StratejiCo.

Röportaj: İnci Holding'de Cinsiyet Eşitliği

25 Temmuz 2017



StratejiCo.: İnci Holding'in cinsiyet eşitliği konusundaki genel yaklaşımı hakkında kısaca bilgi verir misiniz?

Neşe Gök: Merhum Cevdet İnci'nin kurduğu, bizzat 50 yıl yönetip büyüttüğü İnci Holding'in, ondan sonraki 15 yılında Yönetim Kurulu Başkanlığı'nda İnci Ailesi kadınlarının emekleri var. Tabii bunun öncesinde ben dahil ailenin kadınlarının, Cevdet İnci'nin elinden tutarak koridorlarında yetiştiği şirkette Cevdet İnci'ye omuz verdikleri ve aynı hedefe koştukları bir hikayedir bu. Ailemizde kadın olmak da iş hayatında yer almak bir farklılık değil, doğallıktır. Bu aile kültürü, şirketimizin de genlerine işlemiştir. İnci Holding'de cinsiyet eşitliği tartışılmaz bir ilkedir. Erkek egemen diye anılan otomotiv sektöründe erkek-kadın ayrımı olmadan çalışarak işlerimizi büyütmeyi hedefliyoruz. Her sektörde olduğu gibi farklılıkların dengesi bizim sektörümüz için de oldukça önemli. Cinsiyet, tecrübe, yaş kombinasyonlarında dengeli bir dağılımı yakalamaya çalışmamız gerekiyor. Biz bu dengeli dağılımı, insan kaynağımızdaki zenginliğimiz olarak görüyoruz.

StratejiCo.: Cinsiyet eşitliğinin kurum kültürü haline gelmesindeki en önemli etkenler sizce nelerdir (hissedarların tutumu, yöneticilerin seçimi, kurumsal yapı vb.)? Bu konuda gözlemlediğiniz temel engeller nelerdir?

Neşe Gök: Öncelikle kurumsallaşmış bir aile şirketi olan İnci Holding'deki anlayışımızın temeli; ailemizdeki kadın-erkek eşitliği kültürüdür. Elbette bu kültürle yetişen aile üyelerinin, yöneticilerin ve aile dışından yönetimde bulunan iş profesyonellerinin aynı dili konuşması önemli bir unsurdur.

Genel anlamda cinsiyet eşitliği veya eşitsizliğine gelince, temel sorunun bu konuda bir şirket politikası oluşturma anlayışındaki eksiklikler olduğunu görüyoruz. Başta İK politikaları olmak üzere, işe alım sürecindeki dengeden başlayarak çalışma hayatı boyunca kadın çalışana eşit fırsatlar sunmak gerekiyor. Üstelik bunun bir ayrıcalık değil, standart olarak benimsenmesi ve özen gösterilmesi çok önemli. Tüm bunların yanında bir de bu farkındalığın tüm çalışanlarda bulunmasını sağlamak gerekiyor.

StratejiCo.: Bu alanda hangi çalışmaları yapıyorsunuz, projelerinizden bahseder misiniz?

Neşe Gök: Bize gore kadın olmak; ne ayrıcalık ne de ayrımcılık konusu olmalı. Kadının ekonomik hayatta güçlendirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Bu konuda neler yapabiliriz diye araştırma içerisindeyken, **UN Global Compact** ve **UN Women** gibi cinsiyet eşitliği konusunda ciddi adımlar atan ve global olarak faaliyet gösteren önemli platformlarla işbirliği fikri doğdu. **Mart 2016'da İnci Holding olarak UN Women önderliğinde oluşturulan Kadının Güçlendirilmesi (WEPs) prensiplerini imzalayarak, bu konuda üzerimize düşen görevi yerine getirmeyi taahhüt ettik**. Taahhütlerimiz arasında, cinsiyet eşitliğinde kurumsal lider olmak, kadın - erkek tüm çalışanların insan haklarına saygılı olmak, kadının güçlenmesine yönelik girişim, tedarik zinciri ve pazarlama faaliyetleri uygulamak gibi prensipler yer alıyor. Tüm dünyada, otomotiv ve otomotiv tedarik sanayi sektöründe imza atan 23 şirketten biri olduk. İmzacı şirketler, cinsiyet eşitliğine dair çalışma ortamlarında, faaliyet gösterdikleri pazarda ve toplumda yaptıkları faaliyetlerin etkisini ölçerek sonuçları raporlayacaklarını beyan ediyorlar.

Ayrıca çok önemli bir toplumsal sorun olan kadına şiddet konusunda iş dünyasının farkındalığını arttırıp, sesini yükseltmesi gerektiğine inanıyorum. Toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin artırılması amacıyla **Sabancı Üniversitesi tarafından sürdürülen '' İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (BADV)'' projesine de destek veriyoruz.** Projenin içinde yer alan pilot şirketlerden biri olarak, aile içi şiddete karşı eğitim programları geliştirerek, çalışanlarımızı bilgilendiriyoruz. Bu konuda tüm çalışanlarımızı kapsayan politikamızı oluşturduk. **''İnci Holding Aile İçi Şiddete Karşı'' politikası toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla başta kadın olmak üzere, aile içi şiddetin karşısında duran bir iş kültürünün gelişmesini amaçlıyor**. Bilinçlendirme çalışmalarının yanı sıra aile içi şiddete maruz kalan çalışanlarımıza psikolojik ve hukuki danışmanlık desteği sağlıyoruz.

StratejiCo.: Yürüttüğünüz çalışmaların çalışanlarınız üzerinde pozitif etkilerini ya da performanslarına katkılarını gözlemleyebiliyor musunuz?

Neşe Gök: Türkiye'nin köklü sanayii şirketlerinden birisiyiz. Duruşumuzu doğru yansıtıp yansıtmadığımız, şirket içinde ve dışında nasıl algılandığımız elbette önemli. **Forbes dergisi, geçen yıl ''Türkiye'de Kadınların Çalışabileceği En İyi 50 Şirketi'' belirledi. Yapılan araştırma sonucunda İnci Holding, kadınların çalışabileceği en iyi ilk 10 şirket arasında yer aldı**.

Tabii ki eşitliğe dayalı şirket politikalarımızın, çalışanlarımız üzerindeki olumlu etkisini her sürecimizde gözlemliyoruz. İş hayatında çağımızın kilit sözcüğü; sürdürülebilirlik. Holdinglerin, çalışanlarıyla var olduğunu çok iyi biliyoruz. 65 yıllık tecrübemizin ışığında şunu söyleyebiliriz; İnci Holding'in 2 bin 500 kişilik büyük ailesinin her yıl büyük başarılar getiren performansında, yaptıkları işe inancın ve eşitlikten gelen güvenin büyük rolü var. Bu büyük ailemizle gurur duyuyoruz.

StratejiCo.: İş hayatında kadınlara eşit fırsat sunulmasının ülkemiz ekonomisine olan potansiyel etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Neşe Gök: Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmanın sağlanabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının yaratılması gerekiyor.

Türkiye'de istatistikler kadınların işgücü ve eğitim alanlarında erkeklerden daha az hak ve olanağa sahip olduğunu gösteriyor. **TÜİK verilerine göre 100 kadından sadece 31'i çalışıyor veya iş arıyor**. Türkiye, yüzde 27.5 kadın istihdamı oranı ile Avrupa ülkeleri arasında son sıralarda yer alıyor. Bu veriler ışığında, Türkiye'nin kadın-erkek eşitliğinin toplumsal ve ekonomik hayatta sağlanması konusunda teşvik edici politikalar üretmesi gerektiğini söyleyebiliriz.

Ekonomik gelişimimiz devam ettikçe, firmalar da yeni iş modellerinin uygulanması konusunda daha istekli olacaklardır. **Esnek çalışma saatlerini, yaratıcılığın daha üst seviyede olması gereken iş kolları için farklı çalışma ortamlarını ilerleyen zamanlarda daha çok konuşmaya başlayacağız. Geleceğin iş dünyasında kadın-erkek ayrımından çok bu konuların ön plana çıkması gerektiğine inanıyorum.**

Hakkımızda StratejiCo. 1987 yılından beri uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına araştırma, analiz, stratejik yönlendirme, itibar yönetimi, kriz yönetimi, kurumsal değerler ve ilişkiler, organizasyonel dönüşüm ve çevik yapı yönetimi, çalışan ve sendika ilişkileri, hükümetle ilişkiler ve topluluk bağlılığı ve katılımı alanlarında hizmet sunan iletişim ve ilişki yönetimi konularında uzmanlaşmış bağımsız bir stratejik danışmanlık firmasıdır.

Yasal Uyarı

Bu röportaj StratejiCo. tarafından, İnci Holding ile yapılan röportajdan toplanan bilgilere dayanarak hazırlanmıştır. Bu raporda ortaya konan görüş ve öneriler StratejiCo.'nun resmi görüşünü yansıtmamaktadır. Bu içeriğin amacı okuyucularımıza kendi işleriyle ilgili farklı bakış açıları sunmaktır. StratejiCo. burada sağlanan bilgilere dayanarak alınan kararlardan sorumlu tutulamaz.

Copyright © 2017 Bütün hakları saklıdır.