



AMGEN

“KAPSAYICILIĞI, ÇEŞİTLİLİĞİ VE EŞİTLİĞİ SAVUNUYORUZ”

Amgen Türkiye ve Gensenta Genel Müdürü Güldem Berkman, kadın yöneticiler yetiştirmek ve üst yönetimde kadınların daha fazla yer alması için çalışmalarını daha ileriye taşıyacaklarını söylüyor. “Geleceğimizi şekillendiren güçlü kadın lider sayısını artıracamız” diyen Berkman, kapsayıcılığı ve çeşitliliği savunan, eşitliği merkeze koyan bir şirket olarak sürdürülebilir çevre, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve bilim gibi alanlardaki projelerini sürdüreceklerinin altını çiziyor.

Amgen Türkiye ve Gensenta’da, şirketlerin insan hakları ve çeşitlilik zeminine dayanan politikalarla ileriye gideceği inancıyla hareket ediliyor. Kadın istihdamına katkıda bulunacak politikalarla kadınların iş gücüne katılımının teşvik edilmesine de çok önem veriliyor. Amgen Türkiye’deki toplam çalışan kadın oranı yüzde 41. Yönetim ekibinde bu oran yüzde 65’lere kadar yükseliyor. Amgen Türkiye ve Gensenta Genel Müdürü Güldem Berkman, “Türkiye, Orta Doğu, Afrika Bölgesi’nde başlattığımız ve Türkiye’de de yürüttüğümüz sıra dışı kadın liderlerin yetiştirilmesini hedefleyen Women Empowered to be Exceptional (WE2) girişimiyle Amgen’in geleceğini şekillendiren güçlü kadın lider sayısını artırmak için çalışıyoruz” diyor. Berkman, kadınların önünü

açan, onları iş hayatında daha ileriye gitmeye teşvik eden proje ve programlarla hem kadın çalışan hem yönetim kademelerindeki kadın oranını artırdıklarının altını çiziyor. Sürdürülebilir çevre, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve bilim, iş etiği, ilaca erişim, çeşitlilik ve dahiliyet alanlarında çalışmalar üretmeye ve projeleri desteklemeye devam edeceklerini de sözlerine ekliyor. Kişisel olarak Kalpten Kalbe Derneği ile bazı sosyal sorumluluk çalışmalarında da yer alan Güldem Berkman ile Amgen Türkiye ve Gensenta’nın toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmalarını, İK politikalarını ve kurumsal sosyal

sorumluluk (KSS) projelerini konuştuk.

2022 ajandanızda hangi konular öne çıkıyor?

Amgen dünyasında her zaman üç konuya odaklanıyoruz: Kısa vadeli iş sonuçlarımız, uzun vadeyi hazırlamak adına yaptıklarımız ve başardıklarımız. İK ve yetenek yönetimi altındaki tüm konulara öncelik veriyoruz. Amgen tarafında, onkoloji başta olmak üzere pek çok kategoride ilaç geliştirme çalışmalarımız var. Bu, hayat kurtaran ya da hayat kalitesini artırmaya önemli ölçüde destek olan ilaçlarımızı, ülkemizdeki ihtiyaç sahibi hastalara ulaştırmak ilk ve ana çabamız. Gensenta tarafındaysa ülkemizin ihracatına çok önemli katkıda bulunuyoruz. Her yıl büyüyen ihracat rakamlarımızı daha da geliştirip özellikle biyoteknoloji, üretim ve ihracat konularında ülkemizin iftihar ettiği şirketlerden biri olmayı istiyoruz.

AMGEN®



2022'de de bu başlıklar altındaki konularda, süregelen ve yeni hedeflerimiz doğrultusunda çalışmalarımıza devam edeceğiz.

İK politikanızın odağında ne var?

Bizler, şirketlerin insan hakları ve çeşitlilik zeminine dayanan politikalarla ileriye gideceğine inanıyoruz. Bu doğrultuda, özellikle kadın gücünün katma değerinin bilincine bu alanda ilham yaratmaya odaklanıyoruz. Kadın istihdamına katkıda bulunacak politikalarla kadınların iş gücüne katılımını teşvik ediyoruz. İK politikanızın temelinde "Amgen'deki her iş ve her Amgen çalışanı önemlidir" bakış açısı yer alıyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği adına nasıl bir stratejiyle hareket ediyorsunuz?

Türkiye, Orta Doğu ve Afrika Bölgesi'nde başlattığımız, global olarak yürütülen ve Türkiye'de de yürüttüğümüz sıra dışı kadın liderlerin yetiştirilmesini hedefleyen WE2 girişimiyle çalışanların birbirlerini desteklediği ve geliştirdiği bir iş ortamı yaratıyoruz. WE2 kapsamında Amgen'in geleceğini şekillendiren güçlü kadın lider sayısını artırmak için çalışıyoruz. Aynı zamanda, Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) tarafından hazırlanan ve bu yılki teması toplumsal cinsiyet eşitliği olan "Sosyal Sorumluluk Okulu" eğitimine destek vererek sosyal farkındalığı artırmaya katkı sağladık.



Şirketimizde başarının sürdürülebilir bir birlerinin yeteneklerini ve geçmişlerini kucakladıkları ve bunlardan yararlandıkları; kapsayıcı, yüksek performanslı bir kültürü benimsiyoruz. "Kariyerine Yön Ver (Unfasten Your Career Belt)" panelleriyle çalışanlar için farklı pencereler açıyoruz.

Kadına iş hayatında yer açan şirketlerden birisiniz. Nasıl bir yönetim anlayışınız var?

İşe alım süreçlerinden kariyer planlamasına kadar tüm süreçlerde çalışanlarımıza eşit yaklaşım sergiliyoruz, bunu şirket politikalarımızla destekliyoruz. Yönetim anlayışımızla paralel olarak, üniversitelerle yapılan programlarla da kadın yöneticilerin liderlik vasıflarının geliştirilmesine öncülük ediyoruz.

Amgen Türkiye ve Gensenta olarak kadınların hem sosyal hayatlarında hem kariyerlerinde başarılı olabilmesi adına çalışmalarımızı hem içeride hem dışarıda sürdürüyoruz. Kapsayıcılığı ve çeşitliliği savunan ve eşitliği merkeze koyan bir şirket olarak çalışanlarımıza, sektördeki paydaşlarımıza, üniversite öğrencilerine, kadınlara ve erkeklere yönelik projeler planlıyoruz.

Kadın çalışan oranınız nedir?

Bugün Amgen Türkiye'deki toplam çalışan kadın oranı yüzde 41. Yönetim ekibinde bu oran yüzde 65'lere kadar yükseliyor. Kadınların önünü açan, onları iş hayatında daha ileriye gitmeye teşvik eden proje ve programlarımızla hem kadın çalışan oranımızı hem yönetim kademelerindeki kadın oranını artırmaya devam ediyoruz.

Kadının karşılaştığı zorlukların her açıdan arttığı bir dönemde sizin kadınlara yönelik yürüttüğünüz bir takım sosyal sorumluluk çalışmaları var mı?

Kişisel olarak Kalpten Kalbe Derneği ile bazı sosyal sorumluluk çalışmalarında yer aldım. Bunun dışında toplumumuzda kadının rolünün güçlenmesi için her türlü çabaya katılmaya çalışıyoruz. En son Boğaziçi Üniversitesi ve Profesyonel İş Kadınları Derneği ile Sağlığa Yön

"TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ KONUSUNDA İŞ BİRLİKLERİNE GİDİYORUZ"

Kadını güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yaygınlaştırmak amacıyla Boğaziçi Üniversitesi Yaşamboyu Eğitim Merkezi (BÜYEM) iş birliğiyle Sosyal Sorumluluk Okulu'nu açtık. 'Sosyal Sorumluluk Okulu' eğitimlerinde akademi, iş dünyası ve kendi alanlarında fark yaratmış sivil toplum temsilcileri yer aldı. Katılımcılara toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı sorunların giderilmesi için, kalıcı ve etkili çözümlerin nasıl geliştirilebileceği konusunda bir perspektif sunduk. Bu yılki teması toplumsal cinsiyet eşitliği olan Sosyal Sorumluluk Okulu ile konunun önemine bir kez daha dikkat çekmeyi, bu konuda fayda yaratmayı ve daha çok kişinin eğitilmesine katkı sunmayı amaçladık. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlarımıza da eğitimler düzenledik. Awen For Us ve Kadın Emegini Değerlendirme Vakfı (KEDV) iş birliğimizle de kendi işinde emek veren kadınlarımıza destek olduk.



AMGEN

Verecek Kadın Liderler isimli bir gelişim programı hazırladık. Programımız 8 Ocak 2022'de başlayacak.

Kadınların iş hayatındaki cam tavanları kırması için iş dünyasına çok büyük sorumluluklar düşüyor. Türk iş dünyası bu sorumlulukların ne kadar farkında?

Kadının iş gücüne etkin katılımı bir şirketin itibarı için çok önemli. İş dünyası artık bu durumun farkında. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ve kadının yarattığı katma değeri artırmaya yönelik projelerin arttığını görüyoruz. İş dünyası; kadın istihdamını destekleyen dernek, organizasyon ve faaliyetlere ve iş birliklerine destek veriyor. Şirketler olarak atacağımız her adım, her alanda eşit bir dünyanın kapılarını açabilir. Amgen Türkiye ve Gensenta olarak kadın çalışanlarımızın niteliklerini geliştirerek kadın yöneticiler yetiştirmek ve bu sayede üst yönetimde kadınlarımızın daha fazla yer alması için yürüttüğümüz çalışmalarını ileriye taşımaya devam edeceğiz.



KSS projelerinizin ana çatısında Amgen Vakfı var. Bu kapsamda neler yapıyorsunuz?

Gönüllü çalışma arkadaşlarımızdan oluşan 'Gönüllü Sorumlular' ekibimiz; eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği, hastalık ve engellilik farkındalığı, hayvanları ve çevreyi koruma ve yardımlaşma alanlarında geliştirdiğimiz tüm projelerle toplumda fayda ve farkındalık yaratıyor. Türkiye'de de sürdürülen sosyal sorumluluk projelerinden biri olan Amgen Bioteknoloji Deneyimi (Amgen Biotech Experience-ABE), yeni nesil yenilikçilere ilham vermek için fen eğitimindeki mükemmelliği ileletmek amacıyla Amgen Vakfı tarafından 30 yıl önce başlatıldı. Her yıl yaklaşık 90 bin öğrenci ve bin 500 öğretmene ulaşan programdan yaklaşık 850 bin öğrencimiz yararlandı. Program kapsamında biyoteknoloji müfredatı,

mesleki gelişim olanakları ve ihtiyaç duyulan tüm materyalleri ücretsiz olarak sağlıyoruz. Öte yandan online bilim eğitimi platformu LabXchange ile geleceğin bilim insanlarına bilimsel süreci doğrudan keşfetme fırsatı sunuyoruz. Amgen, ABE programı ile 2023'e kadar 1 milyondan fazla öğrenciyi bilimle buluşturmayı, LabXchange ile daha fazla öğrenciyi keşfetmenin ne kadar keyifli olduğunu deneyimleme olanağı sunmayı hedefliyoruz.

Yeni KSS projeleriniz olacak mı? Hangi alanlara yoğunlaşacaksınız?

Teknolojik gelişmeleri yakından takip ediyor, teknolojiyle güçlendirilmiş iş dönüşümü çalışmalarını sayesinde KSS projelerimizi kesintisiz sürdürüyoruz. Türkiye genelindeki sürdürülebilir çevre, toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve bilim, iş etiği, ilaca erişim, çeşitlilik ve dahiliyet alanlarında çalışmalar üretmeye ve projeleri desteklemeye devam edeceğiz. ■

"HEDEFİMİZ, MUTLU BİR ÇALIŞAN DENEYİMİ YAŞATMAK"

MEMNUNİYET VE BAĞLILIK: Çalışanlarımızın memnuniyeti çok kritik bir faktör ve başarımıza direkt büyük etkisi var. Çalışan memnuniyeti ve bağlılığı araştırmalarıyla çalışanlarımızın şirkette çalışmaya ilişkin memnuniyet düzeylerini, şirkete ve birlikte çalıştıkları kişilere olan bağlılıklarını ölçüyor ve sonucunda çalışanların memnuniyet ve bağlılıklarını artıracak aksiyonları çalışma arkadaşlarımızla birlikte planlıyoruz. Hedefimiz, mutlu bir çalışan deneyimi yaşatmak. Bu doğrultuda, Amgen ve Gensenta olarak 'Hayal Gücüyle Geleceğe, Bilimle Gerçeğe!' diyerek işveren markamızın değer vaadini oluşturduk. Çalışanlarımızın geri bildirimlerini almak adına odak grupları kurduk ve bu görüşmelerden çıkan sonuçlar, işveren markası vaadimizin temel yapıtaşlarını oluşturdu.

HİBRİT MODELLERE GEÇİŞ: Pandemide çalışma düzeni adına birçok şeyin farkına vardık. Örneğin; işe geliş gidiş saatleri aslında kritik bir vakit kaybı. Yurt dışına yapılan iş seyahatlerinin de ekstra maliyet ve zaman olduğunu fark ettik. Alamayacağımızı düşündüğümüz eğitim programlarını dijital olarak işlemeye başladık. İyi olma hali (wellbeing), sürdürülebilirlik ve çeşitli atölyelerin yer aldığı aylık online eğitim ve seminerlerimiz devam ediyor ancak önümüzdeki dönem için hibrit modeller tasarladık. Ekiplerimizin sosyal etkileşimlerini artırabilmesi, birlikte fikir üretebilmesi ve network geliştirebilmesi adına hibrit modellere geçiş yapıyoruz.

AİDİYET KÜLTÜRÜ: Amgen globalde hayata geçirilen FlexSpace ve Work:Empowered programlarımızla yeni çalışma modelimizin çerçevesini çizdik ve yeni yaklaşımın benimsemeye başladık. FlexSpace uygulamasıyla ekiplerimizin bir aidiyet kültürünü benimserken, görev tanımlarına en uygun çalışma alanını kullanma yetkisiyle ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını sağlamak istiyoruz. Work: Empowered uygulamamızla iş hayatımızın en önemli yönlerini yeniden tasarlıyor, şirketimizi sadece dijital olarak değil kültürel olarak da dönüştürüyoruz.