatlara eşit ulaşabildiği bir çalışma hayatı diliyorum.

“Kendi hikâyenizi yazın”

Semra Gültekin - Forklift operatörü

Evli ve 17 yaşında bir kız çocuğu annesiyim. İş hayatım ilkokul 5'inci sınıftan itibaren ara tatillerde konfeksiyonlarda çalışarak başladı. Ortaokul bittikten sonra işçi kadrosuna eklendim. Liseyi açıköğretimde okudum. Bu zaman zarfında konfeksiyonda çalıştım. Diplomamı aldıktan sonra fabrikada çalışmaya başladım. Yaklaşık 20 yıldır orada çalışıyorum. 8 yıl üretim kısmında çalıştıktan sonra bir gün ilk amirim lojistik bölümümüze kendi kadromuzdan eleman almak istediklerini söyledi ve bana söylediklerinde hiç tereddüt etmeden “İstiyorum” dedim. Çünkü bunu yapabileceğimi biliyordum. İşimin ve emek verdiğim her şeyin en iyisini yaparım. Forklift kullanmayı bilmiyordum, öğrettiler. Tır yükleyip boşaltıyorum. Kadının gücünü kabul etmek istemeyenler tarafından ezilmeye çalıştım. Zaten kişilik olarak da güçlü ve istediğini elde eden ve yapan bir kadın olduğum için boş verdim, umursamadım. Tabii destek verenler de vardı. Özellikle dışarıdan gelen misafirler ve tır şoförleri beni görünce hayranlıkla izliyor, hakkımda konuşuyor ve fotoğrafımı çekmek istiyorlardı. Güzel tepkiler aldıkça azmim ve özgüvenim arttı.

Kadınların en büyük özgürlüğü ayakları üzerinde durabilmeleri. Maddi özgürlüğümüz olduğu sürece kendi kararlarımızı kendimiz veririz, kendimize ve sevdiklerimize daha güçlü sarılırız. Forklift operatörü olarak bu gücü her gün yaşıyorum. Direksiyona geçtiğimde sadece yük



Semra Gültekin - Forklift operatörü

taşımıyorum, kendi geleceğimi de taşıyorum. Başta zor geldi, bakışlar, yorumlar oldu ama işimi iyi yapınca saygı kazandım. Tabii ki hata yaptım, ama pes etmedim. Daha iyisi için kendimle yarıştım. Kadınlar olarak “bu iş bana göre değil” diye düşünmeyin, denemekten korkmayın. Bir adım atın, gerisi gelir. Sadece

maddi değil, aynı zamanda manevi yönü de kuvvetli: Özgüven, huzur ve mutluluk... Kendinize inanın çünkü sen kendinin en güçlü destekçisisin. Her kadına sesleniyorum: Kendi hikâyenizi yazın. Forklift operatörlüğü olsun, başka bir iş olsun, önemli olan o kalem sizin elinizde olsun.