

MİGROS İCRA BAŞKANI ÖZGÜR TORT:

Kadın yönetici oranında perakendede en üst sıralardayız

Migros olarak, topluma değer katma anlayışımız doğrultusunda cinsiyet eşitliğini destekleyen ve bu alanda öncü adımlar atan bir şirkettiz. Yüzde 40 ile en çok kadın istihdamı yaratan şirketler arasında ilk sıralardayız.

“İcra Başkanlığımız”a bağlı 12 kişinin 4’ü kadın. Kadın yönetici oranımız yüzde 28,3 ve bunu, 2025 yılına %31’e yükseltmeyi hedefliyoruz. Hem kadın istihdamı hem de kadın yönetici oranında perakende sektöründe en üst sıralarda yer almaktan mutluluk duyuyoruz.

DÖNÜŞTÜRÜCÜ ETKİ...

Kadınların liderlik rollerinde ilerlemesiyle, iş dünyasının zorluklarla daha iyi mücadele edeceği vizyonuna inanıyoruz. LEAD Network Avrupa’nın ve Türkiye’nin aktif üyelerinden biri olarak, iş yerlerinde sağlanan cinsiyet ve fırsat

eşitliğinin toplumsal düzlemde de dönüştürücü etki yaratacağını düşünüyoruz. İmzacısı olduğumuz LEAD Network’ün “CEO Taahhüdü” çerçevesinde, Amacımız, 2023’e kadar, üst düzey kadın yönetici oranımızı 5 puan artırmak.

“LİDERLİK YOLU”

Hepimizin sorumluluk alması gereken bu alanda, perakendeye örnek olacak nitelikte birçok çalışma yürütüyoruz. Cinsiyet ve fırsat eşitliğini esas alan politikalarımız çerçevesinde, çalışanlarımızın kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlıyoruz. Kariyer planlamalarını cinsiyet



ayırımı yapmadan, mevcut görevleri, yetkinlikleri ve gelişim alanlarını göz önünde bulundurarak, detaylı çalışmalarla gerçekleştiriyoruz. Gelecekteki yöneticilerimizi yetiştirdiğimiz “Liderlik Yolu” eğitim programımızın katılımcılarının %42’si de kadın çalışanlardan oluşuyor.

AMGEN TÜRKİYE VE GENSANTA GENEL MÜDÜRÜ GÜLDEM BERKMAN:

Daha çok kadın liderle başarı hikâyeleri de artacak

Cinsiyet, yöneticilikte farklı yöntemlerin kullanılmasında etken olabilir. O nedenle kadınlar ile erkeklerin dengeli olduğu gruplar çeşitlilik sağlayarak, daha iyi çalışıyor. Kadınların detaylara olan hâkimiyeti ve analitik düşünme kabiliyetlerinin oldukça yüksek olduğunu gözlemliyoruz. Yönetim kurulu üye sayımız 13, bunların 8’i kadın.

Kadınlar bir sorumluluk aldıklarında, yüzde 80 oranında sonuca ulaşmadan, işi tamamlanmış olarak görmüyor. Bu özelliklere duygusal zekâ ve yüksek düzeyde empatiyi de eklediğimizde, yönetimlerde daha çok kadın liderle, başarı hikâyeleri de artacaktır. Erkekler ise bence daha uzun vade konsantre olmaya isteklidir; işin o anki mükemmeliyetinden ziyade, büyük resmi görmeye ve buna göre stratejiler yapmaya eğilimlidir. Kadın ve erkek yöneticilerin “İcra Kurulu”na çeşitli alanlarda getirdiği güçlü yönler ile birlikte fark yarattıklarını düşünüyorum.

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI TEŞVİK...
Amgen Türkiye olarak, insan

hakları ve çeşitlilik zeminine dayanan politikamızla çalışanlarımıza katılım, saygı, bireysel sorumluluk ve değer çeşitliliğine odaklanan bir ortam sunuyoruz. Kadın istihdamına katkıda bulunan politikalarımızla da kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek için “Amgen Women Empowered to be Exceptional” (WE2-Amgen Sıra dışı Kadınlar Liderlik Programı) girişimini başlattık. WE2 ile çalışanların birbirlerini desteklediği, birlikte geliştiği ve başarılı olduğu bir iş ortamı oluşturmayı ve kadın lider sayısını artırmayı hedefliyoruz ki, kadın yönetici oranımızda artış sağladık.

